

УДК 331.101

*Н.В. ТІЛКІНА,
головний науковий співробітник
Державного інституту
розвитку сім'ї та молоді*

ФАКТОРИ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ МОБІЛЬНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ ТА ЇХ КЛАСИФІКАЦІЯ

Постановка проблеми. Приймаючи рішення щодо переїзду, потенційний мігрант зіставляє не лише переваги можливих територій призначення порівняно з регіоном проживання, а й бере до уваги фактори привабливості потенційних можливих робочих місць та ефект, який може отримати від переміни місця роботи.

Стан розробки проблеми. Над виявленням та класифікацією факторів територіальної мобільності робочої сили працюють багато вітчизняних і зарубіжних дослідників, зокрема, Ю. Веніге, Е. Йожа, Л. Дьєтваї [5], Т.І. Заславська [10], В.М. Мойсеєнко [12], В.І. Староверов [18], Л.Л. Рибаківський [17], В.І. Переведенцев [13], С. Ю. Рошин [16], А.І. Рофе [15], Н.В. Мкртчян [10], Е.М. Лібанова [14]. Утім різнобічність підходів до дослідження територіальної мобільності робочої сили не дають однозначного уявлення про фактори, що впливають на неї.

Метою цієї роботи є аналіз факторів, що зумовлюють територіальний рух праці робочої сили та можливі підходи до їх класифікації.

Виклад основного змісту. Одним із видів мобільності робочої сили є територіальна мобільність, що властива регіональним, національним і міжнаціональним ринкам праці. Це дає змогу розглянути фактори мобільності робочої сили на мезо-, макро- і мегарівнях. В економічній літературі її ототожнюють із трудовою міграцією [3, 6].

Загалом, фактори міграції Т.І. Заславська визначає як сукупність соціальних умов, під дією яких змінюється цей процес і які впливають на його обсяг, інтенсивність, напрям, параметри тощо [10]. Л.Л. Рибаківський вважає, що фактори міграції – це сукупність умов і обставин, які, взаємодіючи, впливають на територіальну рухливість населення [17]. Фактор можна визначити і як рушійну силу, і як причину одночасно, усе залежить від того, яких процесів і явищ це стосується [19].

Таким чином, фактори територіальної мобільності робочої сили являють собою рушійну силу або комплекс причин, які виникають у навколишньому середовищі індивіда та, взаємодіючи між собою, впливають на його переміщення.

Зазвичай, на всі процеси, що відбуваються на ринку праці, впливає не один фактор, а їх сукупність, що включає як природні, так і соціальні компоненти. Вони відрізняються

за своєю природою, напрямом та силою дії на те або інше явище, за місцем і часом прояву, що потребує класифікації факторів. Існує багато класифікацій факторів територіальної мобільності робочої сили, і будь-яка класифікація є умовною — вона визначається метою дослідження.

На думку В.І. Переведенцева, слід відрізнити суб'єктивні та об'єктивні фактори [13]. Під об'єктивними факторами маються на увазі територіальні відмінності у важливих для людини умовах життя, під суб'єктивними — особистісні риси (потреби, інтереси, ціннісні орієнтації тощо), що зумовлюють рішення індивіда про зміну місця проживання та (або) роботи [10]. Об'єктивні фактори поділяють на природно-географічні, економічні, демографічні, політичні, соціальні та інші.

Важливе значення має класифікація факторів мобільності робочої сили залежно від можливості регулювання їх впливу, яка дає змогу поділити їх на три групи: фактори, що керуються (фактори-регулятори); фактори, що не керуються (фактори-умови); фактори, що безпосередньо не керуються, але побічно регулюються.

Фактори-регулятори переважно мають соціально-економічну природу. Ці фактори безпосередньо планує, регулює й змінює держава. До них відносять різницю в заробітній платі, встановлення або відміну пільг, державну політику на ринку праці. Серед керуючих факторів виділяють правові (закони, нормативні акти тощо), економічні (бюджетні й небюджетні кошти, фінансові витрати, компенсації), організаційні (організації, які займаються регулюванням, обслуговуванням та активізацією цих процесів) та інформаційно-пропагандистські (статистичні матеріали, інформація в ЗМІ, методична і нормативна література) [11].

У працях деяких дослідників відбувається ототожнення причин і факторів. Так, В.І. Переведенцев зазначає, що для того, щоб з'ясувати фактори міграції, треба встановити причини, які змушують людей переміщуватися. Також він роз'яснює, що причини міграційних явищ, які, з одного боку, достатньо загальні та глибокі, а з іншого — специфічні саме для міграції конкретної групи населення, можна назвати факторами [13].

