

УДК 316.334.(477.87)

ТРУДОВА МОБІЛЬНІСТЬ, ЯК СКЛАДОВА РИНКУ ПРАЦІ (НА ПРИКЛАДІ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ ЗАКАРПАТТЯ)

Варга Наталія Іллівна
м.Ужгород

Акцентовано на переході України до соціально орієнтованої ринкової економіки, який супроводжується у своєму еволюційному розвитку цілою низкою негативних явищ. Окрім цього, досліджено особливості зайнятості на регіональному ринку праці та зроблено спробу проаналізувати трудову мобільність (переїзд сільського населення в місто) як один із основних стратегічних ресурсів регіону. Мета дослідження - визначити особливості трудової мобільності населення Закарпатської області. Трудові переміщення (мобільність) є однією з форм соціальних переміщень, що являє собою зміну місця докладання праці і місця працівника в системі суспільного поділу праці.

Ключові слова: мобільність, регіональний ринок праці, зайнятість населення, безробіття.

Трудову мобільність необхідно розглядати як невідемний атрибут ринкових відносин, як процес, що тісно пов'язаний зі свободою вибору місць трудової діяльності (множинність пропозицій робочих місць, конкуренція працедавців за одержання якісної робочої сили), під час якого відтворюється трудовий потенціал, формуються умови для вільного розвитку особи. Перехід до економічної самостійності підприємств, поступове їх роздержавлення і приватизація активізували трудову мобільність. На ринку праці почали цінувати такі важливі властивості, як здатність і готовність працівників до зміни робочого місця, їх конкурентоздатність, зацікавленість у навчанні, перенавчанні та безперервній освіті.

Становлення ринку праці активізувало міжгалузеве, внутрішньогалузеве, територіальне переміщення працівників, сприяло зміні професій і кваліфікаційно-професійному вдосконаленню.

Трудова мобільність останнім часом досліджується представниками ряду суспільних наук, перш за все економістами, соціологами і соціальними психологами, що обумовлено її великою соціально-економічною значущістю. Однак суттєвим недоліком вивчення трудової мобільності у багатьох випадках є односторонній розгляд даної проблеми: або в економічному, або в соціальному аспектах, відсутній всебічний системний підхід до цього комплексного явища.

Особливий інтерес міждисциплінарного вивчення трудової мобільності представляють системні дослідження таких вчених, як Є.Г.Антосенкова, Л.С.Бляхмана, Т.І.Заславської, Р.В.Ривкіної, О.І.Шкаратана і інш., які сформулювали методологічні і практичні підходи до вивчення трудової мобільності. Сучасна наука, володіючи результатами міждисциплінарних досліджень трудової мобільності, в той же час не має обґрунтованої економіко-соціологічної теорії цього процесу.

У сучасний період виникають нові професійні шляхи переміщення спеціалістів традиційних професій, зароджуються нові спеціальності, професії, соціально-професійні групи. На це в своїх дослідженнях звертають увагу, зокрема М.С.Грищенко, А.Л.Журавлев, М.М.Мокляк, А.Н.Лайша, В.Г.Смольков, О.В.Переполюкін, В.П.Позднякова, В.І.Подшивалкіна, В.А.Чердниченко і ін.

Особливо актуальними у сьогоденних умовах є проблеми соціально-професійного самовизначення з позицій соціально-трудових переміщень, що знайшло своє відображення в роботах Є.І.Головахи, В.Л.Оссовського, М.Х.Тітми, В.Н.Шубкіна, В.О.Ядова. Розробкою фундаментальних окремих напрямків цієї проблеми займалися й українські соціологи С.Й.Вовканич, С.М.Злупко, В.С.Магун, С.О.Макеєв, І.О.Мартинюк, Л.О.Олесевич, В.Є.Пилипенко, В.А.Полторак, І.М.Попова, М.О.Сакада, Р.А.Семів, Е.І.Суїменко, В.П.Черноволенко та інш.

Мета дослідження – дослідити особливості трудової мобільності населення Закарпатської області.

Трудові переміщення (мобільність) є однією з форм соціальних переміщень, що являє собою зміну місця докладання праці і місця працівника в системі суспільного поділу праці. А оскільки місце в суспільній організації праці і характер виконуваної праці - найважливіші ознаки соціального стану працівника, то трудові переміщення є основою соціальних переміщень, впливають на зміни соціальної структури суспільства і підкоряються її закономірностям [1].

