

Міністерство освіти і науки України
Львівський національний університет імені Івана Франка

Н.В. Коваліско, А.Г. Хоронжий

ТРУДОВА МОБІЛЬНІСТЬ В УМОВАХ
РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Львів
Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка
2002

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ	13
1.1. Трудова мобільність як соціоекономічна категорія.....	13
1.2. Концептуальні підходи до вивчення проблем трудової мобільності	27
1.3. Особливості трудової мобільності в умовах сучасного ринку праці	45
РОЗДІЛ 2. МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ СОЦІОЛОГІЧНОГО АНАЛІЗУ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ В УМОВАХ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ	55
2.1. Методологічне обґрунтування програми соціологічного дослідження трудової мобільності.....	55
2.2. Методика соціологічного дослідження трудової мобільності.....	74
РОЗДІЛ 3. ОЦІНКА СТАНУ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ РЕГІОНАЛЬНОЇ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ” (за матеріалами соціологічних досліджень)	83
3.1. Специфіка трудової мобільності на регіональному рівні.....	83
3.2. Порівняльний соціологічний аналіз тенденцій розвитку регіональних ринків праці.....	110
3.3. Перспективні напрямки регулювання трудової мобільності в умовах регіонального ринку праці.....	124
ВИСНОВКИ	139
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	143
ДОДАТКИ	154

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Формування ринку праці як суспільно-економічної форми руху трудових ресурсів, що відповідає ринковій економіці опосередковується трудовою мобільністю, вимагає врахування особливостей цього процесу на противагу командно-адміністративним механізмам господарювання, які передбачали вольове регулювання розподілу і перерозподілу робочої сили (міжгалузеве, територіальне тощо).

Трудову мобільність необхідно розглядати як необхідний 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.

Можна вважати, що ринкова економіка - це своєрідний стимулятор мобільності, бо, з одного боку, він спрямовує кваліфікованих працівників на пошук місць кращого застосування своєї праці, здібностей на робочих місцях з високим творчим змістом і оплатою праці, а з другого - значна частка працездатного населення, яка вивільняється з виробництва і тимчасово не має роботи, мусить проходити професійну перепідготовку.

Соціальна ситуація. Розширення свободи працівників у виборі і зміні місця праці знаходить вираз у суттєвих відхиленнях фактичних напрямків трудової мобільності від тих, які бажані для суспільства (наприклад,

продовжується перерозподіл працівників між офіційною та неофіційною сферами зайнятості на користь останньої).

У зв'язку з цим суттєво зростає важливість і складність управління трудовою мобільністю, оскільки у способі координації зайнятості на національному ринку праці переплітаються механізми ринкового, державного регулювання та функціонування тіньового ринку. При цьому питома вага ринкового регулювання, хоча і зростає, але залишається незначною. У підсумку дослідження процесів трудової мобільності мають, як правило, не стільки теоретичну, скільки практичну спрямованість, а це робить необхідним вивчення наступних аспектів:

- вивчення загальних і специфічних соціально-економічних, соціально-демографічних та інших факторів, що мають вплив на трудову мобільність;
- ставлення різних груп населення до трудової мобільності, зумовлене їх потребами, інтересами, ціннісними орієнтаціями, рівнем домагань, життєвою, професійною стратегією тощо;
- вивчення соціально-психологічних механізмів індивідуальної мобільної поведінки людей (різний ступінь психологічної готовності окремих груп працівників до ринкових відносин та різний ступінь їх адаптації до ринкових перетворень);
- розробки ефективних державних соціальних програм, що регулюють економічну поведінку особи, зокрема її мобільність на ринку праці.

Наукова ситуація. 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 однобічний 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 сформуvalи 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.Перепьолкін, В.П.Позднякова, В.І.Подшивалкіна, В.А.Чередниченко і інш.

Особливо актуальними у сьогоднішніх умовах є проблеми соціально-професійного самовизначення з позицій соціально-трудоx 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 займались й українські соціологи С.Й.Вовканич, С.М.Злупко, В.С.Магун, С.О.Макеєв, І.О.Мартинюк, Л.О.Олесневич, В.Є.Пилипенко, В.А.Полторак, І.М.Попова, М.О.Сакада, Р.А.Семів, Е.І.Суїменко, В.П.Черноволенко та інш.

Ринок праці як одна з провідних підсистем ринкової економіки привертає посилену увагу науковців. Теоретичні, методичні та прикладні аспекти даної проблеми набули значного розвитку в роботах С.І.Бандури, Д.П.Богині, І.К.Бондара, М.І.Долішнього, С.І.Дорогунцова, Е.М.Лібанової, В.В.Онiкiєнка, І.Л.Петрової, Л.С.Шевченко та інших.

Вкрай нерівномірним є процес вивчення окремих форм трудової мобільності при майже повній відсутності досліджень, спрямованих на вивчення цього процесу в цілому (найбільше фактичних даних було зібрано про плинність кадрів на підприємствах різних галузей, міграцію трудових ресурсів, переміщення кадрів всередині промислових підприємств і наукових установ). Оскільки дослідження трудової мобільності почалось не від загального, а від часткового (з вивчення її конкретних форм), недостатньо дослідженими надалі

залишаються зв'язки, що існують між окремими формами мобільності.

Ефективність подальшого накопичення фактичних знань про трудову мобільність у даний час послаблюється через низку невирішених методичних питань. Аналіз опублікованих досліджень показує, що навіть коли дослідження проводяться з одної проблеми в різних регіонах країни, порівняти отримані результати, як правило, неможливо. Це пов'язано з відсутністю загальноприйнятих уявлень про структуру того простору, в якому здійснюється трудова мобільність. У свою чергу відсутні типові методики вивчення трудової мобільності на різних рівнях: в масштабах країни, економічного регіону, міста, галузі, підприємства. Очікують обґрунтування методи виділення типів працівників із схожою мобільною поведінкою, яка могла б розглядатися як елемент більш або менш цілісного об'єкту соціального управління.

Актуальність, складність, практичні потреби суспільства, недостатня розробленість методологічних та методичних питань, зумовили вибір теми дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Тема дисертації є складовою частиною планової теми Ес–271Б “Регіональна економічна соціологія” (№ держреєстрації 0197W017011), над якою працює колектив кафедри соціології Львівського державного університету імені Івана Франка. Дисертаційна робота безпосередньо пов'язана з розробкою розділу “Трудова мобільність в умовах регіонального ринку праці”.

Мета і завдання дослідження. Мета дисертаційної роботи полягає у теоретичному осмисленні різних наукових підходів, розробці методичних положень та отримання емпіричного знання щодо тенденцій трудової мобільності в умовах регіонального ринку праці. Це зумовлює розробку теоретико-методологічних підходів щодо комплексного системного вивчення цього феномену, аналіз соціального механізму і факторів, що детермінують трудову мобільність, напрямків регулювання її на регіональному рівні.

Для досягнення мети дослідження визначено наступні завдання:

- дати теоретико-методологічне обґрунтування підходів до аналізу

трудової мобільності як соціоекономічного процесу;

- запропонувати концепцію трудової мобільності в умовах перехідного періоду до ринкової економіки;

- розробити критеріальні показники для формування оптимальної моделі трудової мобільності в умовах трансформації соціально-економічних відносин;

- розробити типову методику соціологічного дослідження трудової мобільності, яка б зумовила можливість проведення порівняльних моніторингових досліджень в різних регіонах;

- на основі соціологічної інформації провести типологічний аналіз регіональної трудової мобільності у відповідності з запропонованими критеріями та емпіричними індикаторами;

- охарактеризувати специфіку регіональних ринків праці, особливості механізмів регулювання економічної поведінки, зокрема мобільності особистості;

- розробити напрямки оптимізації управління трудовою мобільністю на регіональному рівні.

Об'єкт і предмет дослідження. Об'єктом дослідження виступало працездатне населення м. Львова та м. Харкова. Вибір об'єкту зумовлений одним із завдань дослідження – проаналізувати регіональні особливості ринків праці на основі соціологічних досліджень.

Предметом дослідження є трудова мобільність в умовах регіонального ринку праці, виявлення сучасних типів мобільної поведінки, аналіз зовнішньої і внутрішньої, співвідношення реальної та потенційної трудової мобільності, виявлення рівня “прихованої” мобільності на ринку праці, оптимізація управління цим процесом.

Методологія і методика дослідження. У своїй теоретичній основі робота ґрунтується на соціологічній парадигмі вивчення трудової мобільності як соціально-економічної категорії в умовах становлення регіонального ринку праці. Трудова мобільність розглядається як комплексне соціально-економічне явище, що потребує системного підходу до його вивчення. У цьому аспекті

аналізуються об'єктивні і суб'єктивні фактори, що детермінують її функціонування.

Емпіричну базу дослідження становлять матеріали моніторингових досліджень, що були проведені кафедрою соціології Львівського державного університету ім. І. Франка за участю автора: “Соціально-економічні аспекти регіонального ринку праці” (кер. Коваліско Н.В., квітень 1998р., n=600); “Оцінка працівниками промисловості окремих проблем соціально-економічного становища в Україні” (кер. Пачковський Ю.Ф., березень 1998 р., n=292); “Ринок праці в м. Львові” (кер. Коваліско Н.В., квітень 1999р., n=606); “Ринок праці в м. Львові”(експертне опитування, кер. Коваліско Н.В., квітень 1999 р., n=50); а також матеріали досліджень, що одержані Східноукраїнським фондом соціальних досліджень “Оптимізація механізмів функціонування ринку праці у сучасній Україні” (кер. Філінська Л.В., січень 1999р., n=1209) за участі автора.

У дисертаційній роботі сформульовані наступні гіпотези дослідження:

Трудова мобільність в межах регіонального ринку праці детермінована як загальними, так і специфічними соціально-економічними чинниками, що є умовою вільного переміщення працівників.

2. Можна припустити, що в умовах перехідного періоду виникають нові форми мобільності, пов'язані з переходом від роботи за наймом до підприємницької діяльності; перетіканням зайнятих зі сфери офіційної у сферу неофіційної економіки і навпаки; зростанням самозайнятості населення у домашньому та підсобному господарствах; пошуком другої та третьої роботи (додаткова зайнятість).

3. Значною стає “прихована” мобільність, а також залишається високою потенційна мобільність населення поряд з низькою реальною.

Наукова новизна одержаних результатів. У дисертаційному дослідженні розроблено комплексний соціологічний підхід до аналізу процесу трудової мобільності, що ґрунтується на соціальних, економічних, соціально-психологічних чинниках, які специфічно проявляються на регіональному рівні. На підставі цього підходу з'ясовується, що трудова мобільність є однією з

основних соціально-економічних характеристик регіонального ринку праці, який обумовлює переміщення працівників в пошуках певних ринкових можливостей і стимулів.

Наукова новизна роботи складається з наступних положень та результатів:

- у дисертації категорія “трудова мобільність” представлена як соціально-економічний процес, що визначає динамічний стан, готовність і здатність індивідів до зміни соціально-трудової позиції, статусу у системі виробничих умов і кон’юнктури регіонального ринку праці;
- соціологічний підхід, який використовується до аналізу процесу трудової мобільності враховує структурування регіонального ринку праці і відповідні форми трудової мобільності населення регіону;
- з метою оптимізації управління трудовою мобільністю в межах ситуативного підходу проаналізовано механізми, які розкриваються через взаємодію їх внутрішніх (ставлення до мобільності, сформоване потребами, інтересами та ціннісними орієнтаціями індивідів) та зовнішніх (економічних, демографічних, технологічних, організаційних і соціальних) факторів. Це дозволило виявити першочергові причини, які безпосередньо стимулюють мобільну поведінку працездатних осіб, а саме соціально-економічних умов;
- за критерієм ставлення до трудової мобільності (позитивне, нейтральне, негативне) та типу фактичного або потенційного виявлення мобільної активності проведено її типологічний аналіз, що дозволив виділити 6 типів індивідуально-мобільної поведінки;
- розроблено та обґрунтовано методика репрезентативного соціологічного дослідження проблем трудової мобільності, що дозволяє комплексно вивчати форми, чинники і наслідки трудової мобільності в умовах регіонального ринку праці;
- з’ясовано, що регіональна трудова мобільність характеризується високим потенційним рівнем (намірами різних груп працездатного населення здійснити соціально-економічні переміщення);
- виявлено, що в умовах соціально-економічних труднощів здійснення

трудової мобільності в регіоні виникає така її форма, як прихована мобільність населення (“економічний туризм”, “човникарство” тощо);

- здійснено порівняльний соціологічний аналіз ринків праці м. Львова і м. Харкова (західного і східного регіонів України), який показав, що при спільних тенденціях функціонування регіональних ринків існують і певні відмінності, своя специфіка;

- розроблено основні напрямки регулювання трудової мобільності в умовах регіонального ринку праці, які виявляються у державному впливі через заходи зміцнення правового поля захисту від безробіття, активної соціальної політики щодо вразливих категорій працездатного населення на ринку праці та врахування цілей та інструментів політики щодо неформального сектора зайнятості.

Практичне значення одержаних результатів. Теоретична та практична цінність роботи полягає у тому, що:

- запропоновані теоретико-методологічні та методичні розробки соціологічного аналізу проблеми можуть бути використані при проведенні відповідних конкретно-соціологічних досліджень, дозволяють здійснити порівняльний аналіз трудової мобільності в будь-яких регіонах країни, на місцевому та національному рівнях;

- розробка методологічних аспектів формування вибірових сукупностей для масових соціологічних опитувань використана в роботі Львівського обласного управління статистики з особистою участю дисертанта при розробці та впровадженні нової методології формування вибірових сукупностей домашніх господарств для проведення соціально-економічних досліджень в регіоні (довідка про впровадження № 17/5 від 15.04.1999р.)

- структурна модель трудової мобільності дозволяє спрогнозувати її розвиток на перспективу, тому результати дисертаційного дослідження використані при підготовці концептуальних положень проекту регіональної програми “Львівщина-2010”, зокрема в рекомендаціях до пунктів: “Зайнятість населення”, “Напрямки регулювання трудової мобільності на регіональному

ринку праці” та “Напрямки соціального захисту населення” (довідка про впровадження № 1/1- 508 від 16.04.1999р.);

- матеріали, висновки та узагальнення, отримані в результаті проведеного дослідження, було використано у процесі складання робочих програм та курсу лекцій з таких навчальних дисциплін: “Економічна соціологія”, “Соціологія праці та управління”(довідка про впровадження № 880 від 14.04.1999 р.)

Особистий внесок здобувача. Дисертаційне дослідження є одноосібно написаною науковою працею, в якій викладено авторський підхід до вирішення важливого наукового завдання – соціологічного аналізу особливостей трудової мобільності та розробки перспективних напрямків її регулювання на регіональному рівні.

Результати наукового дослідження викладені у семи одноосібних наукових працях і трьох у співавторстві. Конкретний внесок автора в цю працю вказаний в авторефераті в переліку основних публікацій по темі дисертації.

Апробація результатів дисертації. Основні положення та результати дисертаційного дослідження були викладені на Всеукраїнській науковій конференції “Становлення національної економіки України” (Львів, 1995); на Міжнародному літньому економічному семестрі “Інтереко”: “Теорія і практика підприємництва: проблеми вивчення та економічної просвіти в Україні” (Трускавець, 1996); на Всеукраїнській науковій конференції: ”Трудовий потенціал України і його реалізація в умовах розбудови національної економіки” (Львів, 1997); на Міжнародній літній школі молодих дослідників і викладачів соціальних дисциплін “Суспільство в перехідний період: межі соціальної інженерії” (Ялта, 1998); на Харківських соціологічних читаннях–98 (Харків, 1998); на десятій науковій сесії Соціологічної комісії НТШ до 185-річчя від дня народження Т.Г.Шевченка (Львів, 1999); на літній школі молодих дослідників і викладачів соціальних дисциплін “Суспільство в перехідний період: становлення громадянського суспільства” (Ялта, 1999).

Публікації. За результатами проведених досліджень опубліковано 10 наукових праць.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (154 позицій) та чотирьох додатків. Зміст роботи викладено на 175 сторінках комп'ютерного тексту, проілюстровано у 11 таблицях, 25 рисунках.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО - МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ

1.1. Трудова мобільність як соціоекономічна категорія

Для дослідження будь-якого соціального явища і процесу важливе значення має чітке використання термінології. Конкретизація змісту поняття “мобільність” і інших пов’язаних з ним понять необхідна для зв’язку понятійного апарату - засобу дослідження і управління - з реальними явищами цього процесу на ринку праці.

З поняттям “мобільність” тісно пов’язані і такі терміни, як “рух” (пересування, просування і переміщення). Тому певні зміни в становищі індивіда деякі вчені пропонують вважати мобільністю [94, С.184].

Найбільш загальним із вживаних для позначення мобільності понять є термін “рух”. На відміну від інших термінів він може означати лише переміну місця праці (наприклад, перехід з однієї бригади в іншу) без зміни статусу самого працівника. Економісти часто використовують також поняття “розподіл” і “перерозподіл” робочої сили (рідше робітників). Однак соціологи і психологи ними мало послуговуються, бо вони характеризують процеси, в яких переважно відображені виробничі інтереси. Близьким до цих понять є термін “переміщення”.

Таким чином, найбільш загальну характеристику зміни положення кадрів на підприємстві (не враховуючи терміну “рух”) передає поняття “мобільність”. Це поняття означає всяке переміщення працівника (в тому числі й потенційне), за виключенням його механічних просторових переміщень по території, пов’язаних з його виробничою і громадською діяльністю та іншими потребами.

Проблема зайнятості населення тісно пов'язана з проблемою мобільності. Поняття "соціальна мобільність" означає рух індивідів чи групи між різними соціально-економічними позиціями. Існують деякі розбіжності у тлумаченні поняття соціальної мобільності в колишній радянській суспільній науці і у західних соціологів.

Інтерпретація поняття "мобільність" ще більше ускладнюється, якщо це явище (процес) розглядається як соціальне явище.

Визначаючи поняття "соціальна мобільність", необхідно спочатку розглянути термін "соціальний". У вузькому значенні його пов'язують, як правило, з існуванням класів, груп і прошарків суспільства.

Поняття "соціальна мобільність" увів у 1927 році П.Сорокін. Під ним розуміють: «будь-який перехід індивіда чи об'єкта, чи цінності, створений чи модифікований завдяки діяльності, від однієї соціальної позиції до іншої»[131, С. 375].

Соціологія на Заході вивчаючи соціальну мобільність зосередилася на дослідженні переходів, переміщень з одних соціальних прошарків в інші. Емпіричне вивчення процесів мобільності почалося в перші роки після II світової війни, у 50-ті розвернулося в ряді країн (Великобританія, Швеція), але головними постачальниками класичних зразків методики і статистичного аналізу процесів мобільності є американські соціологи. У вітчизняній соціології перші відгуки на бурхливе зростання нової ланки західної соціології датуються кінцем 50-х - поч.60-х років XX століття.

Окремі праці з розроблення теми соціальних переміщень належать американським авторам: С.Ліпсет і Р.Бендікс, П.Блау і О.Данкен, Д.Фрезерман і Р.Хаузер. Безперечно, дослідження мобільності проводяться в різних країнах, але те, як проводити дослідження, які використовувати поняття, яку залучати статистику до оброблення емпіричної інформації - це впроваджується з подачі американських соціологів.

У процесі емпіричних досліджень мобільності уточнювався і сам предмет вивчення. На думку найбільш впливових соціологів у цій галузі знань -

П.Блау і О.Данкена - емпіричне дослідження мобільності повинно бути зосереджене на аналізі тих умов, які впливають на професійні досягнення, і мобільності в межах наявних інституційних відмінностей конкретного суспільства.

У книзі П.Блау і О.Данкена "Американська професійна структура" подано репрезентативну загальнонаціональну вибірку (більше 20 тис. опитуваних), зроблено спробу створити метричну школу соціальної диференціації, використано складну статистику, а також вони відмовились від попередніх тверджень і апеляцій щодо отриманих у дослідженні даних [77, С.30].

У другій половині 70-х – поч.80-х інтенсивно проводяться міжнаціональні дослідження мобільності. Їхня головна мета - встановити загальне і особливе в протіканні процесів мобільності залежно від соціально-економічних і соціально-класових, культурних і політичних умов конкретної країни. Останнім часом дослідницький інтерес полягає у виявленні динаміки мобільності. Основними є поняття структурної і циркулюючої мобільності. Розробляються математичні моделі, що дають змогу відділити один вид мобільності від іншого. Показники мобільності використовуються для характеристики ступеня "відкритості" соціальних груп [20, С.7]. Аналізуються також динаміка процесів мобільності і одночасно висловлюються сумніви про можливість відділення структурної мобільності від циркулюючої .

У вітчизняній соціології поняття соціальної мобільності набуло іншого змісту. Найбільш визнаним є тлумачення соціальної мобільності, сформульоване М.Руткевичем, котрий вважав, що поняття "соціальна мобільність" містить у собі уявлення про будь-які процеси мінливості в соціальній структурі [122, С.15]. Інший вчений В.Пароль соціальну мобільність розглядає як зміну соціальної позиції індивіда [95, С. 23].

Радянські соціологи наголошували на необхідності планомірного управління процесами соціальної мобільності, щоб мати змогу регулювати і вдосконалювати ті чи інші мобільні процеси, передбачаючи їхні можливі

напрямки, нівелювати негативні явища [84, С.12].

Економісти розглядають соціальну мобільність з точки зору відтворення трудових ресурсів, зміни професійного і кваліфікаційного статусу робітників як виробників і як споживачів матеріальних благ. Системність досліджень вимагає також соціологічного та соціально-психологічного підходів. Соціологи і психологи до вивчення соціальної мобільності підходять з точки зору соціальної структури суспільства, його складових елементів. Проблемі соціальної мобільності приділяли увагу такі відомі вчені-соціологи колишнього Радянського Союзу, як Н.С.Бляхман, Ф.Р.Філіпов, М.Н.Руткевич та інші. Серед цих досліджень великий інтерес викликають дослідження новосибірських вчених Т.І.Заславської, Є.Г.Антосенкова, Р.В.Ривкіної та інших, котрі запропонували методичні рекомендації до вивчення мобільності трудових ресурсів [76, С.12].

Серед українських вчених проблемами соціальної мобільності займаються С.Й.Вовканич, М.І. Долішній, Л.О.Олесевич, С.М.Злупко, С.О. Макеєв та багато інших.

Л.О.Олесевич визначає соціальну мобільність, як комплексний динамічний соціальний процес, який має складну внутрішню структуру і проявляється в різноманітних формах. Цей процес зміни соціальних статусів працівників, переходу їх з однієї соціальної групи в іншу супроводжується чи не супроводжується зміною місця чи характеру праці. Соціальна мобільність, на його думку, повинна бути регульована й контрольована. Планування і створення цілісної системи управління соціальною мобільністю дасть змогу на більш високому рівні вирішувати актуальні соціальні проблеми [82, С.25].

С.Й.Вовканич наголошує на необхідності диференційованого вивчення цього складного суспільного явища, тобто потрібно розрізняти соціальну мобільність на підприємстві, на рівні колективу, соціальної групи, суспільства і окремого працівника. Соціальна мобільність - це не кількісний процес зміни соціальних статусів, переходу з однієї соціальної групи в іншу. Вона є суттєвим фактором соціальної динаміки, своєрідним соціальним "ліфтом"[82, С.33].

Є.К.Лазаренко поняття соціальної мобільності розглядає в широкому і вузькому значенні. У вузькому значенні воно охоплює власне соціальну сферу, в центрі якої знаходяться зміни професійно-кваліфікаційної і соціально-демографічної структури колективу. У широкому розумінні соціальна мобільність являє собою всю якісну рухливість суспільства, колективу, тобто стан економічної, організаційної, соціальної та управлінської діяльності. Головним організаційним засобом управління соціальної мобільності є соціальне планування [82, С.45].

Велику і постійну увагу дослідників приваблювала така форма мобільності, як плинність кадрів у зв'язку з великими масштабами руху працівників між підприємствами. Дослідження цієї форми мобільності значною мірою стимулювало становлення і розвиток прикладної соціології.

Що ж до інших форм мобільності на підприємствах, то з'являлося все більше досліджень, що стосувалися внутрізаводських форм трудової мобільності. Тут слід перш за все згадати роботи М.Н. Руткевича і Ф.Р. Філіпова про соціальну мобільність. Висунута ними концепція соціальних переміщень застосовується в багатьох дослідженнях [122, С.17].

У деяких опублікованих роботах мобільність кадрів розглядається як фактор системи стійкості кадрів на підприємстві. Так, М.І.Полозова і В.С.Панюков, аналізуючи мобільність, не диференціюють її на види, а розглядають як зовнішню і внутрішню виробничу мобільність. Велике теоретичне і практичне значення має виконаний ними аналіз потенційної трудової мобільності [94, С.26].

На думку чехословацького соціолога Н.Форманека, мобільність є спеціальною концепцією і методом у рамках теорії та методів соціології, що досліджує масові пересування індивідів (зокрема, страт і груп), які виникають з руху, зміни, розвитку соціально-класової структури і в її

рамках. Зокрема, як цей рух відображається на життєвому шляху індивідів, і зворотний вплив цих переміщень на розвиток соціально-класової структури, їхню взаємозалежність [82, С.10].

Професійну мобільність розглядають у своїх дослідженнях К.Г.Барбакова, В.М. Войтович, С.А.Кугель, І.О. Мартинюк, В.Л. Оссовський, М.Х. Тітма, О.І. Шкаратан, В.А. Ядов та інші.

У сучасний період виникають нові професійні шляхи пересування спеціалістів традиційних професій, зароджуються нові професії та соціальні групи. Є велика кількість досліджень нових видів діяльності, соціальних груп, які з'явилися в наш час (Т.І.Заславська, І.Н.Лайша, Н.С.Грищенко, В.Г.Смольков, А.В.Бабаєва, А.Е.Чирикова, О.В.Перепьолкін, А.П.Журавльов, В.П.Позднякова, В.А.Чередниченко, В.І.Подшивалкіна і інш.)

Різні підходи до вивчення вертикальних і горизонтальних типів професійних кар'єр можна простежити в таких дослідників, як С.А.Кугель, О.І.Шкаратан, О.І. Нікандров, М.Ф.Черниш, М.М.Мокляк, І.С.Мангутов, О.В.Криштановська, С.М.Оksamитна тощо. Загалом суперечки виникали щодо їхніх функціональних особливостей, обговорювались фактори, які сприяють професійному переміщенню спеціалістів у різних напрямках (вертикальному і горизонтальному), ставилося питання, чи існують розбіжності між цими типами кар'єр.

Вивчення професійного самовизначення саме з позицій соціально-трудоових переміщень знайшло своє відображення в роботах Є.І.Головахи, В.Л.Оссовського, М.Х.Тітми, В.Н.Шубкіна, В.О.Ядова. Розроблення окремих напрямків цієї проблеми займались В.С.Магун, І.О.Мартинюк, В.І.Паніотто, І.М.Попова, Е.Є.Смирнова, М.Н.Сулейманова, В.Ф.Чорноволенко та інші.

Поняття соціальної мобільності в радянській соціології так і не отримало достатньої наукової визначеності, його трактування в різних дослідженнях і контекстах неоднозначне. Для багатьох дослідників

характерним було пояснення соціальної мобільності лише як зміни будь-яких процесів у соціальній структурі, а не як соціальної закономірності. Мобільні процеси нерідко розглядаються лише як переміщення кадрів на підприємстві і за його межами, між тим, - це тільки одна з форм мобільної поведінки. Багато положень було зумовлено існуючою командно-адміністративною системою, яка не відображала реальних процесів у суспільстві [95, С.26]. Аналіз проблем соціальної мобільності має особливе значення для суспільства в період тотальних змін та структурних перетворень, коли розриваються старі соціальні зв'язки, а нові ще знаходяться в процесі кристалізації.

У дослідженнях трудової мобільності, що проводилось у нашій країні можна виділити два основні підходи – "економічний" і "соціологічний". Умовність такого поділу полягає у тому, що в багатьох дослідженнях трудової мобільності обидва підходи співіснують і носять міждисциплінарний характер.

В економічних дослідженнях мобільність розглядається як процес праці, удосконалення професійно-кваліфікаційного складу робітників, розвиток зміни праці, підвищення матеріального становища працюючих тощо. Соціологи ж до вивчення трудової мобільності підходять з позиції соціальної структури суспільства, її елементів, зв'язків, відносин і взаємодій. Щоб конкретизувати поняття "трудова мобільність", як соціоекономічну категорію, слід розглянути її основні визначення, форми та види.