Загалом, співвідношення факторів і причин щодо соціальних процесів досить складне. Крім того, що впливає, значну роль відіграє і те, на що здійснюється цей вплив. Тому причина є проміжним ланцюгом між фактором і явищем [12, 9, с. 29].

З погляду структурного підходу, який було сформовано в рамках соціологічних наук, базовою моделлю, що дає змогу розглянути територіальні переміщення робочої сили, є модель «притягання та відштовхування», розроблена в середині ХХ століття Е. Лі. Відповідно до цієї моделі у регіоні на ринку праці діють певні групи факторів, які відштовхують робочу силу від одних регіонів і притягують в інші [18]. До відштовхувальних факторів відносять високий рівень безробіття, перенаселення, бідність, економічну стагнацію. У регіоні-споживачі, навпаки, діють фактори притягання робочої сили (швидке економічне зростання, дефіцит ресурсів робочої сили, збільшення зайнятості в третьому секторі економіки (секторі послуг)). Водночас із факторами притягання та відштовхування діють обставини втручання (транспортні витрати, нестача або асиметрія інформації тощо). Їхній вплив підвищується зі збільшенням відстані між регіонами, що обмежує міжрегіональні потоки робочої сили.

Природне і соціальне середовище, що оточує людину, об'єднуються таким поняттям, як умови життя. При цьому фактор — це змінна (перемінна), що визначається і явищем, на яке він впливає, і умовами, що ним породжуються. Фактори неможливо розглядати як усі об'єктивні умови, а лише як їх частину. Умови завжди ширші та різноманітніші, ніж фактори, тобто умови — це загальна множина, а фактори — їхня підмножина [17].

Умовами мобільності (не лише територіальної) є, насамперед, стимул і можливість змін. До стимулів мобільності робочої сили можна віднести поліпшення матеріальних, соціальних чи психологічних умов життя, тобто підвищення заробітної плати, зацікавленість змістом праці, можливість кар'єрного зростання на роботі тощо. Таким чином, залежність явищ від умов, що їх породжують, має таку послідовність: умова – фактор – причина – явище [4].

Для того, щоб наблизити причину міграції до людини, тобто суб'єктивувати, також виділяють мотиви переміщення. Неможливо розглядати причини трудової мобільності поза мотивами, без аналізу світогляду окремих індивідів, механізмів взаємодії особистості та її мікросередовища. Під мотивами мобільності робочої сили розуміють причини, які роблять мобільність необхідною і доцільною через усвідомлення їх людиною. Мотиви – це внутрішні спонуки до мобільності, що відповідають зазначеним стимулам і пов'язані з прагненням задовольнити визначені потреби, досягнути певних благ і бажаних умов діяльності. В основу мобільності робочої сили можуть бути покладені кілька мотивів, які посилюють чи послаблюють вплив один одного або ж взаємодіють між собою.

У соціологічній літературі [7, с. 98–106] зазвичай до найістотніших мотивів, які впливають на трудові переміщення відносять:

- екстремальний мотив (міграція відбувається внаслідок передбаченої кризи у певній сфері зайнятості чи безперспективності робочого місця працівника);
- мотив досягнення максимального чи мінімального збереження прибутків (в одних випадках він виникає задля великих прибутків, в інших – заради мінімальної користі);
- майнові мотиви (вирішальне значення має можливість стати власником або вигідно позбутися певних засобів виробництва);
- непрямі мотиви (переміщення зумовлює нематеріальна мета – відповідність роботи спеціальності та кваліфікації тощо).

Аналізуючи індивідуальні мотиви територіальної мобільності, варто розглянути модель, що відображає прийняття рішень про зміну роботи з урахуванням користі й витрат не окремим працівником, а колективно – членами домогосподарств або родин. Так, теорія людського капіталу пропонує модель прийняття сімейного рішення про зміну роботи. Якщо обидва з членів подружжя здійснюють трудову діяльність, то доцільно оцінювати чисту поточну вартість користі від пошуку нової роботи для кожного з них. Позитивне рішення про зміну місця прикладання праці приймається тоді, коли сума чистих поточних вартостей вигід від зміни роботи чоловіка ($NPV_{\text{ч}}$) і чистих поточних вартостей вигід від зміни роботи дружини ($NPV_{\text{ж}}$) є додатною ($NPV_{\text{ч}} + NPV_{\text{ж}} > 0$) [16, с. 237]. Якщо чиста поточна вартість вигід кожного позитивна ($NPV_{\text{ч}} > 0$; $NPV_{\text{ж}} > 0$), то перспективи заробітків чи зміна роботи вигідна обом членам подружжя. Якщо чиста поточна вартість вигід додатна для жінки ($NPV_{\text{ж}} > 0$) і від'ємна для чоловіка ($NPV_{\text{ч}} < 0$), це вигідно з погляду заробітків дружини. І навпаки, коли чиста поточна вартість вигід додатна для чоловіка ($NPV_{\text{ч}} > 0$) і від'ємна для жінки ($NPV_{\text{ж}} < 0$), це вигідно з погляду заробітків чоловіка (див. рис. 1).