В основу трудової мобільності покладено також закони поділу і зміни праці, відтворення робочої сили, зростання потреб, а також такі закономірності суспільної і групової свідомості, як норми та цінності, мотиви поведінки й потреби.

Дія законів і закономірностей виявляється, з одного боку, у змінах в суспільному виробництві, вимогах до характеристик працівників, а з другого – в зміні соціальних умов життя і, відповідно - структури потреб і мотивів поведінки працівників. Таким чином, неперервно змінюються як характеристики окремого працівника і трудових ресурсів у цілому, так і параметри системи місць застосування праці, що порушує відповідність між працівником і робочим місцем і створює передумови трудових переміщень.

Для розуміння сутності трудової мобільності й правильної інтерпретації її проявів важливо знати, під впливом яких чинників виникає і змінюється трудова мобільність.

Під чинниками трудової мобільності розуміють усі об'єктивні й суб'єктивні обставини, що впливають на переміщення, змушують до них чи роблять їх неможливими, сприяють чи перешкоджають їм [2].

У соціологічній літературі зазвичай вирізняють такі основні чинники трудової мобільності.

Перші з них – це загальні соціально-економічні причини і мотиви. Вони являють собою найбільш очевидну категорію чинників, на яку звертають увагу в першу чергу: екстремальний мотив (переміщення відбуваються внаслідок або реальної кризи певної сфери зайнятості, або "передбачення" неперспективності робочих місць самими працівниками); мотив максимального чи мінімального досягнення і збереження (в одних випадках переміщення відбуваються тільки заради особливо значних доходів, у других – заради найменшого виграшу, збільшення в заробітку, у третіх – при переміщеннях з нематеріальних причин людей цікавить хоча б збереження колишнього рівня оплати праці); майновий мотив (вирішальне значення має можливість або стати власником, або вигідно й безболісно "позбутися" конкретних засобів виробництва з метою бажаної зміни зайнятості); непрямий мотив (формально переміщення відбуваються заради якихось нематеріальних цілей - відповідності роботи спеціальності і кваліфікації, кращих організаційних умов праці, які дають людині можливість ефективніше працювати й більше заробляти).

Зауважимо, що мотивація трудової мобільності рідко спирається лише на одну спонуку. Найчастіше вона є результатом полімотиваційного впливу з пріоритетами одного чи декількох чинників [3].

Наступним важливим чинником є соціально-культурні моделі та особливості професійних орієнтацій. На переміщення в сфері праці впливають особливості поведінки людей у виборі професій. Розрізняють дві моделі такої поведінки:

- перша модель – усі професії відносно рівноцінні в соціально-економічному плані; індивіди ж орієнтують себе на різні види праці з урахуванням своїх схильностей, бажань і здібностей;

- друга модель – суспільство розрізняє завідомо "гарні" і "погані" в соціально-економічному плані види праці, й усі, природно, орієнтуються на "гарні". Схильності мають при цьому мізерне значення. Обидві моделі поведінки у виборі професій конкурують між собою, хоча за певних умов та чи інша модель

може бути домінуючою.

Освіта і її доступність, рівень кваліфікації також є досить важливими факторами. Профіль освіти і кваліфікації взагалі чи в даній економічній ситуації визначає амплітуду можливостей вибору виду праці і, отже, можливостей професійно-трудової мобільності, диверсифікованості діяльності. Висококваліфіковані працівники, як правило, більш інертні. У переміщенні до інших видів праці їх стримують затрати часу й сил на навчання, набуті досвід і майстерність у колишній роботі. На рівні висококваліфікованої праці переміщення малоефективні [4].

Низькокваліфіковані працівники переміщаються більш безболісно, для них сама проблема кваліфікації часто несуттєва. За нинішньої ситуації почастишали випадки, коли освіта і кваліфікація роблять людину психологічно мобільною та в певних межах надають їй шанси одержати інші робочі місця. Тобто сама можливість переміщень у висококваліфікованих працівників відносно вища, ніж у низько кваліфікованих.

Вік розглядається здебільшого як перешкода для горизонтальних переміщень, оскільки з ним знижуються адаптивні здібності, посилюються інертність і консерватизм. Подібна оцінка превалює у роботодавців при прийомі на роботу. Проте вік і стаж роботи можуть також сприяти вертикальним переміщенням. По-перше, вони свідчать про певні професійно-трудові заслуги і досвід, що й дає підстави для адміністративного підвищення статусу людини. По-друге, вік і стаж роботи самій людині дають моральні підстави й мотиви прагнути до підвищення професійно-трудового та економічного статусу, до соціального й економічного зростання.

Родинний стан і обставини: зі створенням родини чи збільшенням кількості дітей людина може поміняти роботу найчастіше заради вищої оплати. Водночас через сімейні обставини вона може шукати таку роботу, що надасть їй більше вільного часу або забезпечить зручнішу структуру робочого дня тощо.

Особливо актуалізуються ставлення до конкуренції і професійно-трудова самооцінка. Економісти й соціологи використовують таке поняття, як конкурентні групи зайнятості, що відбиває сукупність соціальних, професійних, кваліфікаційних, вікових, освітніх категорій працівників, які мають підстави претендувати на певне робоче місце. Таким чином, кожному робочому місцю відповідає свій склад конкурентних груп. Розрізняється і сам конкурентний статус (величина конкурентних груп). На деякі робочі місця можуть претендувати багато хто, але прагнуть до них не всі, на інші - здатні претендувати деякі, хоча майже всі прагнуть до них. Поряд з об'єктивною конкуренцією на робочі місця трапляються і суб'єктивно-особистісні особливості ставлення до неї. У професійно-трудовах переміщеннях одні орієнтуються тільки на максимально доступні робочі місця (унікають конкуренції), для інших важкодоступність, навпаки, приваблює, стимулює (беруть участь у конкуренції).

Як відомо, люди приймають рішення про переміщення у професійно-трудовах сфері, погоджуються чи не погоджуються на них з урахуванням і під впливом тієї інформації, якою вони володіють та яка їм відступна. Прикметно, що фактор інформованості поширюється не тільки на актуальні, а й на потенційні характеристики праці. Так, якщо одні у рішенні про переміщення виходять тільки з фактів сьогодення, то інші прагнуть прогнозувати, оцінювати перспективи. Це розходження особливо істотне для професійно-трудовах переміщень у нестабільній соціально-економічній ситуації, коли характер і значущість даної праці може сильно змінюватися в часі.

Принципове ставлення до роботи і прихильність до колективу. Є люди, що не залишають свою роботу навіть у разі погіршення її соціально-економічних умов. Причиною подібної поведінки може бути не тільки інерція. По-перше, відіграє роль особлива любов до своєї професії і відданість їй, а іноді й конкретним професійно-трудовах завданням і функціям. По-друге, ймовірні чинник людських стосунків, цінності і значущість для працівника його колективу, небажання руйнувати якісь спільні плани, знову створювати собі авторитет в іншій трудовій спільноті.

Завершуючи розгляд факторів трудової мобільності,

зауважимо, що їхній вплив значною мірою позначається на ступені реалізації функцій трудової мобільності.

Роль трудової мобільності в суспільстві зумовлена трьома основними функціями. Економічна функція полягає в сприянні забезпеченню народного господарства робочою силою і тим самим підвищенню ефективності виробництва. Соціальна функція реалізується через удосконалення соціальної структури суспільства, повніше задоволення потреб працівників у трудовій сфері, створення умов для самореалізації і розвитку особистості працівника. Соціально-психологічна функція полягає в зміні соціально-психологічного клімату в трудових колективах, зменшенні соціально-психологічної напруженості в суспільстві, погодженні соціально-психологічних механізмів взаємодії працівника з малою групою, трудовим колективом, суспільством у цілому.

Розрізняють також форми трудових переміщень. Якщо переміщення відбуваються всередині підприємства, то можуть здійснюватися як в організованій формі (переведенням на інші робочі місця), так і в неорганізованій (внутрішньозаводська плинність кадрів). За межами підприємства – у формі організованої міграції (організований набір, переселення родин, суспільні призови, переведення працівників на інші підприємства) і неорганізованої міграції (плинність кадрів між підприємствами, галузями, сферами виробництва).

Дослідження показують, що питання зайнятості і мобільності населення Закарпаття є надзвичайно важливим у соціально-економічному механізмі розвитку країни.

Сьогодення характеризується наступними тенденціями: скорочення загальної кількості молодих людей, що веде до старіння суспільства і, отже, до зниження ролі молоді як соціального ресурсу в цілому. Демографічна ситуація ускладнюється погіршенням стану здоров'я дітей і підлітків.

Ринок праці характеризується значним переливом робочої сили з державного в недержавний сектор економіки. Переміщуються на посади, що не вимагають професійних знань, люди ризикують своїм майбутнім добробутом, не забезпечуючи накопичення інтелектуальної власності - професіоналізму.

За результатами перепису кількість міського населення скла-ла 466,0 тис. осіб, сільського зросла до 792,3 тис. осіб. При цьому у Березівському, Іршавському та Хустському районах понад 90 відсотків населення проживає в сільській місцевості.

Сільський молодіжний ринок праці – специфічний, має власну динаміку розвитку. З одного боку, молодий вік підвищує шанси для зайнятості, адже молоді люди більш енергійні і ефективніше працюють на робочих місцях, а з іншого боку, мають низьку конкурентоспроможність через відсутність трудового та життєвого досвіду, часто не мають взагалі будь-якої професії (спеціальності), або ж такої, що користується попитом на ринку праці [7].

Щорічно в Україні та регіонах складаються програми зайнятості населення. Проте, як показують дослідження, вони не охоплюють всього кола проблем працевлаштування сільської молоді, не враховують особливості та труднощі, що склалися на селі внаслідок економічної кризи.

Занепад села, низький рівень оплати праці та доходів в сільському господарстві, відсутність умов пристойного життя в сільській місцевості спричиняють той факт, що значна частина сільської молоді, навіть при наявності вакансій, мігрує у місто або за кордон заради більш престижних заробітків. Переважну більшість вибулих становлять, як правило, кваліфіковані кадри, зокрема будівельники, слюсарі, електрики, водії, спеціалісти з ремонту техніки. Причому, серед вибулих з сільської місцевості чоловіків майже 80 % - це молоді люди, а серед жінок – понад 70%. Більше 40% випускників профтехучилищ, які приходять на виробництво, невдовзі його покидають.

Відтік кваліфікованої молоді з села призводить не тільки до погіршення структури трудових ресурсів, а й негативно позначається на результатах господарювання. Крім того, слід враховувати і матеріальний збиток, адже кошти, витрачені на підготовку кадрів переходять в інші галузі [8, С.127].

І як наслідок цього та інших чинників економічної кризи в усіх сферах

суспільства найактивніших сільських жителів знаходяться в пошуках роботи і перебувають поза межами своїх сільських родин. Є очевидним, що цей факт негативно впливає на морально-психологічний стан села і сільських родин.

Проблемними залишаються питання стимулювання розвитку підприємництва в сільській місцевості як основи створення мережі нових робочих місць для селян, залучення інвестицій тощо. Адже, як показує практичний досвід, селяни, в т. ч. молодь, психологічно ще не зовсім готові до започаткування власної справи. У них зберігається старий стереотип мислення стосовно того, що хтось за них вирішить ці питання та дасть їм робочі місця. Більшість мешканців села ще не наважуються започаткувати приватну підприємницьку діяльність.

Пропозицію робочої сили на ринку праці забезпечує економічно активне населення обох статей, що поділяється на зайнятих та безробітних.

Частка молоді серед економічно активного сільського населення є високою, оскільки в сільській місцевості молодь рано виходить на ринок праці. Рівень економічної активності сільської молоді у віці 15-24 роки складав 47,1 %, 25-29 років – 79,4 %, 30-34 роки – 83,0 % [9]. Низький рівень економічної активності молоді у віці 15-24 роки є закономірним, оскільки для цієї вікової групи набагато важливіше навчатися, ніж працювати. Рівень економічної активності осіб 25-34 роки значно вищий, це пояснюється тим, що в цих вікових групах молоді мешканці села вже здобули професійну освіту й активно займаються економічною діяльністю.

Молодь є особливою соціально-економічною групою населення, яка потребує додаткових заходів підтримки на ринку праці. За результатами експрес-дослідження проведеного в с.Колочава (кількість опитаних – 50 людей). Причини економічної неактивності сільської молоді значною мірою відрізняються від решти сільського населення. Серед молоді 15-24 роки основною причиною неучасті в ринку праці було навчання (73.7%). Інші причини для неї малозначущі. Разом з тим, 1,6 % молодих людей цієї вікової групи уже зневірилися у пошуках роботи. Основною причиною економічної неактивності вікової групи 25-29 років була зайнятість у домогосподарстві (63.6 %), що пов'язано із створенням у цьому віці сім'ї та народженням дітей. Частка зневірених знайти роботу

складала 4,8 %.

Схожу ситуацію спостерігаємо для сільської молоді у віці 30-34 роки. Головною причиною економічної неактивності сільської молоді цієї вікової групи була зайнятість у домогосподарстві (57.2 %), 7.0 % складала зневірені у можливості знайти роботу.

Не знаходячи роботи у формальному секторі економіки, сільська молодь поповнює сферу неформальної зайнятості, або ж стає на шлях дармоїдства, алкоголізму, наркоманії, проституції, шахрайства тощо. Негативний стан зайнятості серед сільської молоді, яка вперше приступає до трудової діяльності, являє собою істотну державну проблему.

Підсумовуючи аналіз причин безробіття та економічної неактивності сільської молоді, бачимо, що на молодіжному сільському ринку праці існують серйозні проблеми. Пошуки роботи потребують тривалого часу, і значна частина молоді вже встигла зневіритись у пошуках роботи. Таким чином, молодіжний сегмент ринку праці погіршує і без того складну ситуацію у соціально-економічному механізмі розвитку країни.

Соціальна підтримка входження сільської молоді до трудової діяльності, її правовий захист, підвищення економічної активності та конкурентоспроможності на ринку праці, мотивація до продуктивної легальної зайнятості, зниження рівня та тривалості безробіття повинні стати головними напрямками державної молодіжної політики зайнятості в сільській місцевості України.

Отже, пошук шляхів вирішення всього комплексу завдань із зменшення

сільського безробіття, в тому числі серед молоді, є сьогодні нагальною проблемою. Її складність пояснюється тим, що більшість питань, які при цьому необхідно вирішувати є наскільки незвичайними і складними для сільського населення, що в багатьох випадках підходи до їх розв'язання тільки окреслюються. Ще до кінця не вирішені питання щодо підвищення ролі і відповідальності органів місцевої влади та місцевого самоврядування за стан зайнятості селян, особливо молоді, їх координуючої та організуючої ролі у формуванні продуктивних сил на селі в умовах фінансово-економічної кризи в Україні. Тому дослідження проблем зайнятості молоді, пошуку шляхів пом'якшення безробіття в сільській місцевості й надалі стоятиме надзвичайно гостро.

Література та джерела

1. Галко І.К. Економічна соціологія / І.К.Галко, Є.З.Ломоносов. - Мн.: Бел.наука, 2001. – 717с.
2. Єременко В.Г. Основи соціальної економіки: Популярний курс / В.Г.Єременко. – К.: МАУП, 1997. – 168 с.
3. Дворецька Г.В. Соціологія праці: навч.посібник / Г.В.Дворецька. – К.: КНЕУ, 2001. – 244 с.
4. Захаров Н. Управление социальным развитием организации: учебник / Н.Захаров, А.Кузнецов. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 263 с.
5. Лібанова Е.М. Ринок праці: навч. посібник / Е.М.Лібанова. – К.: Центр навч. літератури, 2003. – 226 с.
6. Прибиткова І. Ринок праці та його міграційний потенціал: суспільний портрет за результатами соціологічних досліджень / І.Прибиткова // Український монітор. – 2003. – №3. – Режим доступу: www.foreignpolicy.org.ua/ua.
7. Корчун М. Шляхи підвищення економічної активності та зайнятості молоді на ринку праці України / М.Корчун // Україна: аспекти праці. – 2008. – №1. – С.35
8. Рябоконт В.П. Професійно – кваліфікаційна структура робочої сили на / В.П.Рябоконт // Економіка АПК. – 2009. – № 1. – С. 124-128.
9. Економічна активність населення України 2012. Статистичний збірник. – К.: Держкомстат України, 2013. – 224 с.

Уделено внимание на переход Украины к социально-рыночной экономике, который сопровождается рядом негативных явлений. Проведено исследование занятого населения и трудового потенциала на региональном рынке труда, сакцентировано внимание на трудовой мобильности населения региона (переезд из сельской местности в городскую). Главной целью исследования выступают особенности трудовой мобильности населения Закарпатской области. Трудовые перемещения (мобильность) выступают одной из форм социальных перемещений и являют собою изменения в работе и месте работника в системе разделения труда.

Ключевые слова: мобильность, региональный рынок труда, занятое население, безработица.

The author of the article has made an accent on transferring of Ukraine to social orientated market economics, which is accompanied by entire sequence of negative phenomena in its evolutionary progress. Except this, peculiarities of employment of labor potential on regional labor market have been researched and an attempt has been made to analyze labour potential as basic strategically resource in regions.

Key words: regional labor market, employment of population, unemployment, mobility.