

ТРУДОВА АКТИВНІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ ТА ЇЇ МОБІЛЬНІСТЬ

На сучасному етапі функціонування ринку праці проблема трудової активності та мобільності є досить актуальною. Трудова активність і мобільність є однією з умов функціонування та розвитку соціально-трудоких відносин, а також одним із головних завдань сьогодення. Трудова активність є необхідною для підтримки високого рівня конкурентоспроможності робочої сили за рахунок підвищення кваліфікаційного рівня та розширення шляхів її мобільності.

Трудова активність населення – це прагнення працездатної особи застосовувати на практиці наявні знання та досвід і одержувати за це винагороду. Трудова активність може бути потенційною, яка відповідає прагненням особи працювати за винагороду; і реалізованою, коли особа вже є зайнятою. Трудова мотивація – одна з гостріших проблем реформування всієї економіки і формування нового якісного стану зайнятості. У загальному розумінні мотивація – це сукупність рушійних сил, які спонукають людину до виконання певних дій а трудова мотивація – це намагання працівника задовольнити потреби (отримати певні блага) через трудову діяльність.

Трудова мобільність – це принципова готовність особи до зміни посади, професії, місця роботи, місця проживання і способу життя в цілому. На думку В.С. Васильченко висока трудова мобільність становить основу забезпечення збалансованості ринку праці і високого рівня конкурентоспроможності робочої сили та кожного її носія.

Поняття трудової мобільності пов'язане з поняттям зайнятого населення. Згідно статті 4 Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року до зайнятого населення належать особи, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, особи, які забезпечують себе роботою самостійно (у тому числі члени особистих селянських господарств), проходять військову чи альтернативну (невійськову) службу, на законних підставах працюють за кордоном та які мають доходи від такої зайнятості, а також особи, що навчаються за денною формою у загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладах й поєднують навчання з роботою.

Сукупність факторів, які впливають на трудову мобільність можна класифікувати за такими блоками: індивідуальні характеристики працівника, характеристики зайнятості та робочого місця, загальноекономічна ситуація, інституціональне середовище. Узагальнюючим фактором трудової активності виступають соціально-економічні умови життя, психологічні настанови і стимул трудової діяльності.

Нами розглянуто вплив на трудову мобільність таких соціально-економічних характеристик, як стать, вік, рівень заробітної плати, сімейний стан. Отримані наступні результати: середній вік опитуваних становить 21 рік. 14% опитуваних становлять чоловіки, 86% опитуваних – жінки.

Така соціальна характеристика, як сімейний стан, має великий вплив на рівень трудової мобільності. Сімейні працівники характеризуються меншою схильністю до зміни місця проживання, оскільки переїзд і зміна місця роботи завжди супроводжуються певними витратами. Серед опитаних жінок жодна не перебуває в шлюбі. Із них 39% жінок погоджуються шукати роботу в іншому регіоні, та готові змінити місце проживання, 61% опитуваних бажають працювати в регіоні, в якому вони проживають. Серед чоловіків 100% опитуваних не бажають змінювати місце проживання. Насамперед, це пов'язано із тим, що на даний час плата за оренду або придбання житла є значно високою. Тому, можна сказати, що обмежують мобільність робочої сили територіальні чинники, які скорочують потенційну готовність до міграційних переміщень. Якщо розглядати мобільність жінок і чоловіків, то можна сказати, що чоловіки є більш активними на ринку праці, адже на даний час чоловікам легше працевлаштуватися, одночасно чоловіки, які не мають сімейних зобов'язань, є більш мобільними. Найнижча трудова мобільність спостерігається у жінок, які є розлученими або мають статус удовиці. На нашу думку, це пояснюється тим, що вони мають певну відповідальність щодо утримання дітей. Згідно з теорією мобільності, основною детермінантою мобільності є заробітна плата. Згідно результатів опитування, 60% опитуваних готові змінити місце роботи і проживання задля можливості отримання більшої заробітної плати. Також, згідно опитування, можна сказати, що ще одним фактором, який впливає на рівень трудової мобільності є можливість кар'єрного росту. 48% респондентів стверджують, що готові змінити місце роботи задля можливості кар'єрного росту. Майже 93% опитуваних стверджують, що готові в майбутньому змінити місце проживання, у зв'язку зі зміною місця роботи.

Мобільність безпосередньо залежить від віку працівника. Середній вік опитуваних становить 21 рік, тобто це молоді особи, які здобувають професійну освіту, вперше виходять на ринок праці та активно шукають перше робоче місце. У статті Богацької Н.М., Закревської А.В. «Фактори, що впливають на економічну активність населення та трудову мобільність» відносно статево – вікового фактору говориться про те, що жінки, як найменш соціально захищені учасники ринку праці, являються не привабливою робочою силою для працевлаштування. В Україні у 2007 році серед майже 700 тисяч безробітних жінки склали майже 400 тисяч, а вже у 2009 році в січні з майже мільйона безробітних, за офіційними даними Держкомстату, жінок було близько 500 тисяч, чоловіків при цьому на 70 тисяч менше. Проте у 2011 році ситуація змінилася. За статистичними даними

безробітне населення у 2011 році складало 1732,7 тис. осіб, серед них 725,7 тисяч жінок і 1007 тисяч чоловіків. Говорячи про демографічний фактор, необхідним є зазначити, що зниження частки молоді у віці 16 – 29 років серед населення працездатного віку зумовлено скороченням чисельності підлітків, що досягають працездатного віку; сьогодні молодь складає лише третину населення працездатного віку. Нерівномірне розміщення трудових ресурсів створює додаткові ускладнення у самому розміщенні трудових ресурсів: в одних регіонах існує дефіцит, а в інших надлишок. Усунути цей дисбаланс дуже важко, оскільки наявний низький рівень територіальної мобільності робочої сили. Слід зазначити, що рух робочої сили можна охарактеризувати за трьома напрямками: інтенсивністю обороту робочої сили (коефіцієнти прийому та звільнення); приростом населення (міжрегіональним та міждержавним); пропорціями розподілу чисельності зайнятого населення за видами економічної діяльності. Цікавим є той факт, що вірогідність мобільності для жінок у будь-якій віковій категорії є вищою порівняно із чоловіками, окрім вікової групи 40-50 років. Цей факт можна пояснити усталеністю трудових відносин у цьому віці, оскільки перерви у трудовій діяльності є мінімальними та професійний досвід є максимальним, поєднання цих двох факторів позитивно впливає на тривалість трудових відносин із роботодавцем.

Також можна сказати, що з одного боку, працівники з більш високим освітнім рівнем можуть претендувати на більш широке коло робочих місць із більшою дисперсією заробітної плати. З іншого боку, більш високий рівень освіти може розглядатися як більш вузькоспеціалізований, а оскільки зміна місця роботи або тимчасовий перехід від зайнятості до безробіття призводить до втрати переваг від специфічного людського капіталу, все це значно знижує вірогідність мобільності.

На рівні економіки в цілому інтенсивність трудової мобільності характеризується коефіцієнтом обороту робочої сили, який є сумарним коефіцієнтом вибуття та найму працівників.

Як свідчать статистичні дані, протягом 2005–2010 років коефіцієнт вибуття переважно у всіх галузях перевищував коефіцієнт прийняття. Найвищий показник коефіцієнта обороту у 2010 році характерний для галузі рибальства, коефіцієнт вибуття перевищував коефіцієнт прийняття на 13,6 в.п. у галузі сільського господарства коефіцієнт вибуття перевищував коефіцієнт прийняття на 8 в.п. У фінансовій сфері найвищий коефіцієнт прийняття спостерігається у 2007 році, до 2010 року він зменшився на 19,3 в.п. і становив 33,5%. Коефіцієнт вибуття у цій галузі найвищим був у 2008 році – 41,1%. У 2010 році він становив 35,7%. Протягом останніх п'яти років найвищий коефіцієнт обороту робочої сили спостерігається в галузі готельного та ресторанного бізнесу, також у галузі торгівлі. У 2010 році коефіцієнт вибуття в готельному бізнесі перевищував коефіцієнт прийняття на 5,2%. Для операцій з нерухомим майном, промисловості, сфери державного управління кадровий потенціал є більш стабільним. Порівняння диференціації за мобільністю та заробітною платою свідчить, що незважаючи на низькі показники оплати праці в освіті та охороні здоров'я, працюючі в цих сферах характеризуються заниженою мобільністю, що можна пояснити нагромадженням специфічного людського капіталу, який неможливо застосувати в інших сферах, та наявністю певних соціальних гарантій у працюючих, що позитивно впливає на кадровий потенціал галузі.

Для Житомирської області найвищий коефіцієнт обороту робочої сили у 2010 році спостерігається у галузі рибальства. Так коефіцієнт вибуття у 2010 році становив 92,6%, а коефіцієнт прийняття – 51,5%. Також високим коефіцієнт обороту робочої сили є для галузі будівництва, фінансової галузі, діяльності готелів та ресторанів. Відповідно найнижчі коефіцієнти прийняття і вибуття працівників спостерігаються у галузі освіти та охорони здоров'я.

Таким чином можна зробити висновок, що економічні перетворення, які відбуваються в Україні, мають значний вплив на активність на ринку праці. Серед причин, які зумовлюють активізацію трудової мобільності можна назвати такі, як невідповідність рівня заробітної плати працівників їхньому рівню освіти, відсутність кар'єрного зростання, незадоволеність змістом праці, умовами праці. Тому, можна сказати, що трудова активність та мобільність працівників є своєрідним механізмом узгодження кількісних та якісних параметрів попиту на працю та її пропозицію. Наявність мобільної робочої сили, дає можливість підприємствам приймати на роботу висококваліфікованих робітників, що сприяє адаптації господарюючого суб'єкта до змін ринкової кон'юнктури. Для працівника трудова мобільність – це можливість працевлаштуватися на новому робочому місці, яке найбільш відповідає його потребам. Як видно з проведеного дослідження, основними факторами, які впливають на трудову активність робочої сили є стать, вік, освіта, рівень заробітної плати. Тому з метою активізації трудової активності та поліпшення ефективності функціонування ринку праці, держава має насамперед регулювати питання рівня оплати праці.