Оцінюючи вигоди й витрати при прийнятті сімейних рішень про зміну роботи, необхідно також враховувати прямі грошові витрати при пошуках роботи, що пов'язано з переїздом родини, перевезенням багажу, купівлею або орендою нового житла.

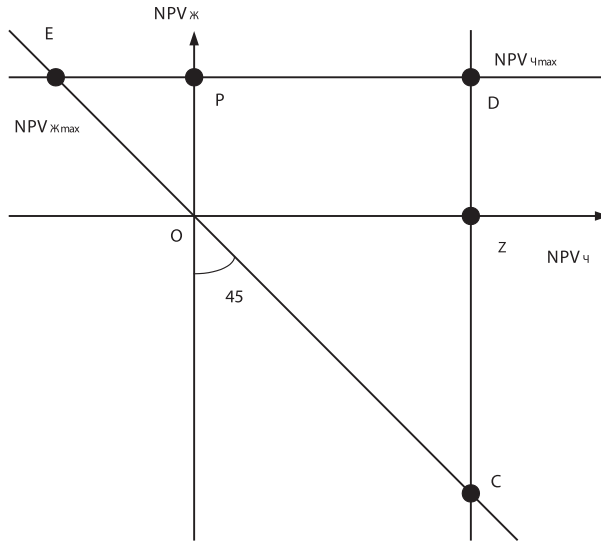


Рис. 1. Модель прийняття сімейних рішень про зміну роботи [15]

Наслідки зміни праці при прийнятті індивідуальних і колективних рішень здебільшого залежать від рівня доходів. Однак варто враховувати й такі причини, як проблеми стосунків у колективі та з керівництвом, незатребуваність на ринку праці або безробіття, низький рівень життя та зміна виду діяльності, що зумовлена прагненням «знайти себе».

В основі вивчення територіальної мобільності робочої сили на мікрорівні лежить концепція внутрішніх (внутрішньофірмових) ринків праці. У рамках цієї концепції можна виділити три групи факторів, що зумовлюють міжфірмову мобільність [15, с. 27–39]:

- фактори, пов’язані з діяльністю підприємства (величина заробітної платні, умови праці та її зміст, розміри фірми, перспективи кар’єрного зростання, наявність профспілки тощо);
- фактори, пов’язані з особистими характеристиками працівника (вік, стать, освіта, стаж роботи тощо);
- фактори, що не залежать від підприємства та працівника (рівень економічного та суспільного розвитку, поява нових форм зайнятості чи підприємств).

На думку Ю. Веніге [5, с. 36–39], одним з найважливіших факторів, що зумовлюють територіальну мобільність робочої сили, є об’єктивні суспільно-економічні процеси, зокрема науково-технічний прогрес. Адже нові технологічні процеси, використання нової техніки, нових видів сировини і виробництво нових видів продукції потребують притоку кваліфікованої робочої сили.

Рух робочої сили зумовлений також здатністю окремих осіб до мобільності, їхньою схильністю до переміщення. Здатність до мобільності – це результат впливу багатьох факторів. Неабияке значення відіграє вік та стан здоров’я працівника. Найбільшу здатність до мобільності має молодь віком від 20 до 35 років [5]. На здатність до мобільності також істотно впливає й рівень освіти. Робітники, які не мають професійної освіти, здатні виконувати лише просту некваліфіковану роботу. Наявність певної кваліфікації

обмежує сферу прикладання цієї робочої сили, але водночас і спонукає до переміщення. Поштовхом до зміни місця роботи може бути підвищення кваліфікації чи опанування нової професії.

Одним із факторів територіальної мобільності робочої сили є перетворення, що відбуваються в економіці країни. Такі зміни спостерігаються на всіх рівнях – підприємстві, в галузі, в країні та за її межами. Зміни в системі розміщення виробництва, тобто регіональна диференціація кількості робочих місць, є фактором, який зумовлює територіальну мобільність робочої сили.

До факторів, які впливають на мобільність робочої сили, слід віднести також заборгованість із заробітної платні. Так, на думку Дж. Ерла і К. Сабір'янової, затримки заробітної платні на підприємстві швидше активізують, ніж гальмують вплив робочої сили. Водночас широке розповсюдження такого явища, як затримка заробітної плати на інших підприємствах міста чи регіону знижує мобільність працівників і сприяє їхньому закріпленню на нинішньому робочому місці [1].

У деяких випадках на зміну матеріальним вигодам починають приходити такі, як соціально-психологічний клімат у колективі, наявність соціальних пакетів для працівника, соціально-психологічна допомога під час та після звільнення [8].

Е.М. Лібанова зазначає, що в умовах перехідної економіки діють достатньо вагомі фактори, які обмежують або послаблюють мобільність робочої сили. До них належать: територіальні (відсутність достатньої інформації), інституційні (фактичне збереження інституту прописки, нерозвинутість ринку житла), а також соціально-демографічні фактори, які мають загальний характер (вік, сімейний стан, наявність малих дітей або дітей шкільного віку) [14].

З позиції теорії людського капіталу виділяють ряд факторів, які впливають на готовність працівника до територіальної мобільності: економічні (загальний рівень економічного розвитку регіону (країни), рух капіталів, рівень заробітної плати, рівень життя, умови і режим праці тощо); соціальні (соціальні гарантії, рівень медичного обслуговування, побутового та культурного забезпечення та ін.); політичні (прихильність до певних політичних рухів); природно-екологічні (географічне положення, кліматичні умови, екологічна ситуація); демографічні (вік, стать, рівень освіти тощо); національно-етнічні (менталітет, мова, культура, звичаї та ін.) [2].

Класифікацію факторів територіальної мобільності робочої сили можна зробити, спираючись на теорію економічної системи. Економічна система може бути представлена у вигляді ланцюга рівнів: мегасистема, макросистема, мезосистема і мікросистема.

Мегасистема – це міжнародний ринок праці, де територіальні трудові переміщення здійснюються між національними ринками праці окремих країн. Мегасистема розвивається під впливом міжнародної та довгострокової міграційної політики.

Макросистема – це національний ринок праці, що включає в себе мікропідсистему й мезопідсистему. Стійкий розвиток макросистеми перебуває під безпосереднім впливом макроелементів, таких як соціально-економічна політика держави, інституціональне забезпечення на макро- і мезорівнях. Територіальна мобільність робочої сили в цій системі є елементом, що сполучає інші підсистеми.

Мезосистема – це регіональний ринок праці, що складається з безлічі внутрішніх ринків, які утворюють мікропідсистему мезорівня. Для цієї системи характерний внутрішньорегіональний тип трудових переміщень. Мезосистема має багато внутрішніх і зовнішніх факторів, що забезпечують її стійкість. Серед них варто виділити: інвестиційний, економічний, трудовий потенціал, а також елементи інфраструктури регіонального ринку праці (освітні установи, державні й недержавні служби зайнятості).

Мікросистема є частиною зовнішнього оточення, що включає багато складових. До зовнішнього середовища слід віднести: економічні умови, споживачів, постачальників, конкурентів, посередників, засоби масової інформації. Це взаємозалежні фактори, які впливають на все, що відбувається всередині мікросистеми.

Таким чином, системний підхід до дослідження факторів територіальної мобільності робочої сили дає змогу класифікувати їх на всіх економічних рівнях, які стримують чи стимулюють процес трудових переміщень.

Так, на мікрорівні можна виділити чотири групи факторів, які пов'язані з діяльністю підприємства, з зовнішніми факторами щодо нього та з особистою характеристикою працівника:

- економічні фактори (розмір оплати праці, умови та зміст праці, розмір організації, кар'єрне зростання тощо);
- соціальні фактори (наявність соціального пакета, наявність профспілок тощо);
- демографічні (вік, стать, освіта, рівень кваліфікації, досвід роботи, сімейний стан працівника та наявність у нього дітей тощо);
- інституційні фактори (відсутність достатньої інформації про місце переміщення тощо).

Для регіональних, галузевих, національних і міжнародних ринків праці властиві територіальні переміщення, тому буде доцільно для них виділити ще одну групу факторів – територіальну. Таким чином, на мезо-, макро- та мегарівнях діють п'ять груп факторів мобільності робочої сили, які стримують і стимулюють процес трудових переміщень на цих ринках праці, це: економічні, соціальні, демографічні, інституційні та територіальні фактори. Для цих економічних рівнів усі зазначені фактори мобільності робочої сили дещо ширші. Так, до соціальних факторів територіальної мобільності робочої сили додається рівень побутового та культурного забезпечення регіону, до інституційних – фактичне збереження інституту прописки (у даний час реєстрації), нерозвиненість ринку житла, податкове та правове законодавство, міграційна політика приймаючої країни. Щодо територіальних факторів мобільності робочої сили, то тут слід виділити територіальне розміщення виробництва або країни, диференціацію робочих місць, транспортні витрати на переміщення, які зростають зі збільшенням відстані між регіонами або країнами, обмежуючи ці процеси.

Джерела

1. Earle J. and Sabirianova K. (2002), .Understanding wage arrears in Russia. Journal of Labor Economics, –Vol. 20, – July, 2002. – p. 661–707.
2. Білик О.М. Трудова мобільність у системі активів людського капіталу // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спецвип. До 100-річчя Київського національного економічного університету та 40-річчя кафедри управління персоналом. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. Т. 1. Сучасні технології управління людськими ресурсами. – К.: КНЕУ, 2005. – С. 44–51.
3. Борисов В.А. Демографія: Учеб. для вуз. – М.: NOTA BENE Медиа Трейд Компанія, 2005. – 344 с.
4. Бублій М.П. Фактори міграції робочої сили та особливості її статистичного обліку // http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/n_1_2008/doc/5/03.pdf

5. *Вениге Ю., Иожа Е., Дьетваи Л.* Структура и мобильность рабочей силы. – М.: «Экономика», 1978. – 197 с.
6. *Вечканов Г.С.* Миграция населения как фактор формирования трудовых ресурсов // Проблемы трудовых ресурсов России: (Соц.-экон. исслед.). – СПб., 1995. – С.73–100.
7. *Дорин А.В.* Экономическая социология. – Минск: ИП „Экоперспектива”, 1997. – 254 с.
8. *Иванов А.А.* Анализ социально-экономических факторов трудовой мобильности // <http://lib.socio.msu.ru/1/library>
9. *Иванченко Є.А.* Формування професійної мобільності майбутніх економістів у процесі навчання у вищих навчальних закладах. Автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / Є.А. Іванченко; Південноукр. держ. пед. ун-т ім. К.Д.Ушинського. – Одеса, 2005. – 20 с. – укр.
10. *Миграция* сельского населения / Под ред. Т.И. Заславской. – М., 1970. – 348 с.
11. *Мкртчян Н.В.* Причинно-факторный механизм миграции населения. В сб.: Миграция населения. Вып. 1: теория и практика исследования. Приложение к журналу «Миграция в России». – М., 2001. – С. 51–54.
12. *Моисеенко В.М., Баринов В.Т.* Сезонная миграция населения // Миграционная подвижность населения в СССР / Под ред. Б.С. Хорева, В.М. Моисеенко. – М.: Статистика, 1974. – С. 122–124.
13. *Переведенцев В.И.* Методы изучения миграции населения : АН СССР, Ин-т междунаrodn. рабочего движения. – М.: «Наука», 1975. – 231 с.
14. *Ринок праці та соціальний захист: Навч. посіб. із соціал. політики / Лібанова Е., Палій О.* – К.: Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2004. – 491 с.
15. *Рофе А.И., Збышко Б.Г.* Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: Учебное пособие / Под ред. А.И. Рофе. – М.: Изд-во «МИК». – 1998. – 268 с.
16. *Роцин С.Ю., Разумова Т. О.* Экономика труда (экономическая теория труда): Учеб. пособ. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 400 с.
17. *Рыбаковский Л.Л.* Региональный анализ миграций (монография). – М.: Статистика, 1973. – 159 с.
18. *Староверов О.В.* Отдельные модели экономической социологии / О. В. Староверов; Центр экон.-мат. ин-т. – М.: Наука, 2006. – 232 с.
19. *Толковый словарь русского языка: В 4 т. / Под ред. Д. Н. Ушакова.* – М.: Астрель, АСТ, 2000. – 528 с.

Аннотация. В статье рассматривается влияние факторов на процессы территориальной мобильности рабочей силы на микро-, мезо-, макро- и мегауровнях. Приведены гипотезы касательно направления влияния того или иного фактора (группы факторов), предложено их классификацию.

Summary. In the article is considered influence of the different factors on processes of movement of the population on micro-, mezzo-, macro- and mega- levels. It is induced a hypothesis of directions of impact of some factor and offered their classification.

Стаття надійшла до редакції журналу 30.09. 2008 р.