

ДЕМБОВИЧ Т.І.

студентка економіко-правничого факультету

Буковинський державний фінансово-економічний університет

м. Чернівці, Україна

Науковий керівник: к.е.н. Збродська О. В.

ТРУДОВА МОБІЛЬНІСТЬ НАСЕЛЕННЯ: ПРОБЛЕМИ ТА ОСОБЛИВОСТІ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ

Однією з причин повільного й важкого становлення ринку праці в Україні є низький рівень мобільності. В той же час при високій мобільності кадрів полегшується процес адаптації підприємств до економічних шоків, і, як наслідок, економіка швидше виходить з кризового стану. Висока динаміка робочої сили свідчить також про адаптаційний потенціал робітників. Вища мобільність протягом певного періоду спричиняє більшу кількість вільних вакансій, тому працівникам легше знайти роботу. Цей чинник дозволяє насамперед зменшити хронічне безробіття, особливо для некваліфікованої робочої сили.

Трансформаційні економічні перетворення в Україні створили можливості для появи нових умов та видів мобільності робочої сили. Безпосередньою причиною трудових переміщень у кожному окремому випадку є невідповідність інтересів і вимог працівника конкретному робочому місцю, а на макроекономічному рівні – невідповідність між існуючим розподілом робочих місць і потребами моделі соціально-економічного розвитку. Саме тому на ринку праці України є актуальною проблема мобільності робочої сили.

Дослідження трудової мобільності здійснювали такі відомі вчені як Н. Тілікіна [5], В. Приймак [4], О. Варецька [1], О. Вишневіська [2] та ін. Цими дослідниками вивчалися також процеси трудової міграції, основні заходи та напрями державного регулювання цих процесів.

Перехід до ринкової економіки зумовив посилення трудової мобільності на українському ринку праці. Основними факторами цього процесу стали розвиток форм власності, підприємницької діяльності, чинного законодавства,

які полегшують зміну місць праці та проживання людей. Завдяки цьому поступово складаються і розвиваються традиційні для ринкової економіки форми трудової мобільності: територіальна, галузева, професійно-кваліфікаційна, внутрішня та міжфірмова [5].

Помітного розвитку набули міграційні процеси як особлива форма мобільності, що поєднується з неодмінним територіальним переміщенням індивідів, хоча вона й досі обмежується ринком житла та деякими іншими факторами. Міжпрофесійна мобільність дещо стримувалася надмірною спеціалізацією, чіткою професійною орієнтацією працівників, обмеженими можливостями для перенавчання фахівців. Проте є й інші обмежувачі, наприклад, недостатня інформація, брак коштів для переїзду та купівлі житла, труднощі з підвищенням кваліфікації і перекваліфікацією, стереотипи мислення, звички тощо [1].

Для оцінки рівня мобільності робочої сили використовується обсяг міграційного руху та плинності кадрів. Основним соціально-економічним фоном розгортання трудової міграції з України за кордон у 90-х роках ХХ ст. стала довготривала стагнація економіки та не досить вдале реформування економічних відносин. Результатом цього стало різке зменшення внутрішнього валового продукту. Це особливо негативно вплинуло на рівень життя населення України. Таким чином, багато наших співвітчизників примусили шукати заробіток за кордоном економічні труднощі перехідного періоду, серед яких – досить високий рівень безробіття та низька оплата праці.

Міграція робочої сили для України як тоді, так і на даний час має переважно негативні наслідки. Мігрують, як правило, висококваліфіковані спеціалісти. Виїжджають за кордон у пошуках роботи молоді люди без певного рівня кваліфікації, які згодні на будь-яку роботу і низьку платню без усяких гарантій. Згубним для економіки країни, для формування її науково-технічного потенціалу є виїзд за кордон науково-технічних кадрів та підготовлених на сучасному рівні молодих спеціалістів [4].

Але, в умовах досить значного рівня безробіття, варто зазначити досить низьку мобільність населення в межах самої України. Про це свідчать дані

вибіркового обстеження Держкомстату України спільно з МОП. Більшість опитуваних українців, хто був схильний до переїзду (26%), виявили бажання можливого переїзду в пошуках роботи в країні далекого зарубіжжя, міст або село своєї області, а не інші регіони України або країни СНД .

Зайнятість у командно-адміністративній економіці загалом характеризувалася такими основними ознаками: гарантована, примусова, загальна, неефективна, немобільна, рутинна. У процесі кардинальних соціально-економічних перетворень в Україні в 90-х рр. ХХ ст. характер зайнятості зазнав суттєвих як позитивних, так і негативних змін [6].

До позитивних змін можемо віднести ринкові перетворення, відкритість української економіки, глобалізація соціально-економічного життя, які призвели до створення спільних підприємств і міжнародних корпорацій, науково-технічний прогрес.

Під впливом державного регулювання відбулася небачена раніше на радянському просторі демократизація зайнятості, і це є найвагомим здобутком 90-х рр. у сфері праці. Громадяни отримали значні трудові права і свободи: вільно обирати зайнятість (чи незайнятість), її форму, місце роботи, займатися підприємництвом і організувати власну справу, вільно їздити по світу, в тому числі і з метою заробітку, працювати одночасно на кількох роботах і багато ін., і як наслідок підвищення трудової мобільності населення. Водночас результатом державного регулювання (або не регулювання) стали і такі негативні наслідки у соціально-трудої сфері, як зменшення трудових доходів і посилення податкового тиску на громадян, критичне зменшення соціальних гарантій, скорочення фінансування соціальної сфери. Все це викликало різке падіння доходів та рівня життя більшості населення, а на сфері зайнятості відобразилося суттєвим збільшенням пропозиції праці, економічно вимушеною надмірною зайнятістю та ін. негативними тенденціями [3].

Становлення ринкових відносин в Україні супроводжувалося виникненням нових проблем, зокрема недостатньою зайнятістю населення, наявністю прихованого безробіття (до 10-15% зайнятих); дефіцитом робочої

сили певних категорій; низькою трудовою мобільністю, яка необхідна для адаптації робочої сили до зміни виробничих умов; значними масштабами зайнятих некваліфікованою працею, а також в неформальному секторі зайнятості, значною стає “прихована” мобільність.

На ринку праці України в сучасних умовах залишається ряд проблем, які потребують вирішення та регулювання з боку держави [6].

Сучасний механізм функціонування ринку праці повинен забезпечувати реалізацію можливостей вільного вбору професії, галузі та місця діяльності; вільного руху трудового потенціалу між регіонами, галузями, що зазвичай заохочується поліпшенням умов життя і трудової діяльності; збереження пріоритету кваліфікації та освіти за дотримання гарантованого законом мінімуму зарплати, що забезпечує прожитковий мінімум, і регулювання доходів через податкову систему.

Література:

1. Варецька О. Соціально-економічне підґрунтя трудової міграції населення України / О. Варецька // Україна: аспекти праці. – 2005. – №5. – С. 34-39.
2. Вишневська О. А. Сучасна міжнародна трудова міграція та державна міграційна політика / О. А. Вишневська // Статистика України. – 2008. – №2. – С. 87-91.
3. Панюк Т.П. Характеристика ринку праці в сучасних умовах // Актуальні проблеми економіки. – 2010.- №6(108). – С. 204-208.
4. Приймак В. Міграційна привабливість регіонів України / В. Приймак, О.Голубник, Н. Шинкар // Україна: аспекти праці. – 2007. – №1. – С. 19-24.
5. Тілікіна Н.В. Концептуальні підходи до дослідження мобільності робочої сили // Актуальні проблеми економіки. – 2008. - №11. – С. 185-193.
6. Ярошенко В. Проблема конкурентоспроможності національного ринку праці України // Україна: аспекти праці. – 2008. -№ 1.- С. 10-17.