Трудова мобільність - це складний соціально-економічний і демографічний процес зміни якісних і кількісних характеристик робочої сили. Поняття "трудова мобільність" означає рух робочої сили між різними соціально-економічними позиціями, що визначається об'єктивними суспільними умовами, діями соціальних, демографічних і економічних законів. Він включає: природний, соціальний, територіальний, галузевий, професійний і кваліфікаційний рух. У

реальній дійсності всі види переміщень трудових ресурсів, а саме: трудової мобільності, взаємопов'язані, часто збігаються в часі і просторі [86, С.24].

Трудову мобільність можна також розглядати як процес зміни індивідом або соціальною групою під дією різних об'єктивних і суб'єктивних факторів свого місця в системі поділу праці, тих соціально-професійних позицій, які вони займають у трудовому колективі або суспільстві [112, С.47]. Трудова мобільність - це один з видів соціальної мобільності, яка характеризує зміни індивідом або соціальною групою свого місця в соціальній структурі суспільства.

Ядром соціального механізму трудової мобільності є невідповідність вимог працівника тим соціально-професійним, кваліфікаційним можливостям, які він має на конкретному робочому місці. Результатом неможливості вирішення цього протиріччя стає прийняття індивідом рішення про трудове переміщення, зміну робочого місця. Виділяють різні типи і форми трудової мобільності:

- соціально-трудова переміщення, зумовлені змінами соціальних позицій індивідів через зміну того місця, яке вони займають у системі суспільного поділу праці (сюди відносять професійно-кваліфікаційні, міжпрофесійні, галузеві і міжгалузеві, територіальні переміщення тощо);
- соціально-трудова переміщення, зумовлені наслідками НТП. Цей тип мобільності тісно пов'язаний з першим. Відомо, що автоматизація виробництва, його комп'ютеризація, розвиток енергетики, пошук і впровадження нових матеріалів і технологій ведуть до відмирання тих або інших професій і появи нових. Обидва типи трудової мобільності можуть мати як стихійний, так організований характер (тобто на підприємстві, для прикладу, може завчасно здійснюватися перепідготовка кадрів);
- стихійні трудові переміщення працівників, які виходять із специфічних соціально-економічних, технологічних, організаційних умов на конкретних підприємствах, і зумовлені особистими побажаннями працівників

або ініціативою адміністрації, тут мова йде про плинність кадрів;

- стихійні переміщення працівників у сфері суспільного виробництва, що зумовлено дією об'єктивних ринкових законів і пов'язані з загальними проблемами зайнятості населення, наявністю безробіття у суспільстві [112, С.48].

Трудова мобільність може бути тимчасовою і постійною, реальною або фактичною (дійсне переміщення працівників) і потенційною (переміщення, що готується), що визначається сукупністю намірів працівників змінити свій статус, становище, соціальну групу. Мобільність може бути добровільною, а в деяких випадках - наслідком адміністративного примусу, зі зміною техніки, технології та організації виробництва, з випуском нової продукції. Мобільність - це не тільки просторове переміщення індивіда, але й якісна його зміна. Воно стосується не лише безпосередньо особистості працівника, але й інших атрибутів, які впливають на формування умов життєдіяльності людини (заробітної плати, сімейного стану, побутових умов тощо).

У літературі подаються такі види трудової мобільності. Чеські дослідники виділяють три загальних види мобільності: [17, С.22]

- демографічна мобільність;
- соціальна мобільність;
- трудова (економічна) мобільність.

Демографічна мобільність охоплює природний рух населення. З економічної точки зору важливою характеристикою природного руху є зміна чисельності і складу населення, що поступає на роботу чи звільняється з неї, виходячи на пенсію й таке інше. Особливе значення тут набувають показники, що характеризують зміни статево-вікового складу населення.

Соціальна мобільність охоплює такі форми руху населення, які впливають на зміну соціальної структури суспільства, поділ суспільства на окремі страти. Питання соціальної і економічної мобільності тісно пов'язані між собою і часто збігаються. Численні дослідження західних економістів спрямовані переважно на вивчення переміщення окремих осіб і форми руху між поколіннями (так звані

форми міжгенераційного переміщення) [17, С. 25].

Соціальна мобільність - перехід індивіда чи групи індивідів на інші соціальні позиції всередині суспільства. Вона включає соціальні переміщення вгору і вниз по вертикалі (наприклад, набуття нової професійної позиції після отримання кваліфікації), перехід в інший демографічний статус (наприклад, одруження, утворення сім'ї), а також територіальне переміщення (зміна підприємства чи місця проживання) [132, С.330].

П. Сорокін виділяє два види мобільності (див. рис. 1.1):

* горизонтальна мобільність – це перехід індивіда чи соціального об'єкта від однієї соціальної позиції до іншої, що знаходиться на тому ж рівні, наприклад, перехід індивіда з однієї сім'ї в іншу, з однієї релігійної групи в іншу, а також зміна місця проживання. У всіх цих видах індивід не змінює соціальної страти, до якої він належить. Отже, якщо окремі особи чи соціальні групи змінюють своє становище в суспільстві таким чином, що водночас їхній статус не змінюється, тоді мова іде про горизонтальну мобільність. До неї відносять територіальну мобільність, а також частину професійної;

* вертикальна мобільність – сукупність взаємодій, що сприяють переходу індивіда чи соціального об'єкта з одної соціальної страти в іншу. Сюди входить, для прикладу, службове підвищення (професійна вертикальна мобільність), суттєве поліпшення життєвого становища (економічна вертикальна мобільність) чи перехід у вищий суспільний прошарок, на інший рівень влади (політична вертикальна мобільність). Якщо в результаті мобільності змінюється соціальний статус, тобто суспільство оцінює нову позицію індивіда більш високо чи більш низько, ніж попередню, тоді має місце вертикальна трудова мобільність [131, С.352].



Рис. 1.1. Типологія соціальної мобільності [131, С.375]

Отже, суспільство може підвищувати статус одного індивіда і понижувати статус інших. Залежно від цього розрізняють висхідну і низхідну мобільність, чи соціальний підйом і соціальне падіння. Висхідна течія професійної, економічної чи політичної мобільності існує як індивідуальний підйом чи інфільтрація індивіда з нижчого прошарку в вищий поряд з існуючими групами цього прошарку чи замість нього [131, С.373]. Аналогічно низхідна мобільність існує в формі як виштовхування окремих індивідів з високих соціальних статусів на більш нижчі, так і пониження соціальних статусів цілої групи. Прикладом другої форми низхідної мобільності може бути падіння соціального статусу професійних груп інженерів, що колись займали високі позиції в нашому суспільстві, чи зниження статусу політичної партії, що втрачає реальну владу.

У рамках сучасної соціології загальноприйнято розрізняти мобільність структурну й обмінну (циркулюючу). Обидва види мобільності є похідними від принципово різних факторів. Структурна мобільність, зумовлена прогресивним розвитком техніки і технології, зсувами в професійній структурі, у структурі зайнятості та ринку праці, змінами у відносинах власності. Обмінна ж мобільність визначається власне соціальними факторами: розширеним доступом до загальної та спеціальної освіти, вирівнюванням шансів на отримання доступу до занять і професій, які користуються найбільшою популярністю і повагою, трансформацією структури цінностей і мотивів трудової поведінки. Відповідно,

соціальну мобільність спричиняють об'єктивні обставини: структурні зрушення в економіці, зміни в характері і змісті суспільного поділу праці та відносинах власності, послаблення закріпленості груп працівників за соціально і економічно нерівноцінними видами діяльності [132, С.331].

Плинність кадрів тісно пов'язана з соціальною мобільністю і може розглядатися, як частина цієї загальносоціальної проблеми. Плинність пов'язують із спонтанною зміною місць праці, що є наслідком індивідуальних рішень. Тому найкраще визначати плинність як сукупність форм змін робочого місця.

Трудова мобільність охоплює всі форми руху на ринку праці. Тому під трудовою мобільністю розуміється такий рух зайнятого працездатного населення, внаслідок якого змінюється його структура (наприклад, галузева, професійна, регіональна).

Можна виділити такі форми трудової мобільності:

- галузева мобільність;
- професійна та кваліфікаційна трудова мобільність;
- територіальна мобільність.

Галузева мобільність - це такий рух працездатного населення, внаслідок якого відбувається його перерозподіл за галузями народного господарства, що зумовлено структурними змінами в розвитку суспільства. [17, с.23]

Загальне підвищення рівня освіти населення вимагає вирішення низки проблем у галузі трудової мобільності. Ці проблеми можуть бути вирішені двома способами. Одним із способів може бути підвищення в рамках міжгенераційної мобільності загального рівня освіти. Рівень освіти людей нового покоління, що приходять на роботу, суттєво вищий від рівня освіти людей похилого віку, тобто кожне нове покоління має більш високий рівень освіти. Інший метод вирішення цієї проблеми - підвищення рівня кваліфікації працюючих без відриву від виробництва [17, С. 24].

У результаті розвитку ринкових відносин змінюється не тільки рівень

освіти, але і її зміст. З одного боку, певні спеціальності старіють, зникають чи простежується зменшення їхньої питомої ваги. З другого - змінюються певні традиційні спеціальності та з'являються спеціальності нового типу, що є конкурентоздатними та користуються попитом на ринку праці.

Професійна мобільність пов'язана зі змістом поняття професії та зумовлена функціональними змінами у змісті праці, появою нових професій. Працівники окремих професій утворюють відносно стійкі професійні групи. Перехід особистості з однієї професійної групи в іншу означає зміну професії (спеціальності), а рух на ринку праці в цьому випадку носить характер міжпрофесійної мобільності. Міжпрофесійна мобільність передбачає зміну професій, спеціальностей і функцій працівників, зумовлену науково-технічним прогресом. Наявність певної професії стає фактором, що обмежує подальшу спрямованість професійної мобільності працівника, який володіє більш кваліфікованою спеціальністю [76,С.40]. У той же час для некваліфікованих працівників зміна професії не є проблемою. Дослідники зауважують, що висококваліфіковані працівники частіше виявляють бажання перейти в іншу соціальну групу.

Територіальна мобільність породжується нерівномірністю умов і передумов розвитку економіки в окремих країнах, в рамках останніх - за окремими регіонами є доволі суттєвою. Розміщення населення у регіонах, що склалися ще до індустріалізації, часто не відповідало новим умовам, у результаті виникло протиріччя між об'єктивними умовами виробництва і розподілом робочої сили. Саме цим пояснюється те, що в промисловості розвинутих країн вже понад сто років продовжується процес концентрації робочої сили в промислових центрах [142, С.321].

Міграційний процес тісно пов'язаний як з горизонтальною, так і з вертикальною трудовою мобільністю, оскільки кожен мігруючий індивід, окрім переходу в іншу соціальну групу, намагається знайти на новому місці кращі економічні, політичні або соціальні умови існування. Соціологія розглядає, як правило, масові потоки міграції і їхній вплив на демографічні і соціальні

процеси в тому або іншому регіоні.

Переважає частина описаних типів мобільності може протікати, як у рамках різних поколінь, так і одного покоління, тобто за часовою ознакою може бути міжгенераційною (інтергенераційною) - трудова мобільність всередині поколінь чи внутрішньогенераційною (інтрагенераційною) - трудова мобільність між поколіннями [62, С.37]. Найбільш інтенсивними є різні типи мобільності в міжгенераційній формі. Про внутрішньогенераційну мобільність можна говорити в тому випадку, коли зміна професії чи суспільного становища відбувається у рамках життя однієї людини. Тобто мова йде про трудову кар'єру людини.

Особливу увагу слід звернути на наявність групової трудової мобільності. Ця проблема має важливе звучання і зміст. Під дією різноманітних соціальних факторів може радикально змінюватися соціальне становище малих і великих соціальних груп. Так, у період переходу до ринкової економіки якісно змінився статус таких груп, як підприємці, кооператори, фермери, менеджери тощо.

1.2. Концептуальні підходи до вивчення проблем трудової мобільності

Трудова мобільність досліджується економістами, соціологами і соціальними психологами, що зумовлено її великою економічною значимістю. Однак суттєвим недоліком вивчення трудової мобільності є відсутність міждисциплінарного системного підходу до цього комплексного явища.

Економісти розглядають трудову мобільність з точки зору відтворення трудового потенціалу, зміни професійного і кваліфікаційного статусу працівників.

Системність досліджень мобільності потребує також соціологічного і соціально-психологічного підходу до цього явища. Соціологи і психологи зауважують обмеженість висновків економічних досліджень для забезпечення можливості соціального управління трудовою мобільністю. До вивчення соціальної і інших форм мобільності на підприємстві соціологи підходять насамперед з позицій соціальної структури, її складових елементів. Разом з тим вони розглядають працівників у межах декількох груп, становище в кожній з яких впливає на зміну їхнього соціального статусу в інших.

Соціальних психологів в основному цікавить трудова мобільність з позицій зв'язків, відносин і взаємодій, що існують між соціальними й іншими групами, приналежності працівників до різних сфер спілкування. Їхня увага концентрується на механізмах дій між групами і всередині груп. Типи особистостей, що формуються під впливом інтересів, потреб, ціннісних орієнтацій, мотивації поведінки, мають суттєвий вплив на трудову мобільність працівників. Дослідження, що дають змогу вивчити механізм формування, зміну соціального статусу і приналежності до певної соціальної групи (в тому числі неформальної), є обов'язковими в системному розгляді трудової мобільності на ринку праці.

Трудова мобільність, з одного боку, сприяє підвищенню ефективності виробництва, краще забезпечує вимоги до професійно-кваліфікаційних якостей працівників, з другого - максимально сприяє розвитку особистості через підвищення відповідності між структурою її індивідуальних потреб і соціально-економічною цінністю місця, що вона займає.

Перша з цих функцій є предметом економічної науки, друга - соціології і соціальної психології. Це зумовлює два якісно різних підходи до досліджень трудової мобільності: по-перше, як до деперсоніфікованого соціально-економічного процесу, по-друге, як до

засобу соціального просування і розвитку особистості працівників. У першому випадку ми маємо справу з власне трудовою мобільністю, а в другому - з так званою трудовою кар'єрою працівників [71, С.129].

Трудова мобільність як деперсоніфікований процес характеризується обсягом, інтенсивністю і напрямом найважливіших потоків руху, певним соціальним механізмом, рушійними силами, прямими наслідками для суспільства. Економісти розглядають трудову мобільність індивідів, враховуючи зміну кількості та якості робочих місць. Їхні інтереси зосереджені в основному на вивченні економічних аспектів мобільності робочих місць, а відтак - на міграційній здатності працівників (наприклад, на витратах на їхню перепідготовку та переміщення). Отже, трудова мобільність індивідів вивчається економістами як чинник економічних процесів.

Соціологи, на відміну від економістів, зосереджують основну увагу насамперед на переміщеннях індивідів, шансах на кар'єру, а також фактах її усвідомлення, на цілях і мотивах трудової мобільності, а економічні явища аналізують як чинники формування трудової мобільності.

Трудова мобільність, як міждисциплінарне поняття, яке виражається в професійному, кваліфікаційному, соціальному, галузевому, територіальному та інших переміщеннях індивідів, є своєрідною формою їхньої адаптації до нових технологічних і економічних умов функціонування.

Соціолого-економічним підходом до дослідження процесів трудової мобільності є характеристика соціальної мобільності як кількісної оцінки процесів мобільності, для якої звичайно використовуються показники швидкості й інтенсивності соціальної мобільності. Під швидкістю мобільності розуміють “вертикальну соціальну дистанцію або число страт - економічних, професійних або

політичних, які проходить індивід у його русі вверх або вниз за певний проміжок часу” [131, С.374].

Інтенсивність мобільності – це число індивідів, що змінюють соціальні позиції в вертикальному і горизонтальному напрямку за певний період часу. Число таких індивідів у певній соціальній спільності дає абсолютну інтенсивність мобільності, а їхня частка в загальній чисельності даної соціальної спільності показує відносну мобільність.

Часто виникає необхідність розглянути процес трудової мобільності з точки зору взаємозв’язку її швидкості та інтенсивності. У цьому випадку використовується сукупний індекс мобільності для соціальної спільності. Такий індекс може бути розрахований окремо для економічної, професійної або політичної сфери діяльності [143, С.312].

Механізм інфільтрації в вертикальній мобільності. Для того, щоб зрозуміти, як відбувається процес сходження, важливо вивчити, яким чином окремий індивід може подолати бар’єри і межі між групами і підніматися вверх, тобто підвищувати свій соціальний, професійний, економічний і політичний статуси. Спрямованість досягти більш високого статусу зумовлена мотивом досягнення, який тією чи іншою мірою є у кожного індивіда і пов’язаний з його потребою добитися успіхів і уникнути невдач у соціальному аспекті. Актуалізація цього мотиву породжує в кінцевому результаті силу, з якою індивід намагається досягти вищої соціальної позиції або того, щоб втриматися на своїй і не скотитися вниз. Реалізація сили досягнення залежить від багатьох причин, зокрема від ситуації, що склалася в суспільстві. Аналіз проблем, які виникають у разі реалізації мотиву досягнення, корисно розглядати, користуючись термінами й ідеями, висловленими К.Левіном у його теорії поля [47, С.34].

Схему дії сили досягнення індивіда під час його намагання досягти більш високої статусної страти зображено на рисунку 1.2.

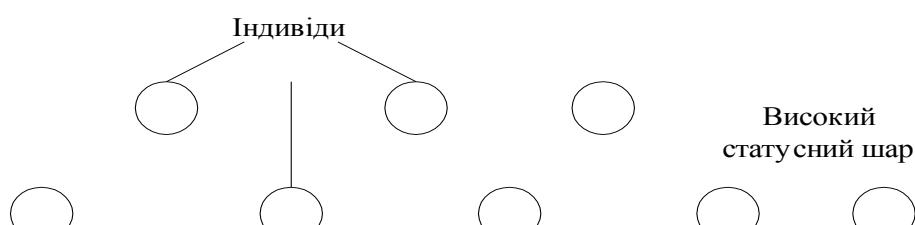


Рис.1.2. Схема інфільтрації індивіда в страту з більш високим статусом [143, С.314].

Для того, щоб досягти більш високого статусу, індивід, який знаходиться в групі з більш низьким статусом, повинен подолати бар'єри між групами або стратами. Ці бар'єри на рисунку 1.2. передано як силу, що виштовхує індивіда з нижчої страти (природа цих сил багатоманітна і представлена в основному субкультурними нормами і заборонами). Індивід, який намагається потрапити в більш високу статусну групу, має певну енергію, спрямовану на подолання цих бар'єрів, і витрачає її на проходження відстані L між статусами більш високої і більш низької груп. Енергія індивіда, який прагне досягти більш високого статусу, знаходить вираз у силі F , з якою він намагається подолати перешкоди перед вищою стратою. Вдале проходження перешкоди можливе в тому випадку, коли сила, з якою індивід намагається досягти високого статусу, буде більшою від сили

відштовхування. Відповідно до теорії поля - сила, з якою індивід може пробитися у верхню страту, рівна $F=VP_i/L \cdot K$, де

F - сила, з якою індивід проникає в групу з вищим статусом;

V - валентність, яка визначається як сила надання переваги індивіда щодо цього результату (у нашому випадку досягнення високого статусу). Кожний результат, який розглядається індивідом, має деякий рівень бажаності. Валентність змінюється від -1,0 (досить небажано) до +1,0 (досить бажано). У випадку негативної валентності сила буде спрямована на те, щоб уникнути більш високого статусу;

P_i - потенціал індивіда, що включає в себе ресурси, які він може використати в разі досягнення більш високого статусу. До таких ресурсів можуть відносити освіту, походження, зв'язки, гроші і багато іншого. Досвід показує, що можна вивести індексний показник, який вимірює потенціал будь-якого індивіда в досягненні певного статусу;

K - коефіцієнт конкуренції.

Очевидно, може так статися, що зусилля декількох індивідів у досягненні однієї соціальної позиції зіштовхнуться. У цьому випадку сила інфільтрації буде зменшуватися залежно від дій конкурентів. Коефіцієнт конкуренції коливається в межах від 1 до 0. Якщо конкуренція відсутня, він дорівнює одиниці і сила інфільтрації максимальна; навпаки, якщо конкуренція настільки велика, що шансів зайняти бажану соціальну позицію практично немає, коефіцієнт конкуренції дорівнює нулю;

L - соціальна дистанція між двома статусними стратами або групами. Це величина, яка важко вимірюється. Соціальна дистанція - "поняття, що характеризує ступінь близькості або відчуження соціальних груп. Вона не тотожна просторовій, географічній дистанції" [143, С.316].

Вимірявши силу, з якою індивід намагається проникнути у верхню страту, можна з певною ймовірністю передбачити його

попадання туди. Ймовірнісний характер інфільтрації зумовлений тим, що, оцінюючи процес, слід враховувати постійну зміну ситуації, яка складається із багатьох факторів, у тому числі із особистих взаємовідносин індивідів.

Специфікою економічного підходу до вивчення процесу трудової мобільності є розгляд трудової мобільності як елемента ринкової організації праці. У сучасній економічній літературі проявляються два підходи до розуміння мобільності. Згідно з першим, вона розглядається як категорія, сутністю якої є здатність і готовність робочої сили змінювати місце, регіон, сферу діяльності. Згідно з другим, мобільність розглядається як процес руху робочої сили. Обидва підходи поєднані у визначенні, даному М.І.Долішним та С.М.Злупком: "У ринкових умовах економічна мобільність охоплює як певну якісну характеристику трудового потенціалу, його здатність і готовність до зміни праці, здатність до швидкої адаптації у динамічних виробничих умовах і кон'юнктурі в сфері зайнятості, так і рух зайнятих у суспільному виробництві, внаслідок чого змінюється їх структура..." [133, С.98].

Мобільність робочої сили є формою її саморуху. Принципово важливо, що мобільність не є неорганізованим переміщенням, як часто стверджується в літературі. В умовах ринку мобільність - це форма самоорганізації трудових ресурсів, яка виявляється у їхній спрямованості в ті галузі, сфери, регіони діяльності, які найбільш відповідають здібностям і потребам працівників і попиту на робочу силу з боку виробників. Мобільність означає вільне переміщення працівників у сфері можливостей і стимулів, що їх надає ринок.

В окремих публікаціях зазначаються регулятивні властивості мобільності. Так, у роботі Н.Г.Мурадяна мобільність характеризується як засіб адаптації робочої сили, яка підвищує її конкурентоздатність [85, С.5]. Розроблення цілісного уявлення про трудову мобільність як складову механізму саморегулювання ринку праці вимагає насамперед

з'ясування його основ, місця та функцій у системі ринкової організації. Серед основ виділимо психофізіологічні, соціально-економічні та правові. Перші - це унікальна здатність людини до праці, яка виявляється в широті сфер застосування її робочої сили. Працівник природно наділений здатністю оволодівати різними професіями, перенавчатись протягом життя. Спеціалісти однієї професії можуть працювати на різних підприємствах, змінювати сферу діяльності, територію роботи і місця проживання. Прагнення змін є невід'ємним атрибутом розвитку людини, умовою здійснення нею постійного вибору.

Здатність до змін як елемент індивідуального розвитку людини діалектично пов'язаний із загальним суспільним розвитком. Науково-технічний прогрес, зростання і збагачення потреб людини і суспільства призводять до появи все нових видів діяльності, коли створюються нові товари та послуги, що зумовлює постійне оновлення професійно-кваліфікаційного складу трудових ресурсів. Природні здатності людини до трудової мобільності виявляються по-різному, залежно від соціально-економічних та правових основ. Ринкова економіка, як відомо, ґрунтується на юридичній свободі власника робочої сили. Ця свобода є законним вибором роботи, її місця, виду, сфери, кількості. Закладається правове поле для виявлення економічних умов мобільності та багатоманітності економіки, розвитку ринкової інфраструктури, особливо ринків житла, цінних паперів, робочих місць.

В умовах ринкової економіки мобільність є засобом здійснення більш ефективного вибору працівника. Крім зазначених попередньо видів вибору, він може вибирати між зайнятістю і незайнятістю, між роботою за наймом і власною справою, між різними формами зайнятості: повною або частковою, основною чи основною і додатковою, за сумісництвом тощо. Дослідження доводять, що ті, хто змінюють робочі місця, влаштовуються на роботу краще, ніж вчорашні безробітні; ті, хто виявляв мобільність на початку трудової кар'єри, мають кращі

матеріальні та соціальні наслідки, ніж ті, хто починає “рухатись” у зрілому віці [99, С.234].

Розширення сфери вибору посилює адаптованість працівників до змінюваних умов їхньої трудової діяльності і, що дуже важливо, ступінь їхньої конкурентоспроможності на ринку. Можливість змінювати роботу і активно шукати іншу дає змогу працівникам отримати те робоче місце, яке, з одного боку, найбільш відповідає їхнім власним запитам, уподобанням, здібностям, з другого - відповідає ринковому попиту на їхню працю. Отже, можна зробити висновок, що мобільність є одним із інструментів дії невидимої руки ринку у сфері праці.

Підсумовуючи, зазначимо, що трудова мобільність як наукове поняття розкривається в трьох аспектах:

1) як категорія ринку праці, що означає здатність та готовність працівника до зміни місця праці;

2) як процес руху робочої сили в галузево-територіальному та професійно-кваліфікаційному розрізах;

3) як елемент внутрішнього регулювання ринку праці, що виконує необхідні функції:

- регулювання співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці;

- посилення гнучкості ринків праці;

- сприяння більш ефективному вибору працівникам;

- посилення адаптації та конкурентоздатності працівників;

- посилення конкуренції виробників за робочу силу [99, С.251].

У сучасних умовах мобільність часто є професійною вимогою до деяких спеціальностей. Так, багато фірм з гнучким виробництвом чи змінюваним асортиментом товарів та послуг висуває мобільність працівників як умову їхнього найму та критерій оцінки діяльності. Поширеність та ступінь трудової мобільності в країнах з розвиненою економікою дуже високі. Так, американські робітники та службовці

протягом трудової кар'єри змінюють робочі місця 10 і більше разів, унаслідок чого середній термін роботи в США скоротився до 3,6 років на одному робочому місці. Навіть у фірмах, зорієнтованих на стабільну зайнятість, забезпечується висока внутріфрмова мобільність [78, С.303].

Під впливом науково-технічного прогресу, дії ринкових умов та низки інших тенденцій створюються нові робочі місця з підвищеним рівнем вимог до кандидатів на їхнє заміщення і умов для трудової мобільності. Підвищуючи свою загальну освіту, кваліфікацію, накопичуючи виробничий досвід, працівники знаходяться також у процесі трудової мобільності.

Етап власне трудової мобільності включає два взаємопов'язаних типи мобільності: потенційну та фактичну (реальну).

Потенційна мобільність визначається по-різному. Одні трактують її як прагнення до зміни соціального становища [82, С.29]. На думку інших, це - психічний стан і окремі елементи поведінки індивіда, що свідчать про послаблення і поступовий розрив його зв'язків з роботою або позицією, яку він займає [94, С.151]. Висловлюється також думка, що потенційна мобільність є внутрішнім психічним станом працівника, зумовлена як ростом його власних притягань, так і збільшенням можливостей середовища [1, С.17].

Під потенційною мобільністю ми розуміємо схильність, бажання, намагання людиною змінити свій статус і перейти в іншу групу. Цей стан має відрізок часу між прийняттям рішення про мобільність і фактичною мобільністю або ж утриманням від неї. Період потенційної мобільності буває різним у різних індивідів

Специфікою формування трудової мобільності в Україні є суттєві розбіжності між реальною і потенційною мобільністю. Найбільш різким цей контраст є у сегменті прихованого безробіття. Загалом сегменту властиве збереження свого робочого місця, незважаючи на незабезпеченість роботою, невиплату заробітної плати, нестабільність

становища. Проте вивчення орієнтацій прихованих безробітних у ході соціологічного дослідження засвідчило, що більшість із них хотіли б змінити робоче місце і за сприятливих умов зробили б це [99, С.173]. Значення індексу потенційної мобільності за масивом приховано безробітних на рівні 0,38 засвідчує, що більше третини контингенту є потенційно мобільною. Цікава ситуація відбувається тоді, коли 28,4% респондентів дали негативну відповідь на запитання про зміну роботи. Не бажаючи змінити своє основне робоче місце, значна їх частка має додаткову діяльність, що свідчить про “приховану” мобільність певного прошарку цього сегмента.

Застосовуючи метод аналітичного укрупнення груп, можна виділити найбільш потенційно мобільну групу в цьому сегменті. За результатами цього дослідження, така група складається з чоловіків у віці 31-40 років, які мають середню, середню спеціальну чи незакінчену вищу освіту. Розрахунок індексу потенційної мобільності за цією групою засвідчив, що він становить 0,52 [99, С.174].

Висока потенційна мобільність прихованих безробітних за вкрай низької реальної і за величезної їхньої частки у структурі зайнятих веде до висновку про гальмування процесів розвитку ринкової організації праці в Україні, штучне стримування процесів вивільнення та перерозподілу робочої сили. Низька трудова мобільність є ще одним свідченням спаду виробництва, гальмування створення нових робочих місць та ефективної структури зайнятості.

Критичний рівень потенційної мобільності веде до фактичної мобільності. Фактична мобільність - це зміна статусу людини, її перехід в іншу групу під дією об'єктивних і суб'єктивних факторів, умов і стимулів. [82, С.30].

Трудовій мобільності як процесові, під час якого внаслідок руху трудових функцій здатності до зміни праці, змінюється професійна,

галузева, територіальна структура зайнятих, відводиться важливе місце в усіх фазах та формах мобільності.

Фаза розподілу передбачає активізацію переміщення кадрів, що проявляється у зростанні інтенсивності міжгалузевої, міжпрофесійної і кваліфікаційної міграції працюючих. У цій фазі відтворення робочої сили простежується чіткий зв'язок між економічною і соціальною мобільностями.

У фазі виробництва використання робочої сили тісно пов'язане з формуванням і розподілом (перерозподілом). Ефективність реалізації цих процесів сприяє повнішому використанню робочої сили. Ефективне використання робочої сили зворотно впливає на її формування і розподіл, диктує свої вимоги, створює нові стимули для вдосконалення.

У науці, громадській думці поступово складається позиція, в якій визнається трудова мобільність як невід'ємний компонент економічної системи суспільства [86, С.120].

Таким чином, складовими компонентами механізму трудової мобільності є об'єктивні фактори, які діють на цей процес, а також суб'єктивне відношення (мотиви мобільності) працівників до зміни статусу, групи.

Соціально-психологічні підходи до вивчення процесів трудової мобільності полягають у поділі факторів мобільності на дві групи: об'єктивні та суб'єктивні.

Об'єктивні фактори визначають якісні характеристики працівників, до яких відносяться :

- демографічна характеристика (стать, вік, фізичні та інші дані);
- кваліфікаційно-професійні дані (загальні та спеціальні знання, професія, кваліфікація, досвід роботи та інші);
- особисті якості (працемобільність, трудова і громадська активність та результативність, орієнтації, установки тощо).

До об'єктивних факторів мобільності відносять також соціальні норми поведінки працівників, кадрову політику, яка завдяки відповідним принципам і критеріям значною мірою контролює пересування працівників.

Важливим фактором мобільності, значення якого постійно зростає, є освіта, що стає передумовою та індикатором соціального становища працівників, фактором їхнього вертикального переміщення. Освіту називають прогресивним фактором вертикальної мобільності, оскільки чим вищий освітній рівень, тим вища ймовірність переміщення у вищі за статусом соціальні групи. Більш освічені працівники, як правило, краще адаптуються до умов праці, більш успішно виконують свої виробничі завдання, ефективніше включаються в громадську діяльність і в кінцевому рахунку швидше досягають громадського визнання. Згідно з даними досліджень, найбільшою стійкістю відрізняються висококваліфіковані групи працівників, а професійна мобільність тим менша, чим вища кваліфікація професії [9, С.152].

У суб'єктивному аспекті мобільність залежить від таких індивідуальних характеристик людей, як потреби, інтереси, ціннісні орієнтації, моральні якості й інші визначальні мотиви працівників. Загалом, схему загальної поведінки працівника, в яку можна вписати і мобільність, подають переважно у формі процесу, що визначається такими основними елементами: потреби - інтереси - мотиви.

Потреби можна розглядати з економічної, соціальної і психологічної точки зору. У першому випадку коло потреб становлять здебільшого матеріальні блага і послуги, рівень задоволення яких визначається розмірами доходів працівників як споживачів. У решти випадків потреби людини характеризуються сукупністю ціннісних орієнтацій і інтересів, ступенем соціалізації, специфікою формування особистості. На мобільність накладаються зрушення в індивідуальних потребах людини, пов'язані зі зміною життєвої ситуації (вік, сімейне

становище, матеріальне становище, житлові умови тощо), а також з розвитком і соціалізацією особистості.

На кожному підприємстві, установі, фірмі відбувається ієрархія робочих місць і груп працівників, які користуються більш високою привабливістю (за характером і рівнем благ, що надаються, становищем у формальній структурі, престижем професії або посади тощо). Ця ієрархія і служить основою вертикальної мобільності.

Поняття “потреба” тісно пов’язано з поняттям “інтерес”, яке визначається як усвідомлення працівниками якихось своїх побажань і намірів. Відповідно до інтересів будується і поведінка людини, мета якої - реалізувати ці інтереси, в тому числі і в галузі свого трудового і професійного просування.

Трудова мобільність залежить не тільки від об’єктивних, але також і від суб’єктивних факторів, свідомості і волі, цілей та інтересів. В основі механізму мобільності лежить структура їхніх ціннісних орієнтацій щодо характеру і змісту праці, побуту і відпочинку, матеріальних і духовних благ, прямо або опосередковано з ними пов’язаних. Особливо важливу роль у мобільності відіграє трудова ціннісна орієнтація працівників, що визначається як вираження в ідеальній формі їхнього відношення до праці, а також задоволеністю працею, спеціальністю і відносинами в колективі.

Управління мобільністю пов’язане з виявленням того, як переломлюються потреби та інтереси працівника в мотивах цієї мобільності, які можуть бути зовнішніми об’єктивними причинами (умовами, факторами) і внутрішніми суб’єктивними причинами, що виникають у свідомості людини.

Оцінка необхідності та бажання переміщення, як правило, мотивується самою людиною. Залежно від характеру цієї оцінки розрізняють мотиви здійснення акту мобільності і мотиви утримання від неї. Під мотивами мобільності розуміють усвідомлені людиною причини

та цілі (внутрішні усвідомлені або неусвідомлені спонукання, що відповідають цим стимулам), що роблять соціальне переміщення необхідним.

Немале значення в мобільності має фактор наслідування, слідувати прикладу переміщення інших членів колективу (особливо часто це трапляється серед молоді). Тут відношенні велику роль відіграють соціальні норми, традиції, звичаї та шаблони поведінки, загальноприйняті в колективі.

Матеріальні або економічні стимули (розміри заробітку, житлові, побутові умови тощо) є одними з найбільш важливих стимулів, які впливають на рух працівників загалом і, зокрема, на їхню соціальну мобільність.

Особистісні дані, в тому числі потреби, інтереси і ціннісні орієнтації працівників, з одного боку, і конкретні умови організації, підприємства, де вони працюють, - з другого, визначають потенційну і фактичну трудову мобільність, є її основними спонуками.

В одних і тих же умовах і за наявності рівних можливостей індивіди приймають неоднакові рішення. Це пов'язано з тим, що між зовнішніми стимулами до переміщення і мотивованими оцінками його доцільності знаходиться особистість працівника з його неповторною структурою. Тип цієї особистості і є фактором, що диференціює індивідуальне сприйняття і оцінки тої або іншої ситуації різними групами працівників [76, С.19].

Викладені вище основні елементи механізму трудової мобільності та їхні взаємозв'язки зображено на рисунку 1.3.

Інформація про можливості і ймовірну ефективність різних форм мобільності переломлюється через свідомість працівників. Розбіжності в типології і структурі особистості працівників, поряд з об'єктивними факторами мобільності, мають вплив на вироблення їхнього суб'єктивного відношення до мобільності, які зводяться до трьох

основних типів: позитивні, нейтральні і негативні [100, С. 163]. Після прийняття позитивного рішення і здійснюється акт мобільності.

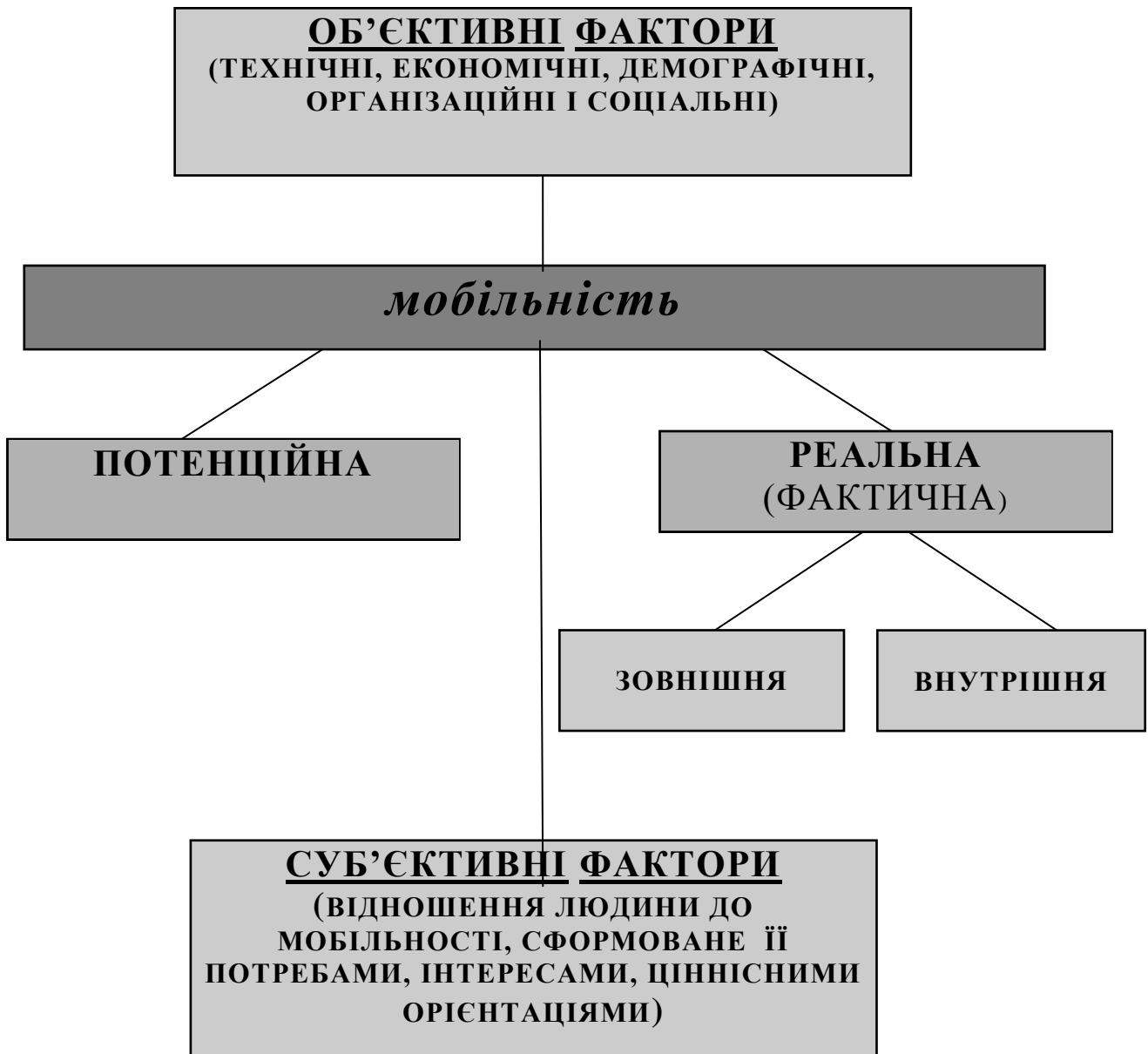


Рис. 1.3. *Механізм трудової мобільності*

Т.І.Заславська фіксує такі категорії працівників за їхнім відношенням до мобільності:

1) фактично мобільні - ті, що змінили місце праці, посаду, місце проживання безпосередньо в період дослідження;

2) потенційно мобільні - ті, що не змінили робочого місця, але мають відповідні наміри і плани;

3) фактично стабільні - ті, що довгий час працюють на одному місці праці і не мають установок на мобільність;

4) потенційно стабільні - ті, що порівняно недавно прийшли на місце праці і поки не мають планів його змінювати [43, С.185].

За готовністю “вписатися” в ринкові відносини та зробити реальні кроки щодо трудової мобільності український соціолог В.І. Подшивалкіна виділяє чотири групи [40, С.110]:

Активний тип - це ті, хто психологічно до ринку готовий, почав змінювати свій життєвий уклад, вже “вписався” в ринкові відносини.

Потенційний тип - психологічно до ринку готові, але поки що не почали будувати життя за ринковими законами.

Вимушений тип - ті, хто внутрішньо до ринку не готовий, але вимушений змінювати свій життєвий уклад, щоб якось вижити в нових умовах.

“Консерватори” - ті, хто не готовий до ринку психологічно і ніяких кроків не робить, щоб змінити щось у своєму житті.

Отже, у дослідженнях трудової мобільності відбувається синтез знань, який вперше сформувався в різних її галузях, у конкретному випадку - в економічних і соціологічних науках, і соціальній психології. Базовою галуззю знань, всередині якої почалось формування понятійного апарату досліджень трудової мобільності, були економічні науки. Далі цей апарат збагачувався поняттями соціології і соціальної психології (мотиви мобільної поведінки, наміри щодо зміни місця праці, місця проживання, виконуваної праці, привабливість різного роду праці, професій, місць праці; потреби, пов’язані з умовами праці і життя).

Специфіка соціолого-психологічного підходу до досліджень трудової мобільності полягає у тому, що її опис ведеться з позицій двох

наук: соціології і соціальної психології, які розглядаються в органічній єдності. Це правомірно тому, що на сьогодні жорсткої межі між ними в практиці досліджень не простежується. Зокрема, такі традиційні для соціальної психології явища, як мотивація, потреби, установки, широко вивчаються соціологами. Це, з одного боку, дає змогу говорити про єдиний соціолого-психологічний підхід, а з другого - вимагає врахування специфіки підходу кожної з цих наук окремо.

Специфіка соціологічного підходу виражається в тому, що саме тут розробляється таке загальне поняття, як соціальна структура суспільства, в якому поєднуються уявлення про соціальну стратифікацію, соціально-професійний поділ праці, диференціація за освітнім рівнем, рівнем доходів, ступенем участі в управлінні, способами проведення вільного часу. Розглядаючи трудову мобільність з позиції соціології, необхідно пов'язувати цей процес із соціальною структурою суспільства і соціальними інститутами, які її регулюють.

Інші вимоги висуває соціальна психологія, яка вивчає закономірності групової поведінки і свідомості. Для того, щоб підійти до трудової мобільності з цих позицій, необхідно пов'язати її з такими явищами, як групові рішення, групові взаємодії, зокрема, конфлікти, лідерство, груповий престиж тощо.

1.3. Особливості трудової мобільності в умовах сучасного ринку праці

Розвиток ринкової економіки призводить до поглиблення диференціації ринку праці. Різноманіття відбувається по горизонталі - за рахунок появи нових ознак диференціації - і по вертикалі - внаслідок поглиблення відмінностей в межах кожної специфічної групи. Разом з тим фактори диференціації діють комплексно, спричиняючи, по-перше, схожі видозміни в межах різних груп ринку праці, по-друге, появу нових якостей учасників ринку праці, які не можуть бути пояснені на основі дії будь-якого окремого фактора. Сукупність специфічних особливостей соціального становища та економічної поведінки певних категорій ринку праці виділяє їх в окремі сегменти. Цей процес лежить в основі сегментації ринку праці, що є властивим для економіки України, яка здійснює перехід до багатоваріантних форм використання праці.

Ринок праці є однією з підсистем складної соціально-економічної системи – ринку. Йому властиві істотні ознаки і характеристики ринку. Тому-то ринок праці треба розуміти як систему соціально-економічних відносин з купівлі-продажу робочої сили, взаємозв'язку і взаємозумовленості з іншими частковими ринками, систему впливу тенденцій ринків товарів і капіталів на стан ринку праці [97, С.52].

Ринок праці - це "динамічна система, в якій взаємодіють суб'єкти власності на фактори виробництва, формуючи обсяг, структуру і співвідношення пропозиції робочих місць і робочої сили, попиту на працівників і роботу по "найму". Близьким до цього твердження є дефініція, під якою ринок розуміється "як сфера обігу специфічного товару - робоча сила, спосіб її включення в економічну систему" [68, С.56].

Ринок праці є невід'ємним структурним компонентом ринкової системи господарства, органічно взаємопов'язаний з ринком капіталу, житла, інвестицій, фінансовим ринком, виконує функцію обміну, організованого за законами товарного виробництва з метою забезпечення розширеного відтворення робочої

сили на основі її ринкової ціни. Таке розуміння ринку праці не обмежується самовідтворенням, у ньому закладені імпульси для його відтворення на перспективу, стимулюючи зростання і якісне вдосконалення трудового потенціалу.

Розуміння ринку праці як органічного елементу єдиної взаємопов'язаної системи ринкового господарства, ефективність функціонування якого ставиться в пряму залежність від рівня розвиненості структури ринкового механізму, дає можливість зрозуміти, що його ефективне функціонування вимагає тривалого часу [108, С.106].

Існує велика різноманітність ринків праці, диференційованих залежно від складу робочої сили та її споживачів. За ознакою структури господарства виділяють такі ринки праці: окремих галузей народного господарства, а всередині їх - окремих підгалузей; окремих видів діяльності; груп господарств з різними формами власності. За ознакою рівня економічного розвитку розрізняють ринки праці регіонів, згрупованих залежно від рівня валового національного продукту, рівня оплати праці, доходів населення тощо. За територіальною ознакою виділяють поняття регіональний ринок праці. Первинним його елементом є внутрішній ринок. За професійно-кваліфікаційною ознакою розрізняють ринки праці окремих професій, спеціальностей та груп спеціальностей, рівнів освіти. За ознакою джерел робочої сили виділяють ринки праці, потреби яких задовольняються певними закладами освіти або їх групами, службами зайнятості тощо .

До факторів формування рівнів трудової мобільності належить як фундамент - працездатність, що визначається станом здоров'я, освітнім і професійно-кваліфікаційним рівнем і бажанням. Але узагальнюючим фактором формування є соціально-економічні умови життя: технологічні настанови та економічні стимули трудової діяльності.

Корективи вносяться соціально-психологічним середовищем, яке формується залежно від загальних культурних та політичних установок держави і водночас розподіляє всю сукупність населення на окремі групи за професіями,

освітою, соціальним статусом, добробутом, сімейним станом тощо.

До факторів, які впливають на формування конкретних рівнів трудової активності належать:

- * соціально-демографічні - вік, стать, сімейний стан, наявність малих дітей, утриманців та членів сімей, стан здоров'я;

- * демо-економічні - рівень освіти та професійно-кваліфікаційної підготовки окремих груп населення, рівень доходів та їхнє співвідношення з майбутнім заробітком, наявність інших (крім заробітної плати) засобів до існування;

- * соціально-психологічні - трудова активність (професійна, галузева, територіальна), приналежність до нелегальної трудової діяльності і зайнятості у сфері "чорного" ринку, готовність до зміни (за потребою) умов своєї трудової діяльності, настанова на режим праці (орієнтація на часткову, повну або вторинну зайнятість);

- * економічні - потреба в робочій силі, рівень оплати праці і його співвідношення з прожитковим мінімумом, можливість працевлаштування через перекваліфікацію.

У впливі перерахованих факторів є територіальні розбіжності, які слід враховувати, наприклад, в індустріальних районах є потяг до найманої праці, у великих містах активніше йде процес розвитку приватного сектора. Там є орієнтація на самозайнятість. Це, наприклад, характерно для західних областей України [97, С.58].

Трудова мобільність є важливим складовим елементом механізму саморегуляції ринку праці. У дореформеному періоді цей процес не набув значного розвитку. В умовах курсу на суцільну зрівняльну зайнятість мобільність працівника розглядалась як негативне явище, що загрожувало стійкості трудових колективів. Існувала ціла система обмежень трудової мобільності. Міжпрофесійна мобільність стримувалася через надмірну спеціалізацію, чітку професійну орієнтацію працюючих, відсутність можливостей для перенавчання дорослого населення. Територіальна

обмежувалася відсутністю ринку житла, інститутом прописки. Кадрова політика підприємств була спрямована на стабільність персоналу, стимулювалася робота на одному місці.

Перехід до ринкової економіки зумовив посилення трудової мобільності на українському ринку праці. Основними факторами цього явища стали розвиток форм власності, підприємницької діяльності, чинне законодавство, що полегшує зміну місця праці та проживання людей. Поступово складаються і розвиваються форми трудової мобільності, традиційні для ринкової економіки: територіальна, галузева, професійно-кваліфікаційна, внутрішня та міжфірмова. Помітного розвитку набули міграційні процеси як особлива форма мобільності, що поєднується з неодмінним територіальним переміщенням робочої сили. За даними Т.Петрової і В.Васильченко, в структурі міграцій населення стаціонарні (зі зміною постійного місця проживання) охоплюють до 85% мігрантів працездатного віку; трудові (без зміни постійного місця проживання, але зі зміною територіального знаходження робочого місця) до 95% таких мігрантів. Серед останніх виділяються маятникові, чисельність яких тільки у 1994 р. становила 20% сільського населення [104, С.48]. Нижчим є рівень професійно-кваліфікаційної мобільності. Соціологічні дослідження засвідчують, що суттєвого впливу на обсяг пропозиції робочої сили окремих професій міграційні процеси не справили [110, С.52].

У той же час в умовах перехідного періоду виникли нові форми прояву мобільності, які не можуть бути оцінені однозначно. Серед них варто відзначити, по-перше, перехід від роботи за наймом до підприємницької діяльності. За даними дослідження центру “Соціальний моніторинг”, 3% опитаних громадян займаються підприємницькою діяльністю, ще 6% мають намір зробити це найближчим часом [153, С.68]. Незважаючи на високу репрезентативність нашого дослідження, гадаємо, що процентна частка цієї групи на ринку праці вища, хоч і не сягає рівня аналогічного показника в розвинених країнах (15–18% працездатного населення). Частина підприємців свідомо приховує зайнятість власним бізнесом, ще частина, займаючись підприємницькою діяльністю за

суттю не називає її так. Важливо й те, що через численні перешкоди на шляху розвитку підприємництва, ця форма мобільності розвивається недостатньо. Це суперечить високій потенційній підприємливості населення. За цим же дослідженням, 51% молоді у віці до 29 років хотіли б почати свою справу, але не мають для цього можливостей. По-друге, особливою формою мобільності в перехідному періоді стало перетікання задіяних зі сфери офіційної зайнятості у сферу неофіційної економіки. За експертними оцінками, 40% населення України займається “човниковим” бізнесом. По-третє, розвивається самозайнятість населення у домашньому та підсобному господарствах тощо. Своєрідною формою мобільності можна вважати і пошук другої і третьої роботи. Розвиток цих та інших форм трудової мобільності населення в перехідному періоді можна оцінити, з одного боку, позитивно, оскільки він свідчить про формування у людей ринкових орієнтацій та підвищення їхньої адаптованості; з іншого - слід підкреслити негативні наслідки: тінізацією економіки, втрату професійно-кваліфікаційних навичок, дисципліни й організованості трудового процесу.

Дослідження сегментації ринку праці в період реформування економіки України дало можливість помітити принципово нові форми мобільності: внутрішньо- та міжсегментну [99, с.170].

Загальною закономірністю існуючих сегментаційних моделей є більш поживлена внутрішньосегментна мобільність і значно ускладнена міжсегментна. Розглянемо це на прикладі таких моделей.

I. Мобільність у межах сегментаційного поділу ринку праці на внутрішній та зовнішній. Цей поділ стосується працівників, які мають відношення до певної фірми. Для аналізу їхньої мобільності скористаємося моделлю гнучкої фірми Дж.Аткінсона, ринок праці для якої передано за допомогою трьох концентричних кіл.

На рисунку 1.4.а зображено три сегменти працівників, які створюють послуги для фірми:

1) ядро фірми, постійні робітники, зайняті повний робочий час; внутрішній ринок;

2) периферійні працівники, утворені: а) сегментом постійних робітників, зайнятих повний робочий час, але таких, що можуть бути звільнені, і б) тих, що працюють за короткостроковими контрактами та частково зайнятими;

3) залучені працівники, які працюють тимчасово, за субконтрактами і не можуть претендувати на постійну зайнятість.

а) внутрішній та зовнішній ринок

б) первинний та вторинний ринок

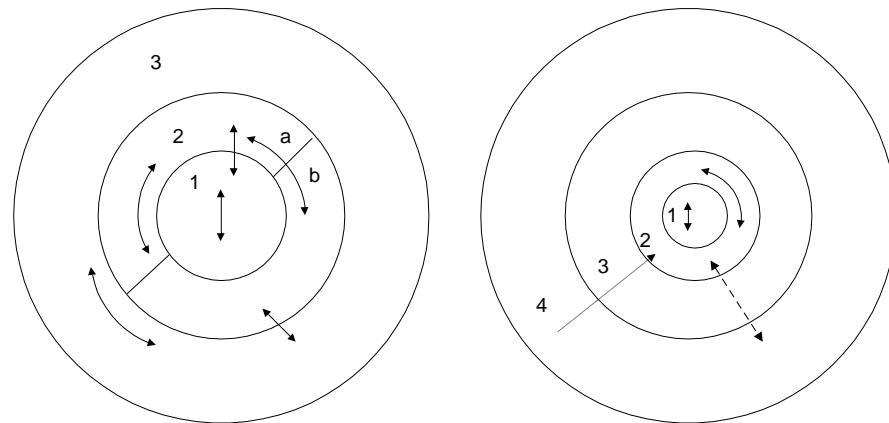


Рис. 1.4. Напрями переміщень на ринку праці

Стрілками позначено можливі напрями переміщення робочої сили. Зрозуміло, що працівники третього рівня ніяк не можуть потрапити до ядра фірми, їхня висока мобільність (часті зміни роботи) реалізується лише всередині сегмента, рідше - з переходом у сегмент 2б. Така ж ситуація і в інших сегментах. Яскравим прикладом сегментаційної мобільності є досвід англійського філіалу ІВМ, де щонайменше 1/3 зайнятих - тимчасові службовці, найняті на 10 місяців. Не маючи ні прав, ні привілеїв постійних працівників, вони “сподіваються”, попрацювавши тимчасово, отримати постійне місце. Але на практиці лише дуже небагатьом тимчасовим працівникам вдається здійснити такий перехід [152, С.68].

II. Мобільність у межах сегментаційного поділу ринку праці на первинний та вторинний, яка охоплює всі об’єкти певного ринку праці. На рисунку 1.4.б зображено чотири кільцеву сегментаційну модель Ч.Лідбітера, де:

1) зайняті на первинному ринку праці;

- 2) вторинний ринок праці;
- 3) безробітні зі стажем до одного року;
- 4) безробітні зі стажем більше року.

Не викликає сумніву, що розрив між крайніми сегментами вкрай унеможлиблює будь-які переходи. Пересування з третього в другий, та з четвертого в другий сегменти ускладнюється багатьма факторами (складністю перекваліфікації, втратою професійних навичок). Значна мобільність існує всередині першого та другого сегментів, де вона є умовою посилення конкурентоздатності працівників.

Хоча зазначені види сегментації ринку праці ще не є ustalеними в українській економіці, певні тенденції щодо міжсегментної та внутрішньосегментної мобільності намітилися. Це підтверджує кадрова політика підприємств альтернативних форм (спільних, акціонерних) власності, спрямована на створення власного ядра і ускладнення проникнення у нього працівників зовнішнього ринку. Такі ж наслідки має позиція трудових колективів, що приватизують майно підприємства. Між їхнім основним кадровим складом та іншими працівниками (сумісниками, тимчасовими, субпідрядниками) існують значні розбіжності й бар'єри. Такі організації стають майже закритими для припливу нових кадрів зі сторони.

III. Мобільність у межах соціально-економічної сегментації ринку праці. Розбудова ринкової економіки підвищує трудову мобільність практично всіх груп працездатного населення. Другий рівень значно варіюється залежно від територіальних, економічних, соціодемографічних факторів. Підвищенню трудової мобільності сприяють відкритість економіки, розмаїтість форм власності та організаційно-правових форм господарювання, утворення ринку житла. Проте є й обмежувачі, серед яких - відсутність необхідної інформації, брак коштів для переїзду та купівлі житла, труднощі з підвищенням кваліфікації та перекваліфікацією, стереотипи мислення, звички. На ринку праці досить чітко окреслюються сегменти з високою, середньою та низькою мобільністю. Математично точно оцінити кількісні параметри мобільності для кожного

сегмента вкрай важко. Щоб визначити рівень мобільності, застосовують два принципово різних підходи [69, С.5]. Згідно з першим вимірюється рівень реалізованої мобільності за фактичними даними про інтенсивність та обсяг міграційних переміщень, плинності, кадрових переміщень. Відповідно до другого оцінюється потенційна мобільність, тобто готовність населення до зміни місця роботи, яка з'ясується за даними соціологічних обстежень та опитувань. Як справедливо зазначає Е.Лібанова, для “регулювання ринку праці пріоритетне значення має аналіз потенційної мобільності, елімінованої від впливу фактичних можливостей реалізації готовності до зміни, наприклад, місця проживання” [68, С.23]. Проте методика проведення соціологічного дослідження дає можливість виявити не лише потенційну, але й реальну мобільність, хоча й не з абсолютною точністю. Реальну мобільність можна оцінити, враховуючи конкретні факти зміни робочого місця. Потенційну - на основі вивчення соціальних орієнтацій зайнятих на ринку праці. Для аналізу реальної мобільності виявляються групи респондентів, які з різною частотою змінювали робоче місце в аналізованому періоді. Так, обстеження домашніх господарств України у 1995р., проведене за програмою TACIS, засвідчило, що найнижчою мобільністю відзначаються працівники офіційного сектора, зайняті на державних підприємствах. Серед респондентів, що працюють на підприємствах державної форми власності, лише 14% хоча б один раз змінили місце роботи. Вищим є цей відсоток у приватному секторі, де особи, які змінювали місце роботи, становлять третину від загальної кількості респондентів. Цей відсоток фактично ще вищий, оскільки перехід з державних підприємств до приватного сектора, який здійснили практично всі працівники, що на момент перебудови вже мали роботу, і є зміною місця праці, тобто формою мобільності. Результати обстеження дають змогу оцінити загальний ступінь мобільності на українському ринку праці [41, С.85]:

75% респондентів змінювали роботу один раз;

15% - 2 рази;

7% - 3 і більше разів.

За традиційними вітчизняними мірками, високою вважалась мобільність,

яка передбачала зміну місця роботи більше трьох разів. З наведених даних видно, що така мобільність характерна лише для 7% опитаних. Для основної маси респондентів властива низька мобільність. У разі оцінки рівня реальної мобільності методом соціологічного опитування можливі похибки.

По-перше, зміни робочого місяця, на які вказують респонденти, не завжди можна розцінити як вияв мобільності. Часто це форма плинності кадрів, до якої більшою мірою схильні особи з низькою кваліфікацією, ті, хто працює на робочих місцях у важких умовах та має низькі стимули до праці.

Необхідно розрізняти категорії плинності та мобільності робочої сили. Якщо плинність характеризується ситуацією, коли працівник змушений шукати роботу через незадоволення своїм робочим місцем, то мобільність означає готовність та здатність працівника до зміни робочого місця з метою професійного і творчого пошуку.

По-друге, рівень трудової мобільності, одержаний в ході обстеження, може бути нижчим, оскільки певна частина респондентів змінювала роботу через причини, не пов'язані з її змістом, а, наприклад, виїжджаючи із зони забруднення (ЧАЕС) чи змінюючи місце проживання за інших міркувань.

Розглянуті нами підходи щодо вивчення процесу трудової мобільності дають змогу зробити висновки, що економічні, соціологічні і соціально-психологічні аспекти проблеми слід розглядати як ступені послідовної конкретизації уявлення про трудову мобільність, починаючи з аналізу її місця в економічному житті суспільства, поступово включаючи в аналіз діючі в цій сфері позаекономічні відносини, і закінчуючи дослідженням впливу на трудову мобільність типів особистості працівників, їхніх взаємовідносини з мікросередовищем тощо.

Проблеми трудової мобільності необхідно досліджувати як у теоретичному аспекті, так і шляхом емпіричних досліджень. Особливо перспективним є теоретико-емпіричні дослідження проблем трудової мобільності на стику різних наук. Можна виділити певні завдання, спрямовані на вивчення залежностей між економічними і неекономічними сторонами трудової

мобільності. Зокрема, вивчення особливостей трудової мобільності в умовах регіонального ринку праці, виявлення сучасних типів мобільної поведінки, аналіз внутрішньої та зовнішньої, висхідної та низхідної мобільності, співвідношення реальної та потенційної трудової мобільності, виявлення рівня прихованої мобільності на ринку праці тощо.

Підвищенню трудової мобільності сприяють відкритість економіки, розмаїтість форм власності та організаційно-правових форм господарювання, утворення ринку житла. Проте є й обмежувачі, серед яких - відсутність необхідної інформації, брак коштів для переїзду та купівлі житла, труднощі з підвищенням кваліфікації та перекваліфікацією, стереотипи мислення, звички.

Отже, трудова мобільність - це складний соціально-економічний процес, який свідчить про здатність і готовність індивідів чи соціальних об'єктів до зміни соціально-трудової позиції, їхня конкурентоздатність, зацікавленість у навчанні та безперервній освіті, здатність до швидкої адаптації до динамічних виробничих умов і кон'юнктури ринку праці, що призводить до зміни їхніх якісних і кількісних характеристик під дією різних об'єктивних і суб'єктивних факторів, умов і стимулів.

РОЗДІЛ 2. МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ СОЦІОЛОГІЧНОГО АНАЛІЗУ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ В УМОВАХ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

2.1. Методологічне обґрунтування програми соціологічного дослідження трудової мобільності

Для наукового управління розвитком соціальної структури суспільства, підвищення ефективності та рентабельності виробничих підприємств все більше набуває значимості оперативна і достовірна соціологічна інформація. Особливе місце в цій інформації відводиться соціологічним даним про процеси трудової мобільності, адже саме від цих процесів, певною мірою, залежить ефективність виробництва. Разом з тим важливо мати таку інформацію не стільки в ”зрізах” соціальної структури, скільки в динамічних процесах. Такі знання “можуть бути отримані шляхом повторних (інтервальних) досліджень на порівняльних масивах, чи шляхом порівняння емпіричної соціологічної інформації, отриманої в різних регіонах країни” [119, С.63].

На основі конкретно-соціологічного аналізу можна виявити напрямки, тенденції, інтенсивність соціально-професійних переходів, тобто об’єктивні показники процесу. Крім того, виявляється можливість вияснити суб’єктивні фактори цього процесу. Тут особливий інтерес представляє виявлення в свідомості працівників оцінок і уявлень про існуючі на підприємстві можливості, шанси, перспективи соціально-професійного росту. Важливе значення мають орієнтації, прагнення, мотиви і стимули. Зрозуміло, що на конкретно-науковому рівні досліджуються, як правило, вузькі локальні тенденції, галузеві та регіональні особливості праці. Тут ставляться ситуаційні чи оперативні проблеми, саме дослідження проводиться в стиснуті терміни за невеликим інструментарієм.

Як уже говорилося вище, якісну, ефективну соціологічну інформацію можна отримати шляхом проведення повторних чи порівняльних досліджень. “У

теоретичній соціології порівняння соціальних явищ, процесів, структур властивих різним суспільствам, країнам - основний метод виявлення соціальних закономірностей” [60, С.66].

Отже, вивчаючи процеси трудової мобільності, соціологам, які досліджують соціологію праці, необхідно пов'язувати ці процеси з економічним, науково-технічним, соціальним прогресом в суспільстві; порівнювати дані досліджень з аналогічними розробками вчених з інших країн; використовувати розробки своїх колег у галузі економічної соціології та економічної політики.

Наукова ситуація. Соціологічні дослідження з вивчення проблем трудової мобільності в сучасних умовах ринку праці мають епізодичний характер і випадкове розміщення вибірових досліджень не дає змоги побудувати загальну картину процесу і слідкувати за його динамікою.

Вкрай нерівномірне вивчення окремих форм трудової мобільності за майже повної відсутності досліджень, спрямованих на вивчення цього процесу загалом. Більше всього фактичних даних зібрано про плинність кадрів на підприємствах різних галузей. Друге місце щодо вивченості займає міграція трудових ресурсів. Проблеми переміщень кадрів всередині промислових підприємств і наукових установ висвітлюються в одиничних роботах. Оскільки дослідження трудової мобільності почалось не від загального, а від часткового (з вивчення її конкретних форм), недостатньо дослідженими залишаються і зв'язки, що існують між окремими формами мобільності.

Майже невивчений механізм групової і індивідуальної мобільної поведінки. В основі цієї поведінки лежать, як відомо, ціннісні орієнтації особистості. Вони визначають структуру і диференціацію потреб індивідів, які проявляються в певній усвідомленій і неусвідомленій мотивації поведінки. В даний час соціологічна наука не володіє достатніми знаннями як загальних особливостей цього механізму, так і його специфіки в різних формах мобільної поведінки.

Ефективність подальшого накопичення фактичних знань про трудову мобільність нині послаблюється через низку невирішених методичних питань.

Аналіз опублікованих досліджень засвідчує, що навіть коли дослідження проводяться з однієї проблеми в різних регіонах країни, порівняти отримані результати, як правило, неможливо. Це пов'язано з відсутністю загальноприйнятих уявлень про структуру того простору, в якому здійснюється трудова мобільність.

Немає розроблених методик для вивчення трудової мобільності на різних рівнях: у масштабах країни, економічного району, міста, галузі, підприємства. Очікують обґрунтування методи виділення типів працівників із схожою мобільною поведінкою, яка могла б розглядатися як більш або менш цілий об'єкт соціального управління.

Описана наукова ситуація стимулює проведення переважно описових досліджень. Навряд чи можна зараз очікувати концентрацію великих зусиль на чисто теоретичні напрямки роботи. Але без постановки і вирішення принципово теоретичних питань все складніше буде отримати серйозні наукові і прикладні результати. Вихід із цього протиріччя, очевидно, може полягати в тому, щоб у кожному конкретному дослідженні здійснювалась "прив'язка" до актуальних теоретичних питань.

Актуальність, складність, практичні потреби суспільства, недостатня обґрунтованість методологічних та теоретичних питань, зумовили вибір нашої теми. Дані соціологічних досліджень дають змогу визначити ті аспекти проблеми, які ще не мають достатнього висвітлення, напрямок і мету наукового пошуку, конкретні дослідницькі завдання.

Мета і завдання дослідження. Основна мета дослідження полягає у теоретико-методологічному обґрунтуванні комплексного системного підходу до вивчення трудової мобільності в умовах регіонального ринку праці через:

- 1) мету - аналіз соціальних механізмів і факторів трудової мобільності;
- 2) мету – розроблення напрямків регіонального управління процесами трудової мобільності на ринку праці;
- 3) мету – проведення соціологічного дослідження з вивчення процесів трудової мобільності в умовах регіонального ринку праці.

Досягнення основної мети передбачало постановку та вирішення таких дослідницьких завдань:

- розробити систему понять, необхідних для опису трудової мобільності в сучасних умовах ринку праці;
- обґрунтувати концепцію трудової мобільності як комплексної економіко-соціологічної проблеми;
- обґрунтувати соціально-психологічні механізми індивідуальної і групової трудової мобільності, залежно від типів мобільної поведінки працівників (різний ступінь психологічної готовності окремих груп працівників до ринкових відносин та різну конкурентоспроможність їх на ринку праці).

Для досягнення першої мети доцільно запланувати такі завдання:

- обґрунтувати соціальний механізм трудової мобільності у перехідний період;
- проаналізувати соціально-демографічні, соціально-психологічні, економічні фактори впливу на трудову мобільність.

Досягнення другої мети буде можливе, якщо виконати такі завдання:

- виявити принципові можливості управління процесами трудової мобільності на регіональному рівні;
- обґрунтувати механізм саморегулювання регіонального ринку праці через дію внутрішнього регулятора ринку праці - трудову мобільність та шляхи її повнішого використання в процесі реформування економіки;
- обґрунтувати механізм державно-ринкового регулювання трудової мобільності за умов перехідної економіки; виявити умови і напрями її дії в різних сегментах ринку праці.

Досягнення третьої мети передбачає розв'язання таких дослідницьких завдань:

- провести масове опитування працездатного населення м. Львова за аналогією з інструментарієм Східноукраїнського фонду соціальних досліджень (м. Харків);
- провести експертне опитування на цю тему в м. Львові;

- на основі масового опитування зробити порівняльний соціологічний аналіз тенденцій розвитку регіональних ринків праці;
- зробити порівняльний аналіз масового та експертного опитування на цю тему.

Об'єкт і предмет дослідження. Предметом нашого дослідження є особливості трудової мобільності в умовах регіонального ринку праці, виявлення сучасних типів мобільної поведінки, співвідношення реальної та потенційної трудової мобільності, виявлення рівня прихованої мобільності на регіональному ринку праці.

Характеристики об'єкта дослідження:

- 1) просторові (м. Львів і м. Харків);
- 2) часові (січень-квітень 1999 року);
- 3) галузеві (працевдатне населення у віці 15-70 років, зайняте у різних галузях економіки);
- 4) соціально-демографічні (стать, вік, освіта, рід занять, мобільний тип поведінки особистості).

Здійснення інтерпретації основних понять.

Предмет нашого соціологічного дослідження потребує двох рівнів інтерпретації понять:

I рівень - поділ ринку праці залежно від способу найму робочої сили; сегментація ринку праці залежно від способу включення робочої сили у трудовий процес, координації праці та її оцінки;

II рівень - механізм реалізації трудової мобільності.

Характеристика першого рівня інтерпретації.

1. Поділ ринку праці залежно від способів найму робочої сили: (див. рис.2.1.).

1.1 Економічно активне (мобільне) населення - це населення обох статей віком від 15 до 70 років, яке протягом певного періоду забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів та послуг. До економічно активних відносяться особи, зайняті економічною діяльністю, яка приносить

доход (зайняті), та безробітні.

1.3 Зайняті економічною діяльністю - це особи у віці 15-70 років, які виконували роботу за наймом на умовах повного або неповного робочого часу; працювали індивідуально (самостійно) або у окремих громадян, на власному (сімейному) підприємстві, безкоштовно працюючі члени домашнього господарства, зайняті в особистому підсобному господарстві, а також тимчасово відсутні на роботі.

Зайнятими вважаються особи, які відпрацювали протягом обстежуваного тижня не менше чотирьох годин (в особистому підсобному господарстві не менше 30 годин) незалежно від того, чи була це постійна, тимчасова, сезонна, випадкова або інша робота.

1.3.1 Зайняті в галузях економіки - особи у віці 15-70 років, зайняті економічною діяльністю, без працюючих в особистому підсобному сільському господарстві та зайнятих індивідуальною (самостійною) трудовою діяльністю.

1.5 Зайняті особи, які мають:

- 1.5.1 постійну роботу
- 1.5.2 тимчасову роботу
- 1.5.3 сезонну роботу
- 1.5.4 випадкову роботу

1.6 Неповна зайнятість - особи найманої праці чи зайняті на власних підприємствах, працюючі або тимчасово відсутні на роботі, які працювали менше норми робочого часу, встановленої для даного виду діяльності.

1.6.1 невидима форма неповна зайнятість, яка характеризується:

1.6.1.1 низьким рівнем доходу



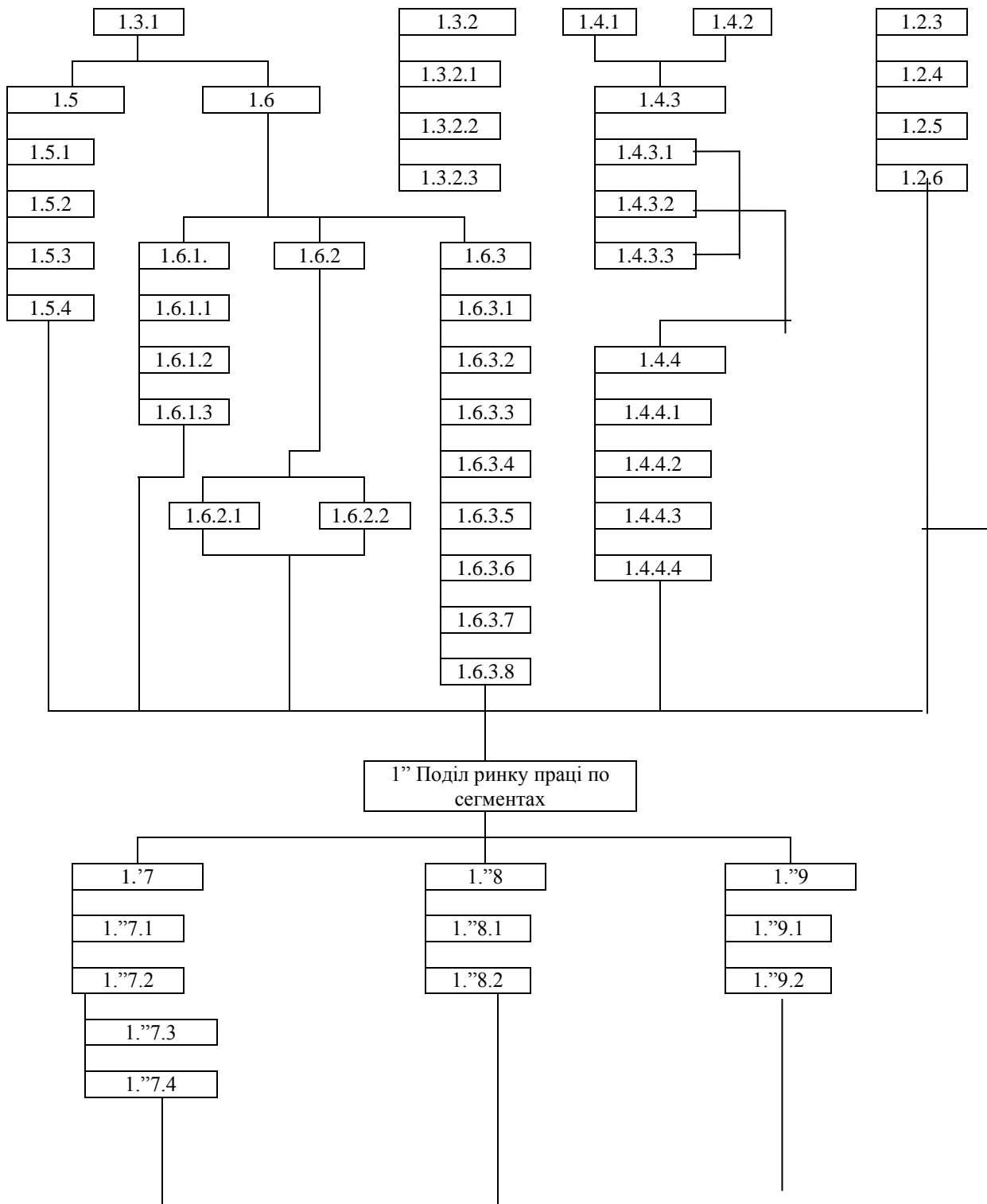


Рис.2.1. Поділ ринку праці

1.6.1.2 недовикористанням за кваліфікацією

1.6.1.3 низькою продуктивністю праці тощо

1.6.2 видима форма неповної зайнятості (недостатній обсяг зайнятості):

1.6.2.1 добровільна (прийняті на неповний робочий день)

1.6.2.2 вимушена (переведені на скорочений режим роботи, надання відпусток без оплати).

1.6.3 тимчасово відсутні на роботі - особи, які мають роботу або заняття, але на обстежуваному тижні не працювали з таких причин:

1.6.3.1 хвороба, травма, догляд за хворими

1.6.3.2 щорічна або компенсаційна відпустка, вихідні дні

1.6.3.3 встановлена відпустка з вагітності, пологів та догляду за дитиною до досягнення нею відповідного віку

1.6.3.4 відпустка, пов'язана з навчанням

1.6.3.5 відпустка без збереження заробітної плати (з ініціативи адміністрації або за власним бажанням)

1.6.3.6 специфіка виробництва або діяльності

1.6.3.7 вимушена зупинка виробництва

1.6.3.8 приступив до роботи або залишив її під час обстежуваного тижня

1.6.3.9 інші причини відсутності, які дають право повернення на роботу.

1.3.2. Самозайняті:

1.3.2.1 індивідуальною трудовою діяльністю - особи, які здійснюють трудову діяльність самостійно (із залученням або без найманих працівників, на свій власний кошт, володіють засобами виробництва і несуть відповідальність за вироблену продукцію (надані послуги).

1.3.2.2 в підсобному сільськогосподарському господарстві

1.3.2.3 безкоштовно-працюючі члени сім'ї – особи, які працюють без оплати на сімейному підприємстві, що очолює родич, який проживає у тому ж домашньому господарстві (у випадку, якщо ця діяльність відноситься до економічної).

1.4 Безробітні - особи у віці 15–70 років, які:

1.4.1 зареєстровані в державній службі зайнятості

1.4.2 незареєстровані в державній службі зайнятості

1.4.3 які одночасно відповідають трьом умовам:

1.4.3.1 не мали роботи (прибуткового заняття)

1.4.3.2 шукали роботу або намагались організувати власну справу на обстежуваному тижні

1.4.3.3 готові приступити до роботи протягом наступних двох тижнів.

1.4.4 до категорії безробітних також відносяться особи, що:

1.4.4.1 приступають до роботи протягом найближчих двох тижнів

1.4.4.2 знайшли, чекають відповіді

1.4.4.3 зареєстровані в службі зайнятості як шукаючі роботу

1.4.4.4 навчаються за направленням служби зайнятості.

1.2 Економічно неактивне (немобільне) населення (поза робочою силою) – це особи, які не можуть бути класифіковані як “зайняті” або “безробітні”:

1.2.1 учні та студенти;

1.2.2 пенсіонери;

1.2.3 особи, які зайняті в домашньому господарстві, вихованням дітей та доглядом за хворими;

1.2.4 особи, які зневірились знайти роботу (особи, які не мали роботи, готові приступити до неї, але на обстежуваному тижні припинили пошуки роботи, тому що тривалий час не можуть її знайти і вичерпали всі можливості для її одержання;

1.2.5 особи, які не мали необхідності у працевлаштуванні;

1.2.6 особи, які шукають роботу, але не готові приступити до неї найближчим часом [38, С.4].

1” Поділ ринку праці за сегментами залежно від умов зайнятості в трьох секторах економіки, рівня одержання доходу, від різного ступеня психологічної готовності окремих груп працівників до ринкових трудових відносин та різну конкурентоспроможність на ринку [103, С.56]:

1”7 I сектор економіки - зайняті в офіційній (формальній економіці), які об’єднуються в чотири сегменти:

1”7.1 підприємці, менеджери, представники дефіцитних професій,

пов'язаних з обслуговуванням ринку: дилери, брокери, ріелтери, аудитори, працівники банків, страхових та кредитних установ.

1"7.2 висококваліфіковані спеціалісти з професій, які користуються попитом у сучасному виробництві. Працівники підприємств, що не потерпають від спаду виробництва і здійснюють його техніко-організаційну реконструкцію (різних форм власності). Представники невиробничої сфери з високим попитом на послуги праці (юристи, консультанти, репетитори, викладачі приватних закладів).

1"7.3 представники професій різної кваліфікації, різного освітнього рівня, які внаслідок економічної, організаційної, структурної перебудови виявилися надлишковими. Весь контингент прихованого безробіття - на збиткових державних підприємствах. Представники держсектора сфери послуг, що не мають достатнього фінансування.

1"7.4 працівники, які через різні обставини не можуть знайти стабільне місце праці. Маргінальні групи населення: звільнені військовослужбовці, випускники шкіл, технікумів, жінки, що перебували у відпустці, доглядаючи за дитиною, пенсіонери, особи з фізичними і розумовими вадами.

1"8 II сектор - зайняті одночасно в офіційній та неофіційній (на засадах вторинної зайнятості) економіці. Це 5 сегмент ринку праці, який складається з двох категорій:

1"8.1 працівники, які через неможливість існування на доходи тільки від офіційної зайнятості, але не відмовляючись від неї, підробляють у неформальній сфері;

1"8.2 працівники, які використовують свої посади в офіційній економіці для одержання нелегальних доходів та привілеїв.

1"9 III сектор - зайняті в неофіційній економіці: вони утворюють 6 і 7 сегменти:

1"9.1 зайняті доходним нелегальним бізнесом переважно кримінального характеру

1"9.2 представники різних видів самозайнятості населення (від

вирощування продукції на продаж до валютних махінацій і “човникового” бізнесу).

Основні відмінності між сегментами полягають саме у способах включення робочої сили в трудовий процес, координації праці та її оцінці.

З сегментаційної моделі видно різну готовність, адаптованість сегментів до ринкових умов. Це можна простежити через різні позиції у ставленні до праці в умовах ринку (активна, пасивна, вимушена, неприйняття організованого ринку через недостатність власних резервів для вступу в ринкові умови, через небажання вступу в офіційний ринок праці тощо) [99, С.15].

Характеристика II рівня інтерпретації

2. Механізм трудової мобільності (див. рис. 2.2.)

2.1 фактична (реальна) мобільність

2.2 потенційна мобільність.

3. Фактори впливу на реальну та потенційну мобільність:

3.1 Об'єктивні фактори впливу:

3.1.1 Об'єктивні якісні характеристики особистості (внутрішні характеристики):

3.1.1.1 демографічні (стать, вік, сімейне становище тощо)

3.1.1.2 кваліфікаційно-професійні дані (рівень освіти, професія, кваліфікація, досвід роботи, соціальний статус тощо)

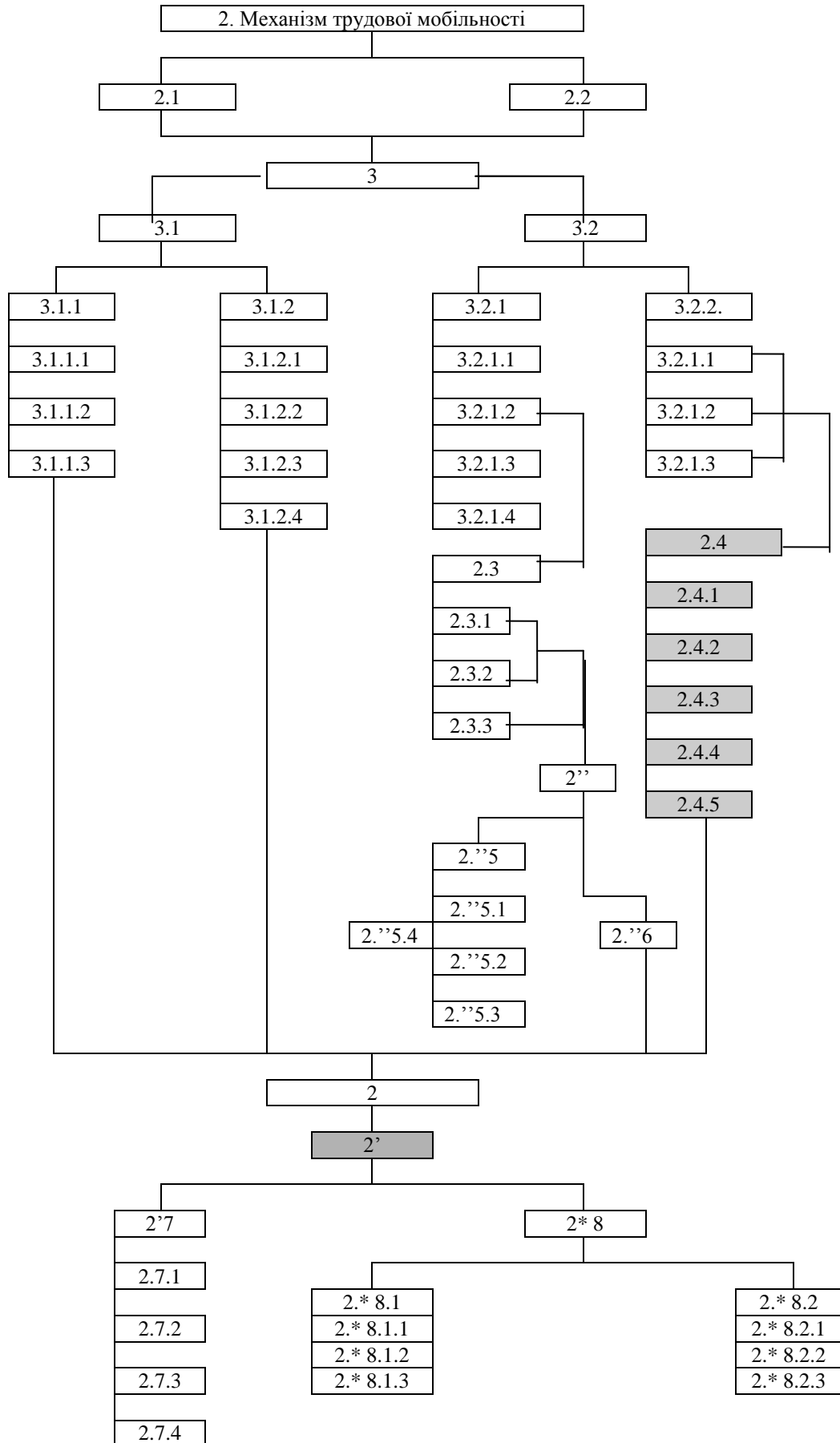


Рис.2.2. Механізм трудової мобільності

3.1.1.3 особисті якості (працелюбність, трудова активність, відданість інтересам організації, вміння працювати в колективі, працездатність, матеріальна відповідальність, відповідальність за прийняття рішень тощо).

3.2.1 Об'єктивні зовнішні фактори, пов'язані з умовами праці:

3.2.1.1 економічні фактори (потреба у робочій силі, такій професії, спеціальності; характер зайнятості (стабільний, сезонний, тимчасовий, випадковий тощо), рівень оплати праці, доходів і його співвідношення із прожитковим мінімумом, можливість влаштуватися через перекваліфікацію, наявність додаткової роботи, інших засобів до існування тощо)

3.2.1.2 організаційно-технічні фактори (організаційно-технологічний рівень умов праці, організація комерційних філіалів для створення нових робочих місць. допомога в працевлаштуванні тих, хто підлягає скороченню, перенавчання працівників за новими перспективними спеціальностями, рівень організації виробництва та управління тощо)

3.2.1.3 соціальні фактори (можливості розвитку особистості, пов'язані з творчим змістом праці, можливість брати участь в управлінні, соціальний престиж професії, перспективи професійного росту, кар'єри; сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі, нормальні взаємовідносини з керівництвом тощо)

3.2.1.4 соціально-психологічні фактори (соціальне самопочуття, різний ступінь психологічної готовності окремих груп працівників до ринкових трудових відносин, різна конкурентоспроможність їх на ринку праці залежно від соціально-демографічних характеристик, приналежність до нелегальної трудової діяльності і зайнятості в сфері "чорного" ринку, готовність до змін (за потребою) умов своєї трудової діяльності, настанова на режим праці (орієнтація на часткову, повну, вторинну зайнятість).

3.2 Суб'єктивні фактори або мотиви мобільної поведінки.

3.2.1 Індивідуальні (внутрішні) характеристики особистості

3.2.1.1 Потреби особистості :

а) економічні (матеріальне забезпечення, побутові умови, послуги,

розміри доходів тощо);

б) соціальні (структура ціннісних орієнтацій та інтересів, зміна норм, рівень домагань; життєва, професійна стратегія, потреба у приналежності до колективу, соціальної групи; у повазі з боку інших, їхньому визнанні та високій оцінці своїх якостей, у службовому зростанні і високому статусі в суспільстві тощо);

в) психологічні (потреба в безпеці свого існування, впевненості у завтрашньому дні, стабільності суспільства, гарантованості праці, соціальному захисті, ступінь соціалізації та адаптації до нових ринкових трудових відносин, специфіка сучасного формування особистості тощо).

3.2.1.2 Інтереси особистості

а) індивідуальні інтереси (бажання і ціннісні орієнтації на зміну соціального статусу, місця праці; можливість просування, кар'єри тощо);

б) інтереси суспільства, підприємства, соціальної групи.

2.3. реалізація механізму мобільності за умови збігу індивідуальних і суспільних інтересів може мати три варіанти і приведе до внутрішньої або зовнішньої мобільності в (2'')

2.3.1. повний збіг бажання особистості у просуванні, зміні місця праці з реальними можливостями;

2.3.2 часткове або повне задоволення бажань особистості;

2.3.3 конфлікт між бажаннями і дійсністю (інтересами підприємства, суспільства).

2'' Мобільність залежно від реалізації інтересів особистості:

2''5 внутрішня мобільність (можливість трудової кар'єри), яка реалізується через стимули до мобільної поведінки:

2''5.1 матеріальні (економічні) стимули (розмір заробітної плати, задоволення житлових, побутових умов, умов праці тощо);

2''5.2 соціальні стимули (повага з боку інших, їхнє визнання та висока оцінка своїх якостей, кар'єра тощо);

2''5.3 труднощі і затрати (затрати часу, труднощі під час навчання,

додаткові обов'язки тощо);

2”5.4 адаптація до нового становища, місця праці, колективу тощо.

2”6 зовнішня мобільність (зміна місця праці, проживання тощо).

3.2.2 Зовнішні вияви відношення до мобільності (об’єктивні типи мобільної поведінки особистості):

3.2.2.1 позитивні (прийняття позитивного рішення і здійснення акту трудової мобільності з переходом в нову соціальну групу (клас, соціально-професійну групу), що зумовлене організованою зміною соціальної позиції індивіда, із запровадженням нових технологій, створенням нових робочих місць, появою нових форм власності, феноменом підприємництва тощо.)

2.2.2 нейтралі (не мають намірів щось змінювати)

3.2.2.3 негативні (прийняття рішення і здійснення акту мобільності (скорочення, звільнення, плинність кадрів, незадоволеність умовами праці, сімейні обставини), що зумовлено дією певних об’єктивних обставин (стихійна дія ринкових відносин тощо).

У більшості сучасних досліджень фіксуються такі категорії працівників за їхнім відношенням до трудової мобільності.

2.4 Сучасні типи мобільної поведінки:

2.4.1 Активні (фактично-реально-мобільні, позитивні) - ті, хто порівняно недавно змінили місце роботи (посаду, професію, стиль життя тощо), що відповідають новим вимогам часу, і не мають намірів щось змінювати найближчим часом.

2.4.2 Потенційно-активні (потенційно мобільні, позитивні) - ті, хто поки нічого не змінили, але мають відповідні наміри, можливості, які реалізують найближчим часом.

2.4.3. Пасивні (фактично стабільні, консерватори, нейтралі) -ті, хто задоволені (або якоюсь мірою задоволені) тим, що мають на цей час (роботою, професією, рівнем життя тощо), тому не збираються нічого змінювати.

2.4.4 Потенційно-пасивні (потенційно мобільно, “зневірені”, негативні) не мають місця праці, готові приступити до роботи, але тривалий час не можуть її

знайти і вичерпали всі можливості.

2.4.5. Вимушено активні (фактично вимушено мобільні, негативні) - ті, хто змушені були змінити свій життєвий уклад під впливом певних обставин (через звільнення, втрату основного місця праці з різних причин, сімейні обставини тощо).

2* Вихід на форми трудової мобільності:

2*7 Горизонтальна трудова мобільність - це перехід індивіда або соціального об'єкта від однієї соціальної позиції до іншої, яка лежить на тому ж рівні (зміна професії, спеціальності, місця праці, проживання тощо). У всіх цих випадках індивід не змінює соціальної страти, групи, до якої він належить, або соціального статусу.

2*7.1 територіальна

2*7.2 сімейна

2*7.3 міжпрофесійна

2*7.4 міжгалузева, галузева

2*8 Вертикальна трудова мобільність - сукупність взаємодій, які сприяють переходу індивіда або групи з однієї соціальної страти в іншу.

2*8.1 висхідна вертикальна мобільність

2*8.1.1 службове підвищення (професійна вертикальна мобільність)

2*8.1.2 суттєве покращання благополуччя (економічна вертикальна мобільність)

2*8.1.3 перехід у більш вищу соціальну страту, на інший рівень влади (політична вертикальна мобільність)

2*8.2 низхідна вертикальна мобільність

2*8.2.1 службове пониження (скорочення, звільнення, зміна місця праці на місце з нижчим соціальним статусом тощо)

2*8.2.2 суттєве погіршення благополуччя (зниження рівня оплати праці, доходів або їхня відсутність тощо)

2*8.2.3 перехід у нижчий соціальний клас.

2.9 Соціальна стратифікація - це диференціювання суспільства, окремого класу на суспільні верстви чи соціальні групи, що відрізняються, як правило, за своїми економічними (матеріальним положенням, професією, рівнем освіти, культури) факторами і пов'язаними з ними стереотипами мобільної поведінки. Узагальнена структурна модель трудової мобільності в умовах регіонального ринку праці відображена на рис 2.3.

Формулювання *гіпотез дослідження*. Перехід до ринкової економіки зумовив посилення трудової мобільності на українському ринку праці. Основними факторами стали: розвиток форм власності, підприємницької діяльності, чинне законодавство, що полегшує зміну місця праці та проживання людей. Поступово складаються і розвиваються форми трудової мобільності, традиційні для ринкової економіки: територіальна, галузева, професійно-кваліфікаційна, внутрішня та міжфірмова. Помітного розвитку набули міграційні процеси як особлива форма мобільності, що поєднується з неодмінним територіальним переміщенням робочої сили.

Основна гіпотеза: в умовах перехідного періоду слід очікувати суттєвих змін у процесах трудової мобільності, що зумовлено появою нових форм зайнятості, проблемами безробіття, масовою переорієнтацією населення до вимог ринкової економіки. Трудова мобільність є однією з основних соціально-економічних передумов аналізу регіонального ринку праці, що означає вільне переміщення працівників у сфері можливостей і стимулів, що їх надає ринок.

Формулювання цієї основної гіпотези супроводжується висуненням трьох *гіпотез-підстав* та характерних для них *гіпотез-наслідків*, які виводять з перших.

Першою гіпотезою-підставою є виникнення в умовах перехідного періоду нових форм вияву мобільності, які передбачають висунення таких гіпотез-наслідків:

- 1) *перехід від роботи за наймом до підприємницької діяльності.*

За даними дослідження центру “Соціальний моніторинг”, 3% опитаних громадян займаються підприємницькою діяльністю, ще 6% мають намір зробити

це найближчим часом [153, С.69]. Незважаючи на високу репрезентативність цього дослідження, гадаємо, що відсоток цієї групи на ринку праці вищий, хоч і не сягає рівня аналогічного показника в розвинених країнах (15-18% працездатного населення). Частина підприємців свідомо приховує зайнятість власним бізнесом, ще частина, займаючись підприємницькою діяльністю, не називає її так. Важливо й те, що через численні перешкоди на шляху розвитку підприємництва, ця форма мобільності розвивається недостатньо. Це суперечить потенційній підприємливості населення. Отже, можна вважати, що більшість хотіла б розпочати власну справу, але не мають для цього можливостей.

2) особливою формою мобільності в перехідному періоді стало *перетікання зайнятих зі сфери офіційної у сферу неофіційної економіки*.

За експертними оцінками, 40% населення України займається “човниковим” бізнесом [153, С.68]. Більшість серед опитаного працездатного населення вважає, що в сучасних умовах життя виправдовують себе такі способи виживання людей, як заняття “човниковою” торгівлею, спекуляція валютою, роздрібна торгівля в кіосках, на речовому ринку тощо.

3) *розвивається самозайнятість населення у домашньому та підсобному господарствах тощо*.

4) *своєрідною формою мобільності можна вважати і пошук другої та третьої роботи* (додаткова зайнятість).

Розвиток цих та інших форм трудової мобільності населення в перехідному періоді можна оцінити з одного боку, позитивно, оскільки він свідчить про формування у людей ринкових орієнтацій та підвищення їхньої адаптованості; з іншого, - слід підкреслити негативні наслідки: тінізацією економіки, втрату професійно-кваліфікаційних навичок, дисципліни й організованості трудового процесу.

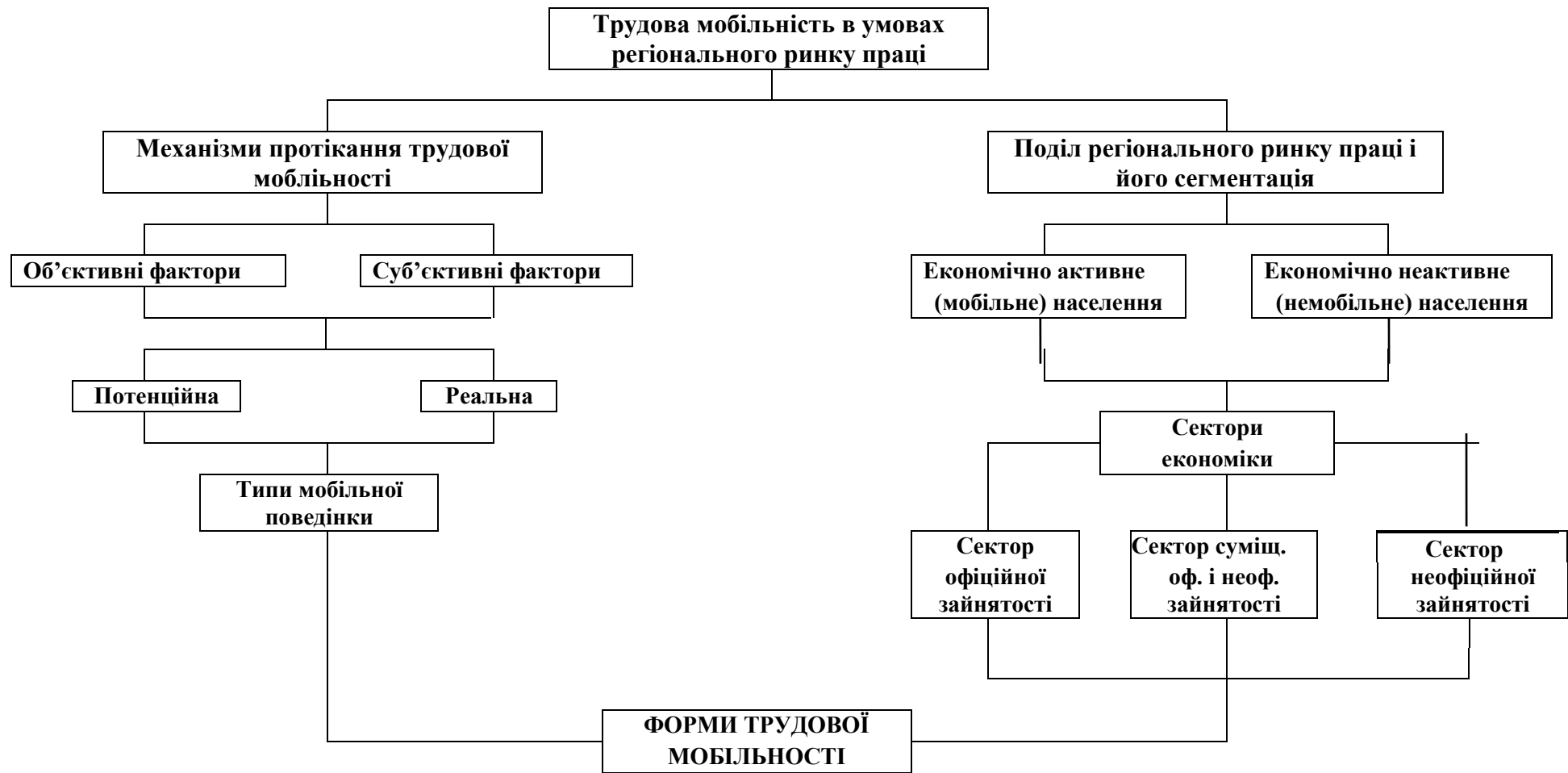


Рис. 2.3. Структурна модель трудової мобільності

5) значною є *прихована мобільність*, яка дістала специфічну назву “економічного туризму” або “човникарства”.

поряд з низькою *реальною мобільністю* існує досить висока *потенційна*, що свідчить про готовність значного масиву зайнятих до зміни роботи. Це має спростувати тезу про неготовність населення до ринкових

б) перетворень, свідчить про їхнє штучне гальмування. Політика зайнятості замість стримування мобільності повинна створювати простір для її розвитку з метою забезпечення прогресивних соціально-економічних зрушень у суспільстві.

Після проведення конкретно-соціологічного дослідження ці гіпотези-підстави та гіпотези-наслідки або підтвердяться, або ми їх спростуємо.

2.2. Методика соціологічного дослідження трудої мобільності

2.1. Підбір і обґрунтування методів дослідження.

2.1.1 Метод *аналізу документів* є одним із обов’язкових, адже з них починаються майже всі соціологічні дослідження. Документи поділяються на статистичні (у числових виразах) і вербальні (у формі тексту), офіційні (мають службовий характер) і неофіційні (не мають офіційного підтвердження своєї дієвості і правильності); суспільні і особисті.

- “Природні”(нецільові) джерела інформації: різноманітні документи і дані органів державної статистики, програми, звіти державних комітетів і відділів праці і працевлаштування, юридичні документи тощо.

- “Штучні”(цільові): заповнені анкети і питальники, форми і бланки, заповнені з метою отримання даних.

2.1.2 Використання методу *опитування* шляхом роздаткового анкетування за допомогою спеціально розробленого інструментарію. Вибір цього методу визначається його економічністю, організаційною легкістю та доцільністю використання внаслідок об’ємності анкети, високою якістю

заповнення інструментарію та значним відсотком повернення заповнених анкет. Розроблена анкета для масового опитування “Ринок праці в м. Львові” подається в додатку А.

2.1.3 Трудова мобільність - це один з таких предметів дослідження, в якому вкрай необхідне використання методу *експертних оцінок*. Дійсно, процеси мобільності протікають на різних рівнях, що робить необхідним використання респондентів, які займають щодо цих процесів не лише позицію учасників, але і позицію експертів, що спостерігають зовні (спеціалісти в досліджуваній галузі, керівники різних рангів, працівники інших галузей тощо).

У процесі вироблення управлінських рішень за допомогою соціологічних досліджень завжди виникає питання про достовірність результатів масового опитування і відповідно про правомірність сформульованих на їхній основі висновків. Отже, мова йде про оцінку ступеня компетентності думок, висловлених респондентами. Для цього була складена анкета експертного опитування, що включала в основному закриті питання, за структурою ідентичні питанням, які сформульовані в анкеті масового опитування. Розроблена анкета для експертного опитування “Ринок праці в м. Львові” подається в додатку З.

Завдання експерта: враховуючи об’єктивну ситуацію і фактори, що цікавлять дослідника, висловити на підставі поставлених запитань всесторонньо виважену оцінку.

2.2. Опис масиву даних:

Суспільно-економічні процеси, що відбуваються в Україні, призвели до необхідності проводити обстеження населення з різних проблем: економічних, політичних, демографічних, медичних тощо. Незважаючи на важливість усіх обстежень, на перший план вийшли обстеження з соціально-економічних питань. Насамперед, це обстеження з питань доходів і витрат домашніх господарств та економічної активності населення. Їх зараз постійно проводить Держкомстат. Попри різну спрямованість, ці обстеження (а також і інші, що стосуються домогосподарств) мають спільну проблему, а саме:

формування вибіркової сукупності і подальшого оброблення отриманих даних.

Суть проблеми полягає у потребі інформаційної бази для формування вибіркової сукупності та розроблення відповідної методології реалізації всіх етапів вибіркового обстеження. Зараз інформаційною базою є або матеріали перепису населення 1989 року (обстеження економічної активності населення), які застаріли, або взагалі використовується вибірка, створена за часів СРСР за суспільно-класовим принципом (обстеження бюджетів сімей). Використання цих підходів суттєво впливає на якість даних та кінцеві підсумки обстеження.

За умов відсутності надійної інформаційної бази (з урахуванням необхідності мінімізації вартості робіт) у міжнародній практиці в разі проведення таких обстежень засобом формування вибіркової сукупності домашніх господарств є процедура багатоступеневого розшарованого підбору з ймовірністю, пропорційною розміру (PPS). Ця процедура і покладена в основу формування в Україні нової вибіркової сукупності домашніх господарств.

Основні особливості нової вибірки такі: вибірка є територіальною (одинацями відбору на перших ступенях є території); вибірка є ймовірнісною (використовуються методи ймовірнісного підбору); всі домогосподарства генеральної сукупності мають рівну ймовірність попасти у вибірку. Водночас територіальні одиниці підбирають з ймовірністю, пропорційною розміру (чисельності населення). Домогосподарства підбирають за допомогою випадкового підбору за списками домогосподарств [19, С.4].

Характеристика вибіркової сукупності для масового анкетного опитування:

У м. Львові використана і доопрацьована багатоступенева ймовірнісна випадкова вибірка, що розроблена Державним комітетом статистики праці для вибіркового обстеження домогосподарств загалом по Україні (мала шість ступенів відбору):

I. Відбір одиниць першого ступеня - здійснюється відбір міст та

районів з сільським населенням по Україні. Водночас територіальні одиниці з розміром (чисельністю населення вище встановленого порогу (порогу саморепрезентативності) включаються з ймовірністю, рівною одиниці.

II. Відбір одиниць другого ступеня - відбираються такі первинні територіальні одиниці вибірки (ПТОВ): у містах - це виборчі ділянки, у районах з сільським населенням - сільські Ради.

Отже, м. Львів попадає у вибірку на I ступені відбору, Державний комітет статистики України визначає (згідно з методикою), що на м. Львів припадає 14 ПТОВ, які підбираються за принципом “географічного серпантину” (тобто у місті має бути підібрано 14 первинних територіальних одиниць відбору).

III. Відбір одиниць третього ступеня - підбираються домогосподарства, які братимуть участь в обстеженні. Для підбору домогосподарств з кожної одиниці II ступеня, що попали до вибірки, необхідно мати повний список домогосподарств (уточнені списки ділянок, розрахованих Львівським відділом статистики праці та заробітної плати, для майбутнього перепису населення). Конкретні домогосподарства підбираються за вказаними списками, для цього використовують методи систематичного підбору.

Два попередні ступені підбору були розроблені Львівським відділом статистики праці та заробітної плати, всі інші - розроблені і обгрунтовані відповідно до бажаного обсягу вибіркової сукупності.

Основні параметри вибіркової сукупності: 600 респондентів (працевдатних осіб у працевдатному віці) або 238 домогосподарств.

Середній розмір домогосподарства у м. Львові - 2,4 особи (тобто в середньому у м. Львову на одну сім'ю – домогосподарство - припадає 2,4 особи).

Обсяг вибіркової сукупності (n) розрахований на основі загальновідомої формули, коли є необхідні показники генеральної сукупності (N):

$$n=(Q^2 + 1/N)^{-1}, \text{ де} \quad (2.1)$$

Q - допустима помилка (звичайно в соціологічних дослідженнях $\pm 5\%$)

Генеральна сукупність N для м. Львова (загальна чисельність населення) становить - 818,9 тис. осіб.

Вибіркова сукупність n для м. Львова повинна становити 600 осіб, оскільки вона має бути співрозмірною з вибірковою сукупністю, розрахованою для м. Харкова $n=1200$ осіб, якщо $N=1500$ тис. осіб для того, щоб можна було зробити порівняльний соціологічний аналіз двох ринків праці.

Для розрахунків обсягу вибіркової сукупності (м. Львів) допустима помилка (Q) становить $\pm 3\%$.

Для відбору 600 респондентів розроблено такі ступені відбору:

IV. Відбір одиниць четвертого ступеня: - після використання статистичних методів систематичного відбору отримуємо дані для кожної з 14 ПТОВ (первинних територіальних одиниць відбору) (загальну чисельність населення $(N_1, N_2, N_3, \dots, N_{14})$ в кожній з 14 ПТОВ) (див. табл.2.1)

V. Відбір одиниць п'ятого ступеню

1. Розраховуємо кількість домогосподарств $D=(N_1+N_2+\dots+N_{14})$ в кожній з 14 ПТОВ, якщо середній розмір домогосподарств (k) для м. Львова $k=2,4$ за формулою:

$$D=N/k \quad D=(D_1=N_1/k + \dots + D_{14}=N_{14}/k), \quad (2.2)$$

після підрахунків всього у V ступінь відбору попадає $D=22542$ домогосподарств.

У випадку масового опитування доцільно проводити опитування домогосподарств. Це дасть змогу підвищити репрезентативність випадкової ймовірнісної вибірки, бо у домогосподарства входять люди різного віку (молодь, люди середнього і старшого віку), статі, різної форми зайнятості в сучасних умовах ринку праці, що не вимагатиме розроблення додаткових ступенів відбору одиниць, і що насамперед зумовлено відсутністю статистичних даних по соціально-демографічній структурі одиниць відбору

(ці статистичні дані можуть бути отримані після перепису населення в 2001 році).

Таблиця 2.1

Основні статистичні дані для розрахунку вибіркової сукупності

Номер п/п	Номер ПТОВ	Загальна чисельність населення, N	Чисельність домогосподарств, D	% відношення частки домогосп.	Вибіркова чисельність респондентів, n	Вибіркова чисельність домогосп., d
1	8	6936	2890	12,81	77	32
2	35	3341	1392	6,71	37	15
3	49	3269	1362	6,04	36	15
4	55	2154	897	3,98	24	10
5	98	1972	822	3,64	22	9
6	87	2883	1201	5,33	32	13
7	109	2693	1122	4,98	30	12
8	124	2546	1061	4,71	28	12
9	150	3632	1513	6,71	40	17
10	146	4866	2027	8,99	54	22
11	181	5556	2315	10,27	62	26
12	207	7178	2991	13,27	80	33
13	193	4447	1853	8,22	49	20
14	217	2631	1096	4,86	29	12
		54104	22542	100%	600	238

2. Подальшим кроком буде розрахунок відсоткового відношення частки домогосподарств (d), які необхідно буде підібрати з загальної чисельності домогосподарств відібраних 14 ПТОВ (D=22542) за формулою:

$$100\% = (\%d_1 = d_1/D + \dots + \%d_{14} = d_{14}/D) \quad (2.3)$$

3. Розрахуємо обсяг вибірки кожної з 14 ПТОВ для загального обсягу вибірки (n=600 осіб) за формулою:

$$n = (n_1 = \%d_1 + n_2 = \%d_2 + \dots + n_{14} = \%d_{14}) \quad (2.4)$$

4. Розрахуємо кількість домогосподарств (d), які будуть опитані в кожній з 14 ПТОВ, якщо k=2,4 (середній розмір домогосподарства) за формулою:

$$d = (d_1 = n_1/k + \dots + d_{14} = n_{14}/k). \quad (2.5)$$

Після підрахунків у вибірку потрапляє d=238 домогосподарств.

VI. Відбір одиниць шостого ступеня:

У відділі статистики праці та заробітної плати беремо списки вулиць,

номери будинків, квартир, які визначені методом систематичного підбору, і застосовуємо принцип ймовірнісної механічної вибірки, коли всі одиниці підбору зведені в єдиний список і з нього через рівні інтервали підбирають відповідну кількість домогосподарств.

1. Крок підбору (K) розраховуємо за формулою:

$K = N/n$, де N - величина генеральної сукупності, а n - величина вибіркової сукупності, після підрахунків

$$K = N1/n1 = \dots = N14/n14 = 90 \quad (2.6)$$

Це означає, що зі списку для кожного з 14 ПТОВ має бути відібране кожне 90-те домогосподарство.

2. Базове число відбору - $V = K/2 = 45$, а це означає, що розпочинати вибір треба з 45-го номера; другим номером відбору буде число 135 ($45+90=135$), далі 225 ($135+90=225$) і т.д. по кожній з 14 ПТОВ залежно від кількості домогосподарств, які мають бути опитані. Наприклад, у ПТОВ №8 потрібно опитати 32 домогосподарства з кроком відбору 90, то першим буде опитане домогосподарство під номером 45, а останнім - під номером 2835 (усього кількість домогосподарств у ПТОВ №8 становить 2890, отже 32-ге домогосподарство потрапляє в загальний список).

У такий спосіб буде відібрано 600 осіб працездатного віку. Їх і опитають у м. Львові.

Час польового дослідження: лютий - квітень 2000 року.

Характеристика вибіркової сукупності для експертного опитування:

2.2.1 Експертне опитування на тему: “Ринок праці в м. Львові”

Обсяг вибіркової сукупності становив – 50 експертів, які були відібрані методом “снігової кулі”, який застосовується до малочисельних гіпотетичних генеральних сукупностей (наприклад, експертів з якоїсь вузької проблеми), кожного знайденого члена такої сукупності питають, кого із своїх колег він знає. Так складається основа вибірки, поки вона не буде оптимальною.

I. Відбір одиниць першого ступеня - здійснюється відбір організацій, наукових установ, які займаються проблемами ринку праці, зайнятістю,

проблемами безробіття, трудовою мобільністю як на теоретичному, так і практичному рівнях. За цією ознакою були відібрані такі установи в м. Львові:

1. Львівський національний університет імені Івана Франка - економічний факультет.
2. Львівська комерційна академія - економічний факультет.
3. Університет “Львівська політехніка” - економічний факультет.
4. Інститут регіональних досліджень - відділ економічних досліджень.
5. Львівська обласна держадміністрація - головне управління економіки.
6. Львівська міська Рада народних депутатів - відділ праці, департамент економічної політики та ресурсів.
7. Львівський обласний центр зайнятості населення - відділ профорієнтації.
8. Львівське обласне управління статистики - відділ статистики праці та заробітної плати.

II. Відбір одиниць другого ступеня - експертами були насамперед керівники цих установ та організацій (декани факультетів, начальники відділів тощо).

III. Відбір одиниць третього ступеня - подальший відбір експертів здійснювався методом “снігової кулі”, таким чином було відібрано необхідну кількість експертів у кожній установі.

Обсяг вибіркової сукупності становить 50 експертів, тому на кожну відібрану установу випадало опитати по сім експертів.

Детально розроблена програма дослідження, що містить теоретичну схему досліджуваного явища, формулювання завдань і гіпотез, обґрунтування використаних методів збору, оброблення аналізу матеріалу в сучасних умовах має не меншу (якщо не більшу) наукову цінність, ніж конкретні результати соціологічного дослідження.

Аналіз соціальної проблеми нерідко породжує потребу залучати ті або інші соціальні факти, які дають змогу підтвердити (чи спростувати)

гіпотетично передбачувані ним закономірності, тенденції розвитку, механізми детермінації досліджуваного явища. Соціальні факти можуть бути зафіксовані у документах, у різних явищах соціального життя, у працях наукових попередників тощо. Однак, коли необхідних даних недостатньо (вони мають прихований характер чи автор неспроможний їх одержати з доступних йому джерел інформації), виникає необхідність у проведенні соціального емпіричного дослідження з метою одержання інформації у потрібному вигляді. У такому випадку емпіричне дослідження є складовою частиною соціологічного аналізу.

Значна частина соціальних досліджень, які проводяться, спрямована на вивчення переміщень людей у рамках виробничої структури. Проблеми, завдання, методи, що використовуються в цих дослідженнях подібні, адже об'єктом вивчення в кожному випадку є деякі сторони того соціального цілого, яке ми називаємо трудовою мобільністю. Конкретні види переміщень – це окремі і взаємопов'язані складові цього цілого. Тому трудова мобільність може розглядатися як особливий предмет вивчення. Останній у методологічній літературі розуміється як система, що включає специфічний об'єкт, сукупність завдань, специфічні методи і засоби, а також наукові знання, отримані за їхньої допомоги.

Обґрунтовану і розраховану вибірку можна вважати універсальною для проведення конкретних соціологічних досліджень чи в Львівській області загалом, чи в будь-якому іншому регіоні України, якщо тісно співпрацювати з органами статистики в цьому напрямку та спиратися на статистичні дані.

РОЗДІЛ 3. ОЦІНКА СТАНУ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ РЕГІОНАЛЬНОЇ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ (за матеріалами соціологічних досліджень)

3.1. Специфіка трудової мобільності на регіональному рівні

Для наукового управління розвитком соціальної структури суспільства, підвищення ефективності та рентабельності виробничих підприємств зростає важливість оперативної і достовірної соціологічної інформації. Особливе місце в цій інформації відводиться соціологічним даним про процеси трудової мобільності, адже від цих процесів, певною мірою, залежить ефективність виробництва. Водночас особливо важливо мати таку інформацію не стільки в "зрізах" соціальної структури, скільки в динамічних процесах. Такі знання "можуть бути отримані шляхом повторних (інтервальних) досліджень на порівняльних масивах, чи шляхом порівняння емпіричної соціологічної інформації, отриманої в різних регіонах країни" [119, С.63].

За результатами конкретно-соціологічного аналізу можна виявити напрямки, тенденції, інтенсивність соціально-професійних переходів, тобто об'єктивні показники процесу. Крім того, з'являється можливість виявити суб'єктивні фактори цього процесу. Тут особливий інтерес має виявлення в свідомості працівників оцінок і уявлень про існуючі на підприємстві можливості, шанси, перспективи соціально-професійного росту. Важливого значення набувають орієнтації, прагнення, мотиви і стимули цих орієнтацій. Зрозуміло, що на конкретно-науковому рівні досліджуються, як правило, вузькі локальні тенденції, галузеві та регіональні особливості праці. Тут ставляться ситуаційні чи оперативні проблеми, саме дослідження проводиться в стиснуті терміни за невеликим інструментарієм [60, С.46].

Важливим аспектом в аналізі такого процесу, як трудова мобільність, є соціологічний вимір ринку праці. Це дає змогу вивчити соціальні установки, судження, думки людей щодо актуальних питань функціонування

перехідної економіки, а також накреслити можливі шляхи їхньої економічної поведінки у сфері трудових відносин.

Соціологічне дослідження **“Оцінка працівниками промисловості окремих проблем соціально-економічного становища в Україні”** проводилося в рамках проекту ВОСТ PHARE/TACIS DEMOCRACY PROGRAMME “Розвиток інфраструктури демократичних профспілок”, підготовлено Всеукраїнським об’єднанням солідарності трудівників (ВОСТ) та кафедрою соціології Львівського національного університету імені Івана Франка.

Мета опитування: оцінити соціально-економічну ситуацію, яка склалася у низці провідних в минулому підприємств м.Львова. Визначити реальні економічні проблеми, з якими доводиться зустрічатися і вирішувати працівникам промисловості в умовах кризових процесів в економіці України, а також накреслити основні шляхи подолання цих кризових явищ на державному та регіональному рівнях. (див. додаток В)

Об’єктом дослідження стали працівники трьох львівських підприємств: “Сільмашу”, ВАТ “Львівський завод фототелеграфної апаратури” (ЛЗФТА), “Електропобутприлад”. Всього соціологічним опитуванням було охоплено 292 особи. З них: на “Сільмаші” - 101 працівник (77,0% чоловіків і 23,0% жінок); за статусом: 56,0% - робітники, 33,0% - інженерно-технічні працівники, 11,0% - керівники підрозділів (майстри, начальники цехів тощо). Середній вік опитуваних - 45 років.

На Львівському заводі фототелеграфної апаратури опитуванням було охоплено 99 працівників (59,6% чоловіків і 40,4% жінок). З них: 58,6% - робітники; 26,3% - інженерно-технічні працівники; 7,1% - керівники підрозділів. Середній вік опитуваних - 47 років.

На заводі “Електропобутприлад” опитано 92 особи (50,0% чоловіків і 50,0% жінок). З них: 77,2% - робітники; 20,7% - інженерно-технічні працівники. Середній вік опитуваних - 42 роки.

Час проведення опитування - березень-квітень 1998 року.

Як показало опитування (див. табл. 3.1), у працівників промисловості

Львівського регіону найбільше занепокоєння спричиняють такі соціально-економічні фактори, як матеріальне становище сім'ї, невиплата заробітної плати. На ці фактори вказало більше половини опитаних (переважна більшість) працівників усіх трьох підприємств. Крім того, актуальною проблемою, що турбує працівників промисловості, є побоювання щодо можливості залишитися без роботи, а отже, перейти у новий для себе статус – статус безробітного.

У випадку можливого безробіття найбільш типовою стратегією поведінки для працівників промисловості слід очікувати пошук будь-якої роботи, яка б гарантувала заробітну плату. Таку стратегію поведінки, в середньому, обирає 35,6% респондентів.

Таблиця 3.1

Соціально-економічні фактори, що спричиняють найбільше занепокоєння у працівників промисловості, у %¹

Фактор	“Сільмаш”	ЛЗФТА	“Електро-прилад”	Разом
Матеріальне становище сім'ї	76,0	87,9	94,6	84,9
Небезпека залишитися без роботи	61,0	64,2	57,6	60,9
Оплата побутових послуг	59,0	42,4	42,4	47,9
Зростання цін на товари та послуги	25,0	25,3	29,3	26,5
Невиплата заробітної плати	87,0	93,9	73,9	84,9
Незадовільна робота підприємства, на якому працюю	58,0	46,7	42,4	48,9
Зростання злочинності	28,0	19,2	38,0	28,4
Корумпованість влади	58,0	49,5	36,9	48,1
Низькі темпи реформування економіки	15,0	19,2	20,6	18,3

На другому місці, за рейтинговими оцінками, є поведінка, що передбачає пошуки роботи за спеціальністю (див. табл. 3.2). Особливо багато прихильників такої поведінки, порівняно з працівниками інших підприємств, виявлено серед працівників “Сільмашу” (28,0%). “0,9% респондентів у своїй поведінці ще не визначилося. Серед працівників промисловості близько

¹ Примітка. Кількість відповідей щодо цього питання не була обмежена

10,0% у випадку безробіття шукатиме заробіток за кордоном. Організацію протесту, в свою чергу, підтримає, в середньому, 7,0% працівників промисловості. Як виявило опитування, досить низький відсоток респондентів орієнтований на відкриття власної справи і залучення до підприємництва (в середньому 2,7% опитаних). Не властивою для переважної більшості респондентів буде і залучення до комерційної діяльності (перепродаж речей, товарів тощо). Тим не менше перспектива залишитися без роботи, згідно з опитуванням, не вплине дезорганізуюче на всю подальшу поведінку працюючих. Практично всі респонденти у такій складній ситуації будуть діяльними і не будуть орієнтуватися лише на допомогу з безробіття.

Таблиця 3.2

**Стратегія поведінки працівників промисловості
у випадку безробіття, у %**

Стратегія поведінки	“Сільмаш”	ЛЗФТА	“Електро- побут прилад	Разом
Буду шукати роботу за спеціальністю	28,0	26,3	23,9	26,1
Започаткую власну справу, займаюся бізнесом	5,0	2,0	1,0	2,7
Погоджусь на будь-яку роботу	24,0	38,4	44,5	35,6
Шукатиму заробіток за кордоном	18,0	10,1	1,0	9,7
Нічого не робитиму, буду жити на допомогу для безробітних	1,0	-	-	0,3
Буду організовувати акції масового протесту	12,0	9,1	-	7,0
Займуся перепродажем речей, комерцією	2,0	3,0	2,2	2,4
Надіятимусь на допомогу рідних, родичів	1,0	1,0	2,2	1,4
Не знаю	17,0	25,3	20,6	20,9

Які ж основні джерела доходів працівників промисловості? Результати опитування засвідчили, що основним таким джерелом доходів для всіх категорій працівників є зарплата за основним місцем праці (82,6%) На другому місці (31,6%) за значущістю - допомога батьків, родичів. Не менш важливого значення тут набуває і особисте підсобне господарство, дача тощо (28,9%).

У структурі доходів, крім вказаного, має місце праця за

сумісництвом, особливо це характерно для працівників заводу “Електропобутприлад” (27,0% від числа опитаних): випадковий заробіток; а також пенсія, стипендія, державна або соціальна допомога. Частка прибутків від поїздок за кордон (1,3%), власного бізнесу (4,1%) є незначною.

Складність соціально-економічного становища, в якому опинилися колись провідні підприємства Львівщини, зумовила і зміни у професійно-віковій структурі працюючих. Встановлено, що на досліджуваних підприємствах має місце негативна тенденція “старіння” кадрів. Так, у межах опитування практично основний масив респондентів склали особи зі стажем роботи на цьому підприємстві понад 10 років, тобто ті з них, котрі прийшли на підприємство ще за часів колишнього СРСР (див. табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Розподіл працівників за стажем роботи на підприємстві, у %

Підприємство	До 5 років	5 - 10 років	Понад 10 років
“Сільмаш”	6,9	17,8	75,3
ЛЗФТА	1,0	5,1	93,9
“Електропобутприлад”	3,2	18,5	78,3

Соціально-економічну ситуацію, що склалася на колись провідних підприємствах Львівщини можна охарактеризувати як критичну, кризову. До такої ситуації, на думку працівників промисловості, насамперед чергу, причетні непродумані кроки Уряду в податковій сфері, діяльність (або по суті бездіяльність) адміністрації підприємств, яка не змогла забезпечити конкурентоспроможність і збут продукції. Окрім того, несприятливий вплив мали і мають на діяльність підприємств масове зубожіння населення, а також засилля іноземних товаровиробників [80, С.159-164].

Регіональні аспекти трудової мобільності, зайнятості та безробіття досліджувалися також кафедрою соціології на прикладі Львівщини, для якої, як зазначалося, найбільш гострою є проблема масового вивільнення з виробничої сфери працездатного населення. Основна мета дослідження - з'ясувати ставлення населення до безробіття як соціально-економічного явища, визначити типові моделі поведінки у випадку втрати основного місця

праці, дослідити соціально-економічні процеси на ринку праці, пов'язані з трудовою мобільністю.

Об'єктом дослідження стало працездатне населення м. Львова. Серед них: робітники та службовці виробничої сфери - 235 осіб (47,0%); робітники та службовці невиробничої сфери - 58 осіб (11,6%); працівники приватного сектору - 37 осіб (7,4%); спеціалісти в галузі науки, освіти, мистецтва, охорони здоров'я - 100 осіб (20,0%); офіційно зареєстровані безробітні - 19 осіб (3,9%); безробітні незареєстровані в службі зайнятості - 62 особи (12,4%). Загалом, шляхом анкетного опитування враховувалася думка 500 досліджуваних. Вибірка формувалась за даними Львівського обласного управління статистики, а також з урахуванням загальної чисельності трудових ресурсів у м. Львові на час проведення опитування, що становила 589,5 тис. осіб [137, С.3-5]. В опитуванні застосовувалася цілеспрямована квотна вибірка. Ознаками за квотою були рід зайнятості та стать. Чоловіки серед опитуваних становили 47,5%; жінки - 52,5%. Середній вік опитуваних - 39 років. Анкету "Ринок праці" подано в Додатку В.

Час проведення опитування : березень - травень 1998 року.

Можливість втрати місця праці, ймовірність перебування у статусі безробітного є неминучим явищем в умовах ринкової економіки. Однак, на особистісному рівні ці процеси сприймаються неоднозначно, що значною мірою зумовлено психологічним складом людини, відмінностями в оцінках явищ, професійно-віковими особливостями. Згідно з результатами опитування, респонденти з цього приводу висловлюють різні думки. Так, 27,0% від числа опитуваних розцінює безробіття як явище, що є неминучим в умовах ринку. Для 23,6% респондентів безробіття сприймається як негативне явище, що потребує використання всіх можливостей для його ліквідації. На думку інших (21,0% від числа опитуваних), безробіття як соціально-економічне явище, навпаки, стимулює творчу ініціативу людини. Ще для інших (10,0%) безробіття породжує конкурентність у стосунках між людьми; розцінюється як цілком негативне соціально-економічне явище, яке веде до бідності та зубожіння населення (19,4%).

Ситуація на регіональному ринку праці, як зазначалося, є напруженою і в будь-який момент може стати критичною, неконтрольованою. Про це свідчить і те, що майже половина опитуваних (а це 45,6%) визнають для себе реальною загрозою втрату місця праці найближчим часом. Реальними визнають свої шанси втратити роботу люди у найбільш продуктивному віці - 25-45 років. У цій ситуації чоловіки, на відміну від жінок, почувають себе впевненіше. Серед чоловіків, 59,0% від числа опитуваних, переконані, що безробіття їм не загрожує, в той час серед жінок у цьому переконані лише 41,0%. Рівень безробіття, в основному може зрости за рахунок службовців державних установ (31,9%) і кваліфікованих робітників (34,0%).

Оскільки, кожен другий опитаний реально оцінює можливість втрати місця праці, закономірним є запитання, що пов'язане з ставленням до тих, хто вже є безробітним. Як засвідчило дослідження, переважна більшість досліджуваних (67,0%) розуміє проблеми безробітних і ставиться до них із співчуттям; 21,0% від числа опитаних вважає, що в наш час за бажанням роботу можна знайти; 5,2% респондентів стверджує, що безробіття - це доля поганих спеціалістів. Показовим є той факт, що 58,0% опитуваних чоловіків переконані: навіть у кризовій ситуації пошук роботи - це не проблема, головне - активність і бажання у пошуках роботи.

Відомо, що безробіття тісно пов'язане із стресовим станом психіки людини. Отримані факти засвідчують загальну депресивність у людей, які втрачають або втратили працю. Причому, звернемо увагу на те, що ситуація очікування неприємної події для людини (наприклад, безробіття) є набагато важчою, ніж сама ця подія. Іншими словами, найбільш патогенним чинником є не лише сама втрата роботи, але й тривала загроза того, що це відбудеться [96, С.128]. Українські реалії засвідчують з року в рік зростання числа тих, хто протягом року перебував у стресовому стані, пов'язаному з втратою роботи [25, С.125]. Результати проведеного опитування дали змогу констатувати, що для кожного четвертого респондента можлива втрата роботи - це трагедія, яка ставить людину у дуже скрутне становище (38,8%). Кожен п'ятий не жалкував би про те, що залишився без роботи, бо це вивело б його

на новий, більш сприятливий етап життя, а 18,4 % від числа опитаних відзначило, що така ситуація на них вплинула б позитивно, змусивши переоцінити свої здібності, можливості. Найбільш трагічно втрату роботи сприймають службовці державних установ (36,7%); 58,3% кваліфікованих робітників ніколи б не наважилися самі залишити роботу. Найбільший же відсоток тих, хто розцінює безробіття як поштовх до нового значно сприятливішого етапу життя зафіксовано серед працівників приватного сектору (31,6%).

У ситуації можливого безробіття характерною моделлю поведінки для працездатного населення буде пошук роботи, яка б гарантувала стабільну виплату грошей безвідносно до її змісту і власних уподобань. Таку модель поведінки в середньому обирає 35,6% респондентів. На другому місці за рейтинговими показниками є поведінка, що передбачає пошук роботи за фахом і, яка б давала змогу розкрити і реалізувати особистісний потенціал (знання, вміння тощо) (33,0%). 17,5% від числа опитуваних шукатиме місце праці, яке водночас буде цікавим і високооплачуваним, навіть за умови, якщо для цього деякий час треба залишитися без засобів до існування. Решта опитаних (а це 13,9%) не визначилося у своїх діях.

Перспектива залишитися без роботи, згідно з опитуванням, не вплине дезорганізуюче на подальшу поведінку переважної більшості працездатного населення. Так, 57,6% одразу ж скерують усі зусилля на пошуки нового місця праці, використовуючи водночас особисті знайомства, зв'язки, контакти. Для 49,2% респондентів, як з'ясувалося, першим кроком буде реєстрація в службах зайнятості, хоча сподіваються на їхню реальну допомогу при подальшому працевлаштуванні лише 8,0% опитаних.

Згідно з результатами опитування, серед працездатного населення констатовано досить значне число прихильників підприємницької ініціативи. З'ясувалося, що 30,4% від числа опитаного працездатного населення в майбутньому хотіли б започаткувати власну справу. Як відомо, заснування власного бізнесу на сьогоднішній день є одним із найбільш ефективних шляхів впливу на зайнятість в умовах ринкової економіки. Щодо основних

мотивів започаткування власної справи, то вони є такими: прагнення швидко забезпечити матеріальний достаток (35,8%); можливість бути самостійним, незалежним (20,4%); прагнення зробити кар'єру (8,1%); можливість реалізувати свої організаторські здібності (5,7%).

Сучасний ринок праці вимагає від людини цілого комплексу рис, які повинні забезпечити не лише адаптованість до нового типу економічних та соціально-професійних відносин, але й даватимуть змогу активно входити у процеси трудової мобільності. Саме трудова мобільність створює умови для відтворення трудового потенціалу, формує середовище усвідомленого вибору професії, місця праці, життєвих орієнтирів. Відповідно до цього трудова мобільність, як соціальний процес, вимагає від працездатної людини здатності і готовності до зміни робочого місця, території проживання, а також конкурентоздатності, зацікавленості у навчанні та безперервній освіті. Так уже сьогодні, щоб отримати нове місце праці, готові змінити професію 20,1%. Серед тих, хто охоплений навчальним процесом, здебільшого керівники установ, підрозділів (31,2%), а також безробітні (35,7%), зареєстровані службами зайнятості.

Можливість “зробити” кар'єру в межах основного місця праці, за висловами респондентів, мають більше шансів керівники установ та підрозділів. На це вказало, зокрема, 68,3% високостатусних респондентів. Окрім того, такої думки дотримується і переважна кількість працівників приватних фірм (62,3%), частково фахівці в галузі науки, освіти, охорони здоров'я (33,4%). Найменше перспектив щодо свого професійного статусу у службовців, низькостатусних працівників державних установ, кваліфікованих робітників і робітників без кваліфікації. Причому загалом чоловіки (38,1%) мають більш реальні шанси для свого професійного зростання, ніж жінки (27,4%).

Попри всі труднощі життя, 82,1% опитаних пов'язують своє майбутнє з роботою в рідному місті; 4,4% планують переїхати в інший регіон України; 13,4% пов'язують подальше працевлаштування з пошуками роботи за кордоном [54, С.190-193].

Регіональний аспект трудової мобільності на ринку праці досліджувався нами на прикладі м. Львова. Основна мета дослідження - *виявити особливості трудової мобільності* (вибір місця праці залежно від форм власності, основні мотиви зміни місця праці, задоволеність професією, основні мотиви її зміни; престиж професії та можливість зробити кар'єру на своєму місці праці, стратегії поведінки у випадку втрати місця праці, типи мобільної поведінки для різних категорій працездатного населення на ринку праці, найхарактерніші форми мобільності тощо).

Об'єктом дослідження стало працездатне населення м. Львова. Всього соціологічним опитуванням було охоплено 606 осіб. Програмою соціологічного дослідження було передбачене масове опитування респондентів за регіональною репрезентативною вибіркою, яка мала шість ступенів відбору. Інструментарій дослідження - анкета "Ринок праці в м. Львові" (див. додаток А).

Час проведення опитування: січень–квітень 1999 року.

У процесі опитування ми виявили нові форми вияву трудової мобільності, в яких необхідно врахувати такі аспекти.

1. *Перехід від роботи за наймом до підприємницької діяльності.* Наприклад, 3,3% опитуваних громадян займаються підприємницькою діяльністю (мають свою справу без залучення найманих працівників), ще 3,4% є власниками (співвласниками) недержавного підприємства, установи, що має найманих працівників. Хоча на контрольне запитання: "Чи задумувались Ви над тим, щоб відкрити власну справу?" - 6,8% відповіли, що вони вже є підприємцями. Ще 17,4% осіб працездатного віку мають намір зробити це найближчим часом. Незважаючи на репрезентативність нашого дослідження, гадаємо, що процентна частка цієї групи на ринку праці вища. Частина підприємців свідомо приховує зайнятість власним бізнесом, ще частина, займаючись підприємницькою діяльністю за суттю, не називає її так. Важливо й те, що через численні перешкоди на шляху розвитку підприємництва, ця форма мобільності розвивається недостатньо, а це суперечить потенційній підприємливості населення. Потенційними

підприємцями можна вважати 31,2% львів'ян, які хотіли б розпочати власну справу, але не мають для цього можливостей, матеріальних засобів.

2. *Перетікання зайнятих зі сфери офіційної у сферу неофіційної економіки.* За експертними оцінками, 40% населення України займається “човниковим” бізнесом [99, С.171]. Згідно з нашим опитуванням, у ньому задіяні лише 14,2% опитаних львів'ян. Серед опитаного працездатного населення 23,1% вважає, що в сучасних умовах життя, значною мірою виправдовують себе такі способи виживання людей, як заняття “човниковою” торгівлею, спекуляція валютою, роздрібна торгівля в кіосках, на речовому ринку тощо. Новим способом виживання вважається робота за межами України, яка виправдовує себе в сучасних умовах життя для 36,1% опитаних.

3. *Розвиток самозайнятості населення у домашньому та підсобному господарствах та інше.* Так, відповідно до нашого опитування виконують індивідуально-трудова діяльність на сьогоднішній день 14,7 % від числа опитаних, планують зробити це найближчим часом 20,7% львів'ян. Для вирішення матеріальних труднощів 51,2% з них використовують будь-яку можливість заробити, 17,1% вирощують сільськогосподарську продукцію на своїй присадибній (дачній) земельній ділянці (див. рис. 3.1)

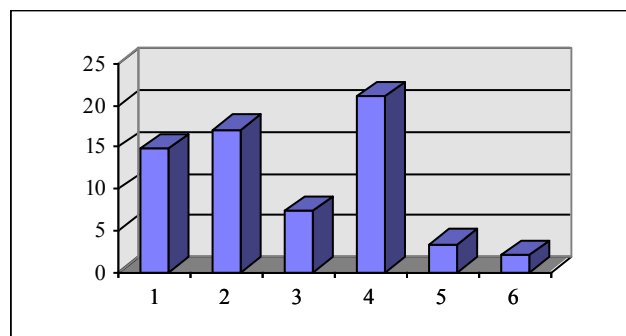


Рис. 3.1. Самозайнятість працездатного населення.

1) комерційні поїздки в інші міста України, інші країни;	14,8%
2) торгівля речами, продуктами, книгами тощо;	17,1%
3) виконують певні види робіт на замовлення або на продаж;	7,3%
4) виготовляють товари для населення (меблі, одяг, взуття тощо);	21,1%
5) надають інтелектуальні послуги;	3,3%
6) займаються фінансово-посередницькою діяльністю.	2,0%

4. *Пошук другої та третьої роботи.*(додаткова зайнятість). Для вирішення матеріальних труднощів 43,1% львів'ян використовують будь-яку можливість підзаробити, причому 27,4% - шукають можливості додаткових заробітків за своєю спеціальністю. За твердженнями респондентів - 33,9% мали на час опитування додатковий заробіток, ще 36,2% збиралися знайти його найближчим часом. Постійно додатковий заробіток мають 10,1%, від випадку до випадку - 28,1%, це одиничні випадки для 33,7 % львів'ян. Лише 9,9% нічого не роблять для вирішення матеріальних труднощів і намагаються вижити на заробітну плату. 66,7 % респондентів вказали, що мають додаткові заробітки (див. рис. 3.2)

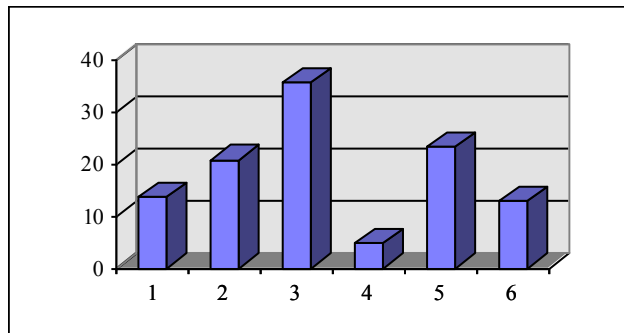


Рис.3.2. Способи додаткової зайнятості

- 1) комерційні поїздки в інші міста України, інші країни;
- 2) торгівля речами, продуктами, книгами тощо;
- 3) виконують певні види робіт на замовлення або на продаж;
- 4) виготовляють товари для населення (меблі, одяг, взуття тощо);
- 5) надають інтелектуальні послуги;
- 6) займаються фінансово-посередницькою діяльністю.

Решта 32,3% не шукають можливості додаткових заробітків через такі причини (див. рис. 3.3):

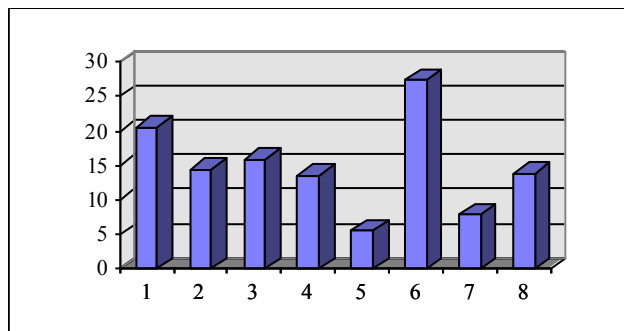


Рис.3.3. Відповіді на питання анкети: "Якщо Ви не шукаєте

можливості додаткового заробітку, то з чим це пов'язано?"

- 1) з особливостями характеру (недостатньо підприємливості, невмінням встановлювати потрібні зв'язки);
- 2) за мою спеціальністю важко знайти роботу, а нічого іншого робити не вмію;
- 3) з віком;
- 4) з поганим станом здоров'я;
- 5) боюся брати участь у нових формах трудової діяльності;
- 6) додаткова зайнятість заважала б основній роботі, навчанню;
- 7) всі доступні для мене можливості додаткового заробітку неможливі з етичних міркувань;
- 8) не потребую додаткового заробітку.

Розвиток цих та інших форм трудової мобільності населення в перехідному періоді можна оцінити з одного боку, позитивно, оскільки він свідчить про формування у людей ринкових орієнтацій та підвищення їхньої адаптованості; з іншого - слід підкреслити негативні наслідки: тонізацію економіки, втрату професійно-кваліфікаційних навичок, дисципліни й організованості трудового процесу.

5. Основним мотивом трудової мобільності у період становлення ринкових відносин є прагнення полішити своє матеріальне становище, знайти такі робочі місця у різних секторах економіки, де б матеріальна винагорода за працю відіграла основну роль.

Ринок залучає людину у якісно нові економічні структури з різними формами власності, найму, розвитком професіоналізму з огляду на впровадження нових технологій, якісне оновлення системи управлінської діяльності. Успішна адаптація до цих відносин багатьох людей з метою реалізації свого права на вільну працю та вільний вибір сфери діяльності спричинять значні зміни у трудових мотиваціях та оцінці цінностей.

Ринкові відносини посилюють у системі мотивації тиск такого фактора, як безробіття. Майже 10% опитаних львів'ян повністю впевнені, що їм загрожує безробіття, ще 19,5% вказують на те, що ймовірність досить велика та 27,6% опитаних вагаються у своїх припущеннях. Отже, більше половини опитаного працездатного населення не впевнені в тому, чи залишаться вони завтра без роботи.

Ситуація на регіональному ринку праці є напруженою і в будь-який

момент може стати критичною, неконтрольованою. Якими ж будуть першочергові дії працюючих у випадку втрати місця праці? Ми намагалися простежити ситуацію, як відповіли респонденти, і як оцінюють таку ж ситуацію опитані експерти (див. табл. 3.4)

Таблиця 3.4

**Першочергові дії працюючого населення у
випадку втрати місця праці, у %**

Дії респондентів	Опитані респонденти, n= 377 осіб	Ранг	Експертна оцінка, n=50 осіб	Ранг
Пошуки роботи за межами м. Львова	14,3	3	8,3	5
Започаткування власної справи	11,4	5	6,3	6
Курси перекваліфікації, зміна професії	2,1	8	6,3	6
Самостійний пошук такої ж роботи, як зараз у м. Львові	28,1	1	37,5	1
Згода на будь-яку роботу у м. Львові	13,5	4	25,0	2
Звернення за допомогою в центр зайнятості	4,2	6	20,8	3
Розрахунок на допомогу з боку держави, родичів	3,2	7	2,1	7
Заняття офіційно незареєстрованою діяльністю	4,2	6	12,5	4
Важко відповісти	14,9	2	-	-

Першочерговою дією насамперед, буде пошук такої ж роботи, як мають зараз респонденти - на це вказали як респонденти, так і експерти. Отже, більшість львів'ян у першу чергу розраховуватимуть на власні сили, і шукатимуть роботу в основному, використовуючи особисті зв'язки та контакти (див. рис. 3.4)

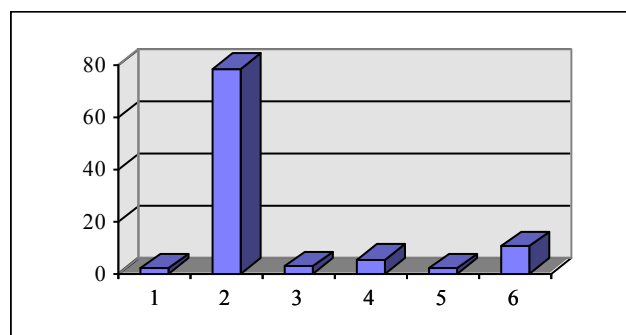


Рис. 3.4. Найбільш поширені шляхи працевлаштування

- 1) через центри зайнятості, біржі праці;
- 2) використання особистих зв'язків, контактів;
- 3) за оголошеннями у газеті, радіо і т.п.;
- 4) започаткування сімейного бізнесу;

- 5) намагання добитися повернення на попереднє місце праці;
- 6) важко відповісти.

Всезростаючого значення набувають мотиви, зумовлені новими відносинами власності, управління, найму та розподілу. Виникнення і розвиток нових форм власності активізували переміну праці, розширили межі свободи вибору місця прикладання праці.

Результати нашого дослідження щодо вибору місця праці залежно від форм власності відображені на рисунку 3.5.

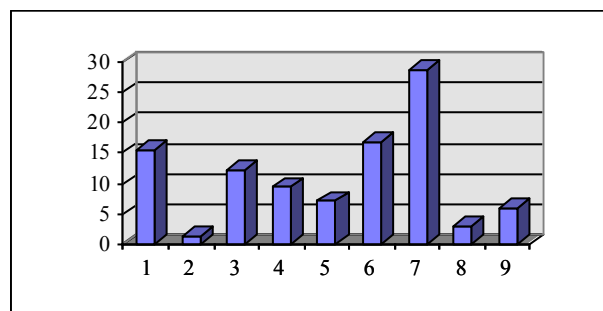


Рис. 3.5. Розподіл відповідей респондентів на питання анкети: “Якщо у Вас була б можливість, Ви обрали б?”

- 1) державне підприємство (установа, організація);
- 2) галузь с/г виробництва;
- 3) комерційна структура;
- 4) спільне підприємство;
- 5) відмовлюся від думки працювати на державу або приватну особу і організую власний бізнес;
- 6) виїхав би за кордон;
- 7) для мене немає різниці, де працювати, лише б платили гроші;
- 8) хотів би взагалі ніде не працювати, якщо б була така можливість;
- 9) важко відповісти.

Результати дають можливість зробити такі висновки: для третини респондентів немає різниці, де працювати, лише б платили гроші. Цей мотив однаково відмітили працівники різних форм власності. 16,9% опитаних за найменшої можливості виїхало б за кордон, найбільша питома вага серед них людей, що займаються індивідуально-трудовою діяльністю (28,6%). Третє місце у виборі місця праці займають державні підприємства (15,4%), що, мабуть, зумовлено певною задоволеністю роботою опитаних на державному підприємстві, адже їхня питома вага становить 43,5% від усіх опитаних

респондентів.

Основним мотивом зміни місця праці стали економічні інтереси особистості і можливості задоволення власних потреб (див. табл. 3.5).

Таблиця 3.5

Основні мотиви зміни місця праці, в %

Мотив	Респонденти	Ранг	Експертна оцінка	Ранг
Повніша реалізація професійних здібностей	10,8	2	4,2	2
Можливість самостійно приймати рішення	7,2	3	0	-
Бажання бачити кінцевий результат праці	4,6	5	4,2	2
Зручніший режим праці	2,9	7	0	-
Праця в колективі односторонців	4,8	4	2,0	3
Покращення матеріального становища	64,2	1	89,6	1
Близькість місця праці від місця проживання	2,6	8	0	-
Бажання випробувати себе на новому місці праці	3,1	6	0	-

Економічні інтереси в мотиваційному механізмі зміни місця праці переважають ще й тому, що 39,2% від опитаних вказали, що робота для них насамперед – це спосіб отримання грошей, а потім уже можливість бути незалежним – 21,9%.

Розглядаючи деякі питання поведінкових орієнтацій населення на ринку праці, вважаємо за необхідне назвати наміри респондентів будувати своє економічне майбутнє. Найбільша кількість респондентів з опитаного масиву (42,5%) віддають перевагу варіанту мати заробіток постійно, але “робити капітал” додатковим шляхом. Отже, майже кожен другий працюючий обрав цей варіант відповіді. Тобто можемо бачити досить стійку тенденцію у настроях громадян: мати деякі, навіть невеличкі, гарантії, але займатися й тим, що дає додатковий заробіток. Це підтверджує ще раз той факт, коли опитані львів’яни вказали, що крім основного місця праці вони мають додаткові заробітки 66,7%.

Разом з тим, 34,5% опитаних львів’ян віддадуть перевагу невеликій, але гарантованій заробітній платі постійно. Вочевидь таким ментальним

настроєм можна пояснити високий рівень прихованого безробіття серед населення. Люди готові очікувати заради малого заробітку, але стабільної ситуації. Найменша кількість серед опитаних респондентів (16,8%) тих, хто готовий ризикувати, терпіти труднощі заради накопичення капіталу. Особливо багато таких серед тих, хто має постійну роботу.

Цікава тенденція: з одного боку, у населення є досить великі й стійкі підприємницькі орієнтації. А з іншого боку, в нього є не менше бажання мати від держави хоча б незначні, але гарантії постійного заробітку. Тобто у населення ще не повністю сформувалось адекватне розуміння ринкових відносин, де кожен суб'єкт сам повинен нести відповідальність за результати своїх економічних дій і становище на ринку праці.

6. Окресленими напрямками зовнішньої трудової мобільності є *переміщення зайнятих із сфери найму в сферу підприємництва*, так, 31,2% опитаних львів'ян задумувалися над відкриттям власної справи, але основним бар'єром для вирішення цього питання є недостатність матеріальних засобів.

7. *Переміщення зайнятих з офіційного сектору в неофіційний*. Згідно з нашим опитуванням, 4,2% респондентів у випадку втрати місця праці займуться офіційно незареєстрованою діяльністю, 14,3% - поїдуть в пошуках роботи за межі України. Хоча таких значно більше, на запитання: "Які з способів виживання в сучасних умовах життя є прийнятними особисто для Вас?" - 21,2% вказали на роботу за межами України; крадіжками, корупцією і рекетом, на думку опитаних респондентів, займається близько 11,1% населення. За оцінками опитаних експертів трудові еміграції становлять аж 47,9% населення. Трудові міграції носять переважно нелегальний характер і є вимушеним кроком щодо пошуків високооплачуваної (порівняно з оплатою в Україні) роботи за кордоном. Тому турботою держави має стати легалізація трудових еміграцій, соціально-правова підтримка емігрантів, налагодження інформаційної і фінансової системи державного контролю за трудовими еміграціями.

Цілком ймовірно, що із вжиттям заходів, що обмежують нелегальну

діяльність, утворюються зворотні напрямки руху: з нелегальної сфери в легальну, а частково в сегмент безробіття.

8. *Внутрішня трудова мобільність* є більш помітною. Найбільше цей вид мобільності проявляється серед працівників приватного сектору, найменше – на державних підприємствах. Так, оцінюючи можливість зробити кар'єру на своєму місці праці, майже кожен третій працівник приватного підприємства, власник (співвласник) недержавного підприємства (30%) вважає, що в нього є такі можливості, серед працівників державного сектору на це вказав кожен п'ятий (18%).

Низька мобільність певної частини населення часто стає причиною її важкого становища на ринку праці (маргінальні групи).

9. Значною є *прихована мобільність*, яка дістала специфічну назву “економічного туризму” або “човникарства”. Відповідно до оцінки експертів заняття човниковою торгівлею характерне для 14,6% населення, за результатами масового опитування цим займається 13,6% опитаних львів'ян.

10. Поряд з низькою *реальною мобільністю* існує досить висока *потенційна*, що свідчить про готовність значного масиву зайнятих до зміни роботи. Це має спростувати тезу про неготовність населення до ринкових перетворень, свідчить про їхнє штучне гальмування.

Згідно з нашим опитуванням до *реально мобільних* ми віднесли людей, які порівняно недавно змінили місце праці, що відповідає новим вимогам часу (9,3%) і вимушено реально мобільних, які змушені були змінити свій життєвий уклад під впливом певних обставин (через звільнення, втрату основного місця праці з різних причин тощо) (15,2%). Отже, реально мобільних ми зафіксували близько 24,5% від усіх опитаних.

До *потенційно мобільних* ми віднесли осіб, які нічого не змінили у своєму житті, але мають відповідні плани, можливості, які реалізують найближчим часом, вони становлять 31,3% та до *потенційно мобільних* (“зневірених”) ми віднесли осіб, які тривалий час не мають роботи, готові приступити до неї, але припинили пошуки роботи, тому що тривалий час не можуть знайти її і вичерпали всі можливості для її одержання - такі

становлять 10,8%. Отже, за підрахунками до потенційно мобільних ми можемо віднести 42,1% опитаних львів'ян.

Фактично стабільне, немобільне населення становить 32,8% опитаних львів'ян, які задоволені (або якоюсь мірою задоволені) тим, що мають на цей час (роботою, професією, рівнем життя тощо), тому не збираються нічого змінювати (див. табл. 3.6).

Таблиця 3.6

Розподіл опитаних респондентів залежно від типу мобільної поведінки, у %

Типи мобільної поведінки						
Соціально-демографічна структура	Активний, реально мобільний тип	Активний потенційно мобільний тип	Пасивний, фактично стабільний тип	Активний, реально-вимушений мобільний тип	Пасивний, потенційно мобільний тип, "зневірені"	% опитаних
1	2	3	4	5	6	7
Працівники державних бюджетних підприємств	7,9	29,3	43,9	10,5	8,4	33,0
Працівники державних госпрозрахункових підприємств	10,2	30,5	30,5	18,6	10,2	10,2
Працівники акціонерних (приватизованих) орендних підприємств	9,3	27,8	42,3	15,7	5,1	16,8
Працівники приватних підприємств	24,1	25,7	25,7	20,7	3,5	10,0
Власна справа без залучення найманих працівників	21,1	10,5	36,8	21,5	10,5	3,3
Зайняті індивідуально-трудовою діяльністю	4,8	11,9	19,1	28,6	35,7	7,3
Власники (співвласники недержавних підприємств, що мають найманих працівників	25,0	30,0	35,0	10,0	0	3,5

Керівник підприємства (заступник)	25,8	29,0	29,0	12,9	3,2	5,4
Керівник цеху, відділу тощо	22,2	13,3	46,7	8,9	8,9	7,8
Працівник органів держуправління	16,7	33,3	50,0	0	0	1,1
Спеціаліст технічного профілю	6,6	26,4	34,9	24,5	7,5	18,3
Спеціаліст гуманітарного профілю	9,4	43,5	40,0	4,7	2,3	14,7
Військово-службовець	14,3	28,6	35,7	14,3	7,1	2,4
Службовець	6,5	22,2	43,1	15,3	12,5	12,5
Кваліфікований робітник	7,8	24,4	31,1	16,7	20,0	15,6
Різноробочий	6,7	26,7	23,3	26,7	16,7	5,2
Підприємець	31,3	12,5	43,7	12,5	0	2,8
У віці:						
18-24 років	7,7	54,5	23,1	7,1	7,7	25,9
25-31	13,9	27,8	31,6	17,7	8,9	13,1
32-38	14,4	25,6	32,2	22,2	5,6	14,9
39-45	7,7	23,3	41,1	17,1	10,9	21,4
46-52	6,5	24,7	34,4	17,2	17,2	15,4
53-60	8,3	14,6	43,7	14,6	18,8	7,9
Заробітна плата на час опитування:						
до 100 гривень	3,5	39,3	25,3	15,9	15,9	44,2
100-200	10,9	30,9	36,2	15,7	6,2	36,1
200-400	15,1	16,7	59,1	7,6	1,5	11,4
більше 400 грн.	29,2	16,7	37,5	14,6	2,1	8,3
% опитаних респондентів	9,3	31,3	32,8	15,2	10,8	-

Політика зайнятості замість стримування мобільності повинна створювати простір для її розвитку з метою забезпечення прогресивних соціально-економічних зрушень у суспільстві.

Активну позицію на ринку праці займають власники (співвласники) недержавних підприємств, що мають найманих працівників (25,0%) та працівники приватних підприємств (24,1%), які порівняно недавно змінили місце роботи, що відповідає новим вимогам часу (реально мобільні). До

потенційно мобільних або тих, хто нічого не змінив, але мають відповідні плани, можливості, які реалізують найближчим часом належать працівники державних підприємств (близько 30% опитаних). Вимушено мобільний та потенційно пасивний тип (“зневірені”) згідно з опитуванням найбільш характерний для осіб, що займаються індивідуально-трудовою діяльністю. Це засвідчує те, що вони змушені були змінити свій життєвий уклад під впливом певних обставин (через звільнення, втрату основного місця праці з різних причин тощо) та тривалий час не мають роботи, готові приступити до неї, але припинили пошуки роботи, тому що якийсь час не можуть її знайти і вичерпали всі можливості, щоб її одержати.

Аналізуючи тип мобільної поведінки залежно від роду занять, можна помітити таку тенденцію: 31,3% підприємців вказали на те, що вони порівняно недавно надали перевагу власній справі, тому вони себе віднесли до реально мобільних. Найбільший потенціал до змін мають спеціалісти гуманітарного профілю, 43,5 % з них мають наміри змінити щось найближчим часом, услід за ними йдуть працівники органів держуправління. Найбільшу частку серед вимушено мобільних становлять різноробочі (26,7%) та спеціалісти технічного профілю, відповідно 26,7% та 24,5 % з них вказали, що змушені були змінити свій життєвий уклад під впливом певних обставин. Серед безробітних, які тривалий час не мають роботи та припинили її пошуки, оскільки тривалий час не можуть її знайти і вичерпали всі можливості для її одержання, найбільший відсоток становлять кваліфіковані робітники (20,0%), друге місце займають різноробочі. Це підтверджує той факт, що ці категорії працездатних мають найнижчу конкурентоздатність на ринку праці.

Якщо прослідкувати особливості трудової мобільності залежно від статі, то чоловіки є більш мобільними (див. рис. 3.6): 11,5% чоловіків і лише 7,3 % жінок становлять реально мобільний тип поведінки, бо порівняно недавно змінили місце роботи (посаду, професію тощо), що відповідають новим вимогам часу, причому 17,1% опитаних чоловіків та 13,3 % жінок вказали, що ці зміни були вимушені. Отже, 28,6% чоловіків та 20,6% жінок –

це реально мобільний тип поведінки на ринку праці. Хоча 35,7% жінок більшою мірою задоволені тим, що мають на цей час (роботою, професією тощо), тому не збираються нічого змінювати, серед чоловіків таких є 30,4%.

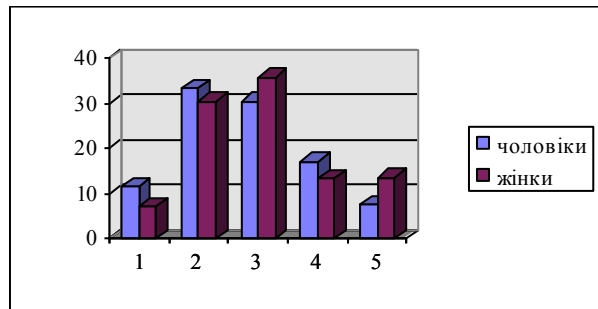


Рис. 3.6. Типи мобільної поведінки залежно від статі (%)

1 Активно-мобільний, реальний тип мобільної поведінки - це ті, хто порівняно недавно змінили місце роботи (посаду, професію, стиль життя тощо), що відповідають новим вимогам часу і не мають намірів щось змінювати найближчим часом;

2 Потенційно-активний мобільний тип - це ті, хто нічого не змінили, але мають відповідні плани, можливості, які реалізують найближчим часом (закінчення навчального закладу, перекваліфікація тощо);

3 Пасивний, фактично стабільний тип - це ті, що задоволені (або в якоюсь мірі задоволені) тим, що мають на цей час (роботою, професією, рівнем життя тощо), тому не збираються нічого змінювати;

4 Вимушено-активний мобільний тип - це ті, хто змушені були змінити свій життєвий уклад під впливом певних обставин (через звільнення, втрату основного місця праці з різних причин, сімейні обставини тощо);

5 Потенційно-пасивний мобільний тип, “зневірені”- це ті, хто не мають роботи, готові приступити до неї, але припинили пошуки роботи, тому що тривалий час не можуть її знайти і вичерпали всі можливості для її одержання.

До числа “зневірених”, потенційно пасивних, які тривалий час не мають роботи, увійшло більшість жінок (13,6%), серед чоловіків таких було 7,7%. Це підтверджує той факт, що на ринку праці зростає жіноче безробіття.

Реальний тип трудової мобільності є характерним більшою мірою для людей віком 32-38 років (36,6%), найбільший відсоток (54,5%) серед потенційно мобільних становлять особи віком 18-24 роки, які реалізують свій потенціал найближчим часом (див. табл. 2.6). Фактично стабільний тип характерний для осіб віком 39-60 років, які не збираються нічого змінювати у своєму житті. Потенційно пасивних, “зневірених” найбільший відсоток є серед осіб віком 46-52 роки (17,2%) та 53-60 років (18,8%). Отже, найбільш активними на ринку праці є особи середнього віку, найближчим часом

реалізує свої можливості молодь, старше ж покоління не схильне щось змінювати у своєму житті, має більш консервативні погляди на трудову мобільність.

Чи не першу роль у мотивації трудової мобільності відіграє матеріальний чинник. Ми намагалися простежити, якою буде мобільна поведінка респондентів залежно від заробітної плати, доходу на сьогоднішній день (див. табл. 3.6). Так, серед тих, хто порівняно недавно змінив місце праці більше 400 гривень мають 29,2%, 200-400 гривень мають 15,1%. Серед потенційно мобільних найбільший відсоток мають дохід до 100 гривень, отже, можна відзначити, що основним мотивом трудової мобільності буде покращення матеріального становища. Серед фактично стабільних, немобільних 59,1% мають дохід 200-400 гривень, що цілком їх влаштовує, оскільки вони нічого не хочуть змінювати. Серед вимушено мобільних 14,6% унаслідок трудової мобільності мають дохід більше 400 гривень, хоча для 15,9% він становить до 100 гривень, а 15,7% мають 100-200 гривень.

Згідно з результатами, які подано в таблиці 3.7 - економічно активне населення характеризується більш активною позицією на ринку праці.

До реально мобільних, активних на ринку праці насамперед належать працюючі (13,3%), які мають офіційно оформлену постійну роботу. Потенційно мобільний тип поведінки характерний для тих працюючих (39,6%), які мають випадкову роботу без офіційного оформлення, друге місце посідають тимчасово непрацюючі (25,0%), які перебувають у вимушених відпустках. Вимушено активних, мобільних, найбільша питома вага є серед безробітних, незареєстрованих в службі зайнятості (40,5%), безробітних зареєстрованих у службі зайнятості (33,3%) та самозайнятих, які зараз займаються індивідуально-трудовою діяльністю (28,6%), тобто це особи, які змушені були змінити свій життєвий уклад під впливом певних обставин (через звільнення, втрату основного місця праці з різних причин, сімейні обставини тощо).

Таблиця 3.7

**Поділ ринку праці залежно від типу
мобільної поведінки, у %**

Типи мобільної поведінки	Активний тип поведінки	Потенційно-активний	Пасивний	Вимушено активний	Потенційно пасивний	Індекс потенційної мобільності
Поділ ринку праці						
1	2	3	4	5	6	7
Економічно активне (мобільне) населення Зайняті особи (працюючі), які мають:	13,5	29,0	45,9	10,4	1,1	0,22
постійну роботу (офіційно оформлену)	13,3	29,8	44,4	10,5	1,9	0,22
постійну роботу (без офіційного оформлення)	10,0	14,0	48,0	12,0	16,0	0,26
тимчасову роботу (офіційно оформлену)	10,0	15,0	20,0	35,0	20,0	0,26
випадкову роботу (без офіційного оформлення)	3,5	39,6	12,5	20,8	23,6	0,23
<i>неповна зайнятість</i> тимчасово непрацюючі (вимушена відпустка)	3,9	25,0	17,3	26,9	26,9	0,24
безробітні, зареєстровані в службі зайнятості	3,3	16,7	3,3	33,3	43,3	0,34
безробітні, незареєстровані в службі зайнятості	5,4	8,1	2,7	40,5	43,2	0,39
самозайняті індивідуально-трудовою діяльністю	4,8	11,9	19,1	28,6	35,7	0,34
Економічно неактивне (немобільне) населення						
учні, студенти	3,0	65,6	20,2	4,0	7,1	0,11
пенсіонери	0	0,5	12,5	50,0	37,5	0,19
домогосподарки	0	10,5	21,1	31,6	36,8	0,20
<i>Стать:</i>						
чоловіки	11,5	33,2	30,4	17,1	7,7	0,25
жінки	7,3	30,3	35,7	13,3	13,6	0,19

Якщо розглядати результати дослідження в таблиці 3.7, то ці ж категорії працездатного населення також відносять себе до “зневірених”,

потенційно пасивних, а 43,3% опитаних безробітних, 35,7% самозайнятих та 26,9% тимчасово непрацюючих, 36,8% домогосподарок вказали, що тривалий час не мають роботи, готові приступити до неї, але припинили її пошуки, тому що тривалий час не можуть її знайти і вичерпали всі можливості для її одержання. До економічно неактивного (немобільного) населення належать студенти, учні, які найближчим часом поповнять ринок праці і стануть його економічно активною (мобільною) частиною, 65,6% з них вказали, що вони поки що нічого не змінили у своєму житті, але мають плани, можливості, які реалізують найближчим часом після закінчення навчального закладу, перекваліфікації тощо.

На запитання “Чи бажаєте Ви змінити місце роботи?” (див. Додаток А)” було одержано такі відповіді: (в % до тих, що відповіли (чол.)

порівняно недавно зробив це	61 (10,2%)
займаюсь зараз цим	76 (12,7%)
збираюсь зробити це найближчим часом	122 (20,2%)
ні, не збираюся це робити взагалі	331 (54,3%)

Для оцінки стану можливості зміни місця праці можна запропонувати використання показника індексу потенційної мобільності. Методика його розрахунку аналогічна методиці розрахунку індексу стійкості кадрів, застосованій В.С.Панюковим [94]. Але підхід має бути іншим, оскільки мобільність і стійкість є протилежними характеристиками робочої сили. Для виведення індексу потенційної мобільності необхідно провести групування працівників на основі головної однорідної ознаки: їх намірів щодо зміни місця роботи. Разом з тим крайні відповіді “порівняно недавно зробив це” та “ні, не збираюся” набувають (відповідно) значення “1” та “0”. Проміжні відповіді одержують рангові коефіцієнти в порядку зменшення “0,5” і “0,25”. Нехай α_{ij} - сукупність респондентів певної групи:

$$\alpha_i = \{\alpha_{ij}\}, \text{ де } i=1..n.$$

Для кожної α_{ij} групи оцінюється ранговий коефіцієнт β_i , де $i=1..n$. У

нашому випадку $i=1,2,3,4$. Застосувавши формулу зваженої суми, одержуємо:

$$I_{n.m.} = \frac{\sum_{i=1}^n \alpha_i \beta_i}{N}, \text{ де}$$

$I_{n.m.}$ - індекс потенційної мобільності;

N - загальна кількість респондентів;

α_{ij} - кількість респондентів у виділених групах;

β_i - рангові коефіцієнти.

Підставивши дані результатів нашого обстеження у формулу, одержимо:

$$61 \cdot 1 + 76 \cdot 0,5 + 122 \cdot 0,25 + 331 \cdot 0 / 61 + 76 + 122 + 331 = 129,5 / 590 = 0,22$$

Значення індексу потенційної мобільності працездатного населення у працездатному віці м. Львова на рівні 0,22 засвідчує, що майже четверта частина контингенту є потенційно мобільною, в разі необхідності змінить місце праці.

Ми розрахували індекс потенційної мобільності за всіма категоріями ринку праці залежно від їхнього способу найму (див. таблицю 2.7). На основі зібраних даних, найбільш потенційно мобільними на ринку праці є безробітні, незареєстровані в службі зайнятості (0,39), безробітні, зареєстровані в службі зайнятості (0,34) та самозайняті (0,34). Причому чоловіки є більш мобільними, для них індекс потенційної мобільності становить 0,25, для жіночої частини працездатного населення він - 0,19.

Значення індексу потенційної професійної мобільності на рівні 0,33 засвідчує, що третина опитаних львів'ян у разі необхідності змінять свою професію або перекваліфікуються.

Специфіка трудової мобільності на регіональному рівні простежується через такі форми трудової мобільності: перехід від роботи за наймом до підприємницької діяльності, перетікання зайнятих зі сфери офіційної у сферу неофіційної економіки, зростає самозайнятість львів'ян у домашньому та підсобному господарствах, характерним є пошук другої та

третьої роботи, основним мотивом здійснення трудової мобільності є прагнення поліпшити своє матеріальне становище, значною є прихована мобільність, яка дістала специфічну назву “економічного туризму” або “човникарства”, поряд з низькою реальною мобільністю існує досить висока потенційна, що свідчить про готовність значного масиву зайнятих до зміни місця праці, професії тощо.

За підсумками проведених соціологічних опитувань зробимо такі висновки.

1. Ситуацію, що склалася на досліджуваному регіональному ринку праці, можна охарактеризувати як критичну. Близько половини працездатних респондентів очікують втрати свого місця праці найближчим часом. Перебування в стані внутрішньої напруги і невизначеності є негативним моментом, який може дезорганізувати трудову поведінку працездатного населення на ринку праці. Значні шанси втратити місце праці в сучасних умовах є у службовців державних підприємств і установ, робітників та представників інтелігенції.

2. Безробіття для працівників промисловості нехарактерно проявилось входженням у сферу приватного підприємництва (започаткування власної справи) і комерційної діяльності (перепродаж речей, товарів тощо). У випадку втрати місця праці найбільш типовими моделями поведінки будуть пошук роботи, яка б гарантувала стабільні виплати заробітної плати безвідносно до змісту й уподобань, а також реалізація особистісного потенціалу в умовах праці за фахом.

3. Статус безробітного не вплине дезорганізуюче на подальші дії опитаних більше половини. Навпаки, значна їхня частина буде активно діяти, залучаючи під час пошуків роботи особисті знайомства, зв'язки. Місце, яке відводять службі зайнятості жителі регіону в разі подальшого працевлаштування, є другорядним і малозначущим.

4. Близько третини опитаних висловили бажання в майбутньому долучитися до підприємництва і започаткувати власну справу. Водночас основними мотивами підприємницької поведінки при цьому будуть:

прагнення швидко забезпечити матеріальний достаток, можливість через підприємництво набути самостійності і незалежності.

5. Найбільше перспектив у професійному зростанні, за оцінками респондентів, є у високостатусних працівників державних установ і тих, хто зайнятий у приватному секторі економіки. Крім того, серед працездатного населення зафіксовані стійкі соціальні установки щодо готовності подальшого навчання, зміни професії і набуття нової спеціальності.

6. Специфіка трудової мобільності на регіональному рівні простежується через такі форми трудової мобільності: перехід від роботи за наймом до підприємницької діяльності, перетікання зайнятих зі сфери офіційної у сферу неофіційної економіки, зростає самозайнятість львів'ян у домашньому та підсобному господарствах, характерним є пошук другої та третьої роботи, основним мотивом здійснення трудової мобільності - прагнення поліпшити своє матеріальне становище, значною є прихована мобільність, яка дістала специфічну назву "економічного туризму" або "човникарства", поряд з низькою реальною мобільністю існує досить висока потенційна, що свідчить про готовність значного масиву зайнятих до зміни місця праці, професії тощо.

3.2. Порівняльний соціологічний аналіз тенденцій розвитку регіональних ринків праці

Сучасний стан національного ринку праці визначається багатьма факторами та вектором їхньої взаємодії. Так, наприклад, пропозиція робочої сили залежить не тільки від кількості населення, але й від його соціально-економічних цінностей, національних традицій і зумовлена рівнем національного доходу на душу населення. Кваліфікація, спеціалізація працівників, загальний освітній рівень, віросповідання, сімейні стосунки, ставлення до жінки тощо - все це так чи інакше позначається на ринку праці, що необхідно врахувати, під час його всебічного розгляду [36, С.152].

Ринок праці є важливою складовою ринкової економіки взагалі. Це

пояснюється тим, що людина, людський капітал - основний фактор економічного процесу. Навіть у добу тоталітаризму ринок праці в Україні остаточно не знищили, але він набув спотворених форм, доповнюючи командно-планову систему за відсутності правової легалізації попиту і пропозиції робочої сили.

Національний ринок праці набув різних ознак, у тому числі й регіональних особливостей, що формуються під впливом різних факторів. Насамперед на регіональний ринок впливає демозв'язок, від параметрів якого залежить наявність трудового потенціалу, густина населення, міграційний рух та інше. Можливості зайнятості населення значно залежать від наявності робочих місць, а останні - від природних ресурсів, виробничого потенціалу, рівня економічного і соціального розвитку, структури народного господарства взагалі та промисловості особливо.

Об'єктивні передумови зайнятості в різних регіонах неоднакові. Отже, ринок праці має регіональні відмінності, які потрібно враховувати в кожний певний момент. В Україні протягом тривалого часу, по суті, проводили імперську дезінтеграційну політику, яка посилювала розрив між регіонами, економічні зв'язки яких спрямовувалися за українські етнічні межі. Може видатися дивним, але за рівнем економічного розвитку регіони України різняться більше, ніж у два рази, порівняно з таким показником у Франції [36, С.171]. Наклалися на ці розбіжності й історичні особливості регіонів України, які протягом століть були включені в різні державні утворення. Відсутність національної держави не сприяла внутрішній економічній зінтегрованості української території, що нині, звичайно, позначається на регіональних ринках праці. У період між двома світовими війнами ринок праці був доволі переповненим на західноукраїнських землях, особливо в період економічної кризи 1929-1933 рр., коли значно зросло безробіття в містах і виникло приховане безробіття в аграрному секторі економіки. Становище на ринку праці ускладнювалось тим, що криза охопила і країни Заходу, куди, по суті, була закрита дорога українським емігрантам. На Східній Україні тоді утверджувалась тоталітарно-командно-

репресивна система зайнятості, і збирав свої жертви голодомор 1932-1933 рр.

У середині 30-х років на західноукраїнських теренах, окупованих сусідніми державами, завдяки кооперативам та іншим господарським організаціям, наголошували на самозайнятості, економічній самодопомозі. На Східній Україні, що входила до складу СРСР, утверджували колективістсько-колгоспно-примусову систему зайнятості, переваги якої всіляко популяризували [36, С.141].

Дослідницькою метою нашої роботи є порівняльний соціологічний аналіз ринків праці Західної та Східної України - міст Львова та Харкова.

У сучасних соціально-економічних умовах України вплив міст на формування регіональних ринків праці є двоїстим. По-перше, вони поступово притягують до себе наймобільнішу частину населення, причому доцентрові сили тяжіння є тим більшими, чим вищим є міський потенціал. Це не щоденні зв'язки щодо трудовикористання, а довгострокова тенденція у розвитку міст, яка визначає становлення регіональних ринків праці. В такому розумінні велике місто (обласний центр) є центром формального ринку праці, що займає у його ієрархії середній рівень (найвищим є загальнонаціональний).

По-друге, на прилеглий території (різній залежно від розміру, міського потенціалу) місто формує також доцентрові трудові поїздки, відстань яких обмежена ще й вимогою обов'язковості прописки для можливого працевлаштування. У такому розумінні кожне місто є центром регіонального ринку праці, що формує нижчий рівень ієрархії національного ринку праці. Таким чином, загальна ситуація на ринку праці України складається з мозаїки часткових регіональних ринків праці, а великі можна виділити лише умовно, і розмежування їхні формальні [136, С.169].

Анкетне опитування у м. Львові відбувалося за однією методикою, яка була розроблена Східноукраїнським фондом соціальних досліджень у м. Харкові. В анкеті "Ринок праці в м. Львові" (див. Додаток А) закладені деякі тотожні питання харківської анкети, тому за отриманими результатами можна зробити порівняльний соціологічний аналіз регіональних ринків

праці.

Обсяг вибіркової сукупності для м. Харкова становив -1200 респондентів (осіб працездатного віку) у випадку загальної чисельності населення м. Харкова понад 1500 тис. чоловік.

Обсяг вибіркової сукупності для м. Львова становив - 600 осіб працездатного віку у випадку загальної чисельності населення - 818,9 тис. осіб, осіб працездатного віку - 689,5 тис. чоловік.

Тип вибіркової сукупності для двох досліджень - імовірнісна випадкова, з багатоступеневим відбором респондентів. Помилка репрезентативності збігається і становить $\pm 3\%$, отже, обидві вибіркові сукупності репрезентативні, співрозмірні, а помилки вибірки випадкові.

Обидва опитування були проведені в січні-лютому 1999 року. Одержану інформацію оброблено на комп'ютері за допомогою прикладних програм ОСА.

Аналіз узагальнених результатів анкетного опитування працездатного населення цих міст дає підстави зробити певні висновки щодо формування та функціонування регіональних ринків праці, особливостей трудової мобільності, стратегії поведінки на ринку праці різних категорій працездатного населення, їхніх професійних орієнтацій. У таблиці 3.8 подано основні соціально-демографічні дані анкетного опитування.

Для української економіки характерна трисекторна модель, яка включає зайнятих в офіційному секторі економіки, зайнятих в неофіційному секторі та зайнятих одночасно в офіційному та неофіційному секторах. Нашим завданням було виявити, яким чином оформлена трудова діяльність, що приносить основний дохід (див. рис. 3.7), як респонденти вирішують свої матеріальні труднощі, чи мають додаткові заробітки і з яким видом діяльності вони пов'язані тощо.

**Розподіл респондентів за соціально-демографічними
характеристиками, в %**

Категорії працездатного населення	м. Львів, n = 606 осіб	м. Харків, n=1209 осіб
<i>Стать</i> : Чоловіки	47,4	49,0
Жінки	52,6	51,0
Працюючі	58,9	56,1
Тимчасово непрацюючі (вимушена відпустка)	8,7	2,8
Безробітні, зареєстровані в службі зайнятості	5,1	3,1
Безробітні, незареєстровані в службі зайнятості	6,1	20,3
Учні, студенти	6,1	8,9
Непрацездатні	0,5	2,7
Пенсіонери	1,3	2,9
Домогосподарки	3,1	3,3
Середній вік опитаних	35,6	36,1
<i>Освіта</i> : Неповна середня	1,1	1,7
Загальна середня	17,2	20,0
Середня спеціальна	32,7	29,2
Незакінчена вища	9,7	6,7
Вища	36,8	31,3
Вчений ступінь	1,5	0,6

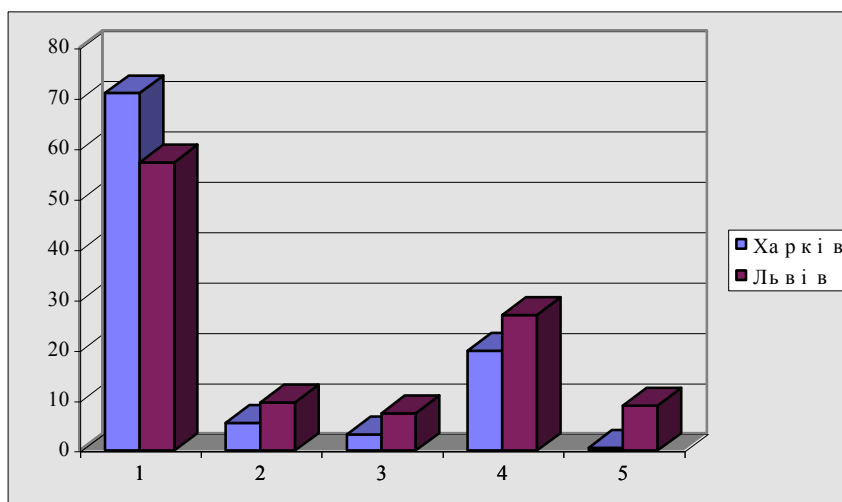


Рис. 3.7. Розподіл відповідей респондентів на питання: “Яким чином оформлена Ваша діяльність, що приносить основний дохід?”

1. Це постійна робота. сумісництво (постійне джерело доходу) з оформленням трудових відносин (з офіційним оформленням);
2. Це постійна робота (постійне джерело доходу) без оформлення трудових відносин (без офіційного оформлення);
3. Це тимчасова робота (тимчасове джерело доходу), оформлена за трудовою угодою (офіційно оформлена);
4. Це випадкові приробітки (без офіційного оформлення);
5. Інше.

Для львів'ян досить високий відсоток діяльності, що приносить основний дохід, займають випадкові приробітки без офіційного оформлення (26,3%), в той час, як для харків'ян ця діяльність становить 19,8%. Отже, офіційна зайнятість для м. Львова складає - 64,7%, для м. Харкова - 74,4; відповідно неофіційна становить - 35,3% і 25,6%.

Ця тенденція має також своє відображення у тому, як респонденти вирішують свої матеріальні труднощі (див. рис. 3.8)

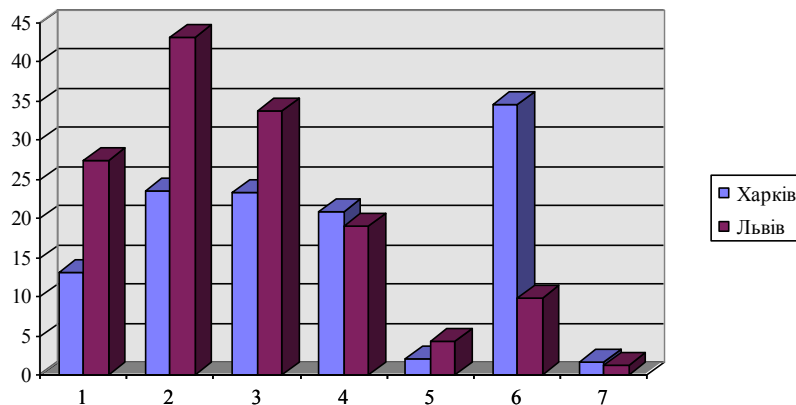


Рис. 3.8. Розподіл відповідей респондентів на питання: “Якщо у Вас матеріальні труднощі, то яким чином Ви їх вирішуєте?”

1. Шукаю можливості додаткових заробітків за своєю спеціальністю;
2. Використовую будь-яку можливість заробити;
3. Використовую допомогу батьків, родичів, друзів, дітей;
4. Вирощую сільськогосподарську продукцію на своїй земельній ділянці;
5. Продаю особисті речі, майно сім'ї;
6. Нічого не роблю, намагаюсь вижити на заробітну плату;
7. Інше.

Близько 66,7% львів'ян та 33,4% харків'ян вказали на те, що вони мають додаткові заробітки, причому постійні додаткові приробітки характерні для 9,4% львів'ян та 6,0% харків'ян, приробітки, які трапляються від випадку до випадку мають відповідно 25,6% та 16,1% опитаних респондентів. Додаткові заробітки пов'язані насамперед з виконанням певних видів робіт на замовлення або на продаж, друге місце належить торгівлі речами, продуктами, книгами тощо (див. рис. 3.9).

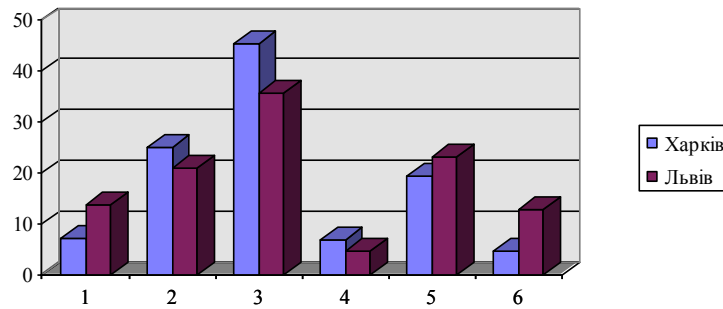


Рис. 3.9. Розподіл відповідей респондентів на питання: “Якщо Ви маєте додаткові заробітки, то з чим це пов’язано?”

1. Здійснюю комерційні поїздки в інші міста України, в Росію й інші країни;
2. Займаюсь торгівлею речей, продуктів, книг і т.п.;
3. Виконую певні види робіт на замовлення або на продаж (шиття, в’язання, ремонтно-будівельні і ремонтно-побутові роботи і т.п.);
4. Виготовляю товари для населення (меблі, одяг, взуття, вироби кустарних промислів і т.п.);
5. Надаю інтелектуальні послуги (переклади, репетиторство, консультації, програмування і т.п.);
6. Займаюсь фінансово-посередницькою діяльністю.

У 33,3% львів’ян і 65,6% харків’ян, які не шукають додаткових заробітків, що насамперед пов’язано з тим, що додаткова зайнятість заважала б основній роботі, навчанню. На що вказало 27,3% львів’ян та 35,3% харків’ян.

Лише 13,7% львів’ян та харків’ян вказали, що не потребують додаткового заробітку. Беручи до уваги цю обставину, можна зробити висновок, про реальне зрушення трудових ресурсів у бік її неформальних видів. Причому для м.Львова ця ситуація характерна більшою мірою.

Загалом деформалізація зайнятості у постцентралізованій державі - процес здоровий. Він пов’язаний з уникненням заорганізованості, пошуком нетрадиційних видів занять, які дали б змогу поєднувати отримання заробітку з відносною особистою самостійністю. Наше дослідження засвідчує, що можна очікувати збереження і розвитку неформального сектору.

Неформальна сфера розвивається нині не як сектор економіки, а, скоріше, як вимушений і тому безперспективний вид зайнятості. Але відхід матеріальних інтересів значної частини населення, особливо молоді, в “тінь”

закономірно змінює трудову мотивацію, соціальні та професійні орієнтації, веде до зміни системи особистих цінностей. В результаті нагромаджений трудовий потенціал України недовикористовується. Вочевидь, він не зможе бути реалізований і в найближчому майбутньому навіть у разі позитивної економічної динаміки через втрати у професійно-кваліфікаційній та демографічній структурі, які сьогодні пішли в “тінь”. Таким чином, з одного боку, робоча сила перерозподіляється у неформальний сектор, оскільки утруднені сприятливі умови для продуктивної зайнятості в офіційному секторі. Але з другого боку деформалізація економіки, особливо розвиток її нелегальних та нерегламентованих видів, ще більше обмежує можливості для такої зайнятості в національному масштабі [147, С.25]. Під продуктивною зайнятістю вважається така, яка за обсягом, рівнем та структурою забезпечує на кожному етапі розвитку найефективніше використання виробничого і трудового потенціалу, особистих здібностей, зростання життєвого рівня працівника на основі заінтересованості в результатах праці, задоволеності працею тощо.

Близько 50% львів'ян та 35,9% харків'ян незадоволені своєю роботою, це в першу чергу пов'язано з низькою оплатою праці: на що відповідно вказали 68,7% та 74,5%. Друге місце займає як для львів'ян, так і для харків'ян хронічна невивплата заробітної плати (36,9% та 39,8% опитаних респондентів). Отже, на сьогоднішній день незадоволеність економічними умовами праці стоїть на першому місці. Соціальні, соціально-психологічні та організаційні фактори впливу на задоволеність працею не відіграють істотного впливу, на них вказали менше 10% опитаних.

При такій високій незадоволеності працею, респондентам було задано запитання, чому вони не шукають іншого місця праці? Майже 80% харків'ян та 66% львів'ян вказали, що навряд чи зможуть знайти краще місце праці в сучасних соціально-економічних умовах. Майже однакова кількість опитаних (а це 15%) вказала, що їм страшно змінювати щось у цьому житті.

Створення і розвиток вітчизняного ринку праці супроводжується цілою низкою проблем, частина яких властива навіть нормально

функціонуючому ринку (фрикційне безробіття, певний рівень структурного безробіття), інші притаманні економіці перехідного періоду (безробіття внаслідок економічного спаду, високий рівень прихованого безробіття тощо), є й такі, що постали лише на вітчизняному ринку праці [81, С.196].

Для порівняння стану ринків праці Львівської та Харківської області звернемося до статистичних показників оцінки рівня безробіття. Станом на 1 січня 1999 року рівень безробіття у Львівській області сягнув 6,08%, область займає третє місце в Україні за кількістю безробітних після Івано-Франківської та Чернігівської областей. Навантаження на вільне робоче місце становить 103 особи. Харківська область в кращому становищі в цьому аспекті. Рівень безробіття на 1 січня 1999 року становив – 3,31%, а навантаження на вільне робоче місце всього – 19 осіб [137, С.7].

Можливість втрати місця праці, ймовірність перебування у статусі безробітного є неминучим явищем в умовах ринкової економіки. Однак, на особистісному рівні ці процеси сприймаються неоднозначно, що значною мірою зумовлено психологічним складом людини, відмінностями в оцінках явищ, професійно-віковими особливостями.

Дослідницьким завданням було висвітлити ще одну тенденцію в настроях і орієнтаціях населення щодо ринку праці, а саме: яким чином респонденти оцінюють своє становище на ринку праці. Результати соціологічного дослідження дають змогу виявити рівень потенційного безробіття, тобто якою є ймовірність втрати основного місця праці серед працездатного населення м. Львова та м. Харкова (див. рис. 3.10)

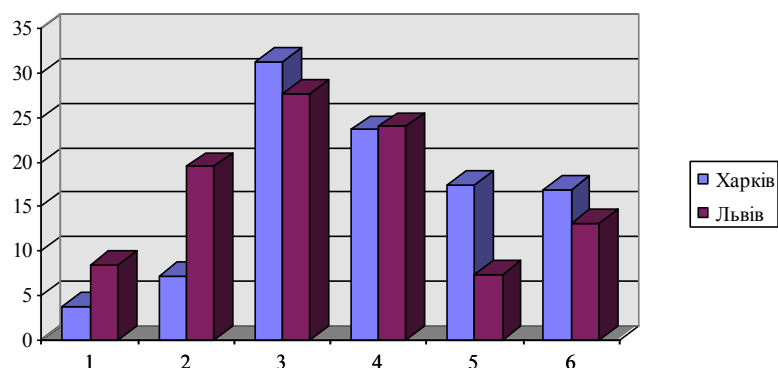


Рис. 2.10. Розподіл відповідей респондентів на питання:

“Чи загрожує Вам безробіття? (у %)

1. Повністю впевнений у цьому;
2. Ймовірність досить велика;
3. Може втратити роботу, а може ні (50 на 50);
4. Не думаю, що таке можливе;
5. Впевнений, що безробіття мені не загрожує;
6. Важко відповісти.

Отже, основна маса опитаних досить реально і песимістично оцінює своє становище на ринку праці, що загалом відповідає прогнозованим змінам на ньому. Майже третина львів'ян (27,9%) в очікуванні можливого безробіття, лише 10,9% харків'ян перебувають в такому ж становищі. Високий відсоток осіб працездатного населення вагається щодо свого становища на ринку праці, тому 13,2% львів'ян та 16,8% харків'ян є свого роду потенційними безробітними на ринку праці.

Основною причиною втрати місця праці як для львів'ян, так і харків'ян є скорочення штатів, на це відповідно вказали - 44,9% та 65,0% опитаних респондентів. Така тенденція зумовлена, мабуть, тим, що 43,5% опитаних львів'ян та 63,7% харків'ян є працівниками державних бюджетних та госпрозрахункових підприємств та установ. На запитання “Чи є загроза скорочення на Вашому підприємстві?”, 25,3% львів'ян та 21,1% харків'ян вказали, що є загроза значного скорочення, на загрозу незначного скорочення відповідно вказали – 31,4% та 25,5% опитаних.

Соціологічне опитування населення про його становище на ринку праці дає змогу отримати досить широке коло даних про різні аспекти орієнтацій, сподівань і конкретної трудової діяльності громадян. Цілком зрозуміло, що успіх економічних реформ буде реальним, якщо не тільки держава змінить свої орієнтації та принципи формування економічної політики. Громадяни України також повинні переорієнтуватися, зрозуміти, що від тої активної позиції, яку вони займуть у житті, в тому числі і на ринку праці, залежить їхнє особисте становище. Багато десятків років існуючі економічні умови не вимагали високого рівня самостійності від робітників, виключно завданням держави було створення додаткових робочих місць. Але

економічні умови змінились, змінились і можливості людини на ринку праці. Але, чи готовий пересічний громадянин сам постояти за себе за умови, що держава не тільки не заважатиме, а й виконає відповідні дії, забезпечить такі закони, що дадуть змогу йому створити собі та своїй сім'ї нормальні умови життя? Який, наприклад, підприємницький потенціал у громадян?

Оскільки кожен четвертий опитаний львів'янин та кожен шостий харків'янин реально оцінюють можливість втрати місця праці, закономірним є запитання, якими будуть їхні першочергові дії у випадку втрати місця праці (див. рис. 3.11).

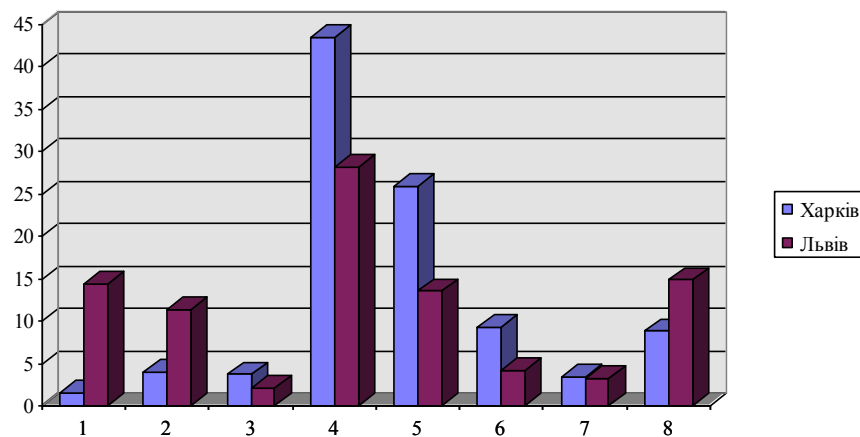


Рис. 3.11. Розподіл відповідей респондентів на питання: “Ваша першочергова дія у випадку втрати місця праці?”

1. Поїду в пошуках роботи зі Львова, (Харкова);
2. Започаткую власну справу;
3. Пройду курси перекваліфікації, зміню професію;
4. Буду самостійно шукати таку ж роботу як зараз у Львові, (Харкові);
5. Погоджусь на будь-яку роботу у Львові (Харкові);
6. Звернусь за допомогою в центр зайнятості;
7. Жити на пенсію, допомогу з боку родичів, держави;
8. Не знаю

Можна помітити деякі регіональні особливості в розподілі відповідей респондентів щодо відкриття власної справи. Більша питома вага тих, хто у випадку втрати місця праці започаткує власну справу є серед працюючих львів'ян (11,4%), серед харків'ян всього 4,0%. Причому орієнтація безробітних на відкриття власної справи розподілилась відповідно - 4,8% та 4,0%. Львів'яни, за результатами нашого опитування, є більш мобільними, 14,3% у випадку втрати основного місця праці поїдуть у пошуках роботи за

межі м. Львова, тоді як серед харків'ян таких лише 1,5%. Але пріоритетність серед першочергових дій у випадку втрати місця праці як для 43,5% харків'ян, так і для 28,1% львів'ян буде самостійний пошук такої ж роботи, яку вони мають зараз. Це означає, що більшість має установку на пошуки роботи за спеціальністю, а це тим часом не вплине на зниження професійно-освітнього потенціалу регіону. Хоча згода на будь-яку роботу в межах міста, регіону характерна для 25,9% харків'ян та 13,5% львів'ян. Центрам зайнятості більш схильні довіряти харків'яни (9,3%), за допомогою туди звернуться лише 4,2% опитаних львів'ян.

Один з найпоширеніших нині шляхів працевлаштування є залучення особистих зв'язків та контактів, на це вказало 78,7% опитаних, на допомогу центрів зайнятості у вирішенні проблеми працевлаштування розраховуватимуть всього 1,9% осіб.

Завданням нашого дослідження було вивчення також категорії безробітних, як зареєстрованих, так і незареєстрованих у службі зайнятості (див. табл. 3.9).

До головних причин звільнення з останнього місця праці належать: звільнення внаслідок скорочення штатів; звільнення за власним бажанням і через реорганізацію або ліквідацію підприємства. Слід також зазначити, що простежується тенденція щодо збільшення числа звільнених саме через ці причини. Це можна пояснити зростанням кількості підприємств приватної та колективної власності з незначною кількістю працюючих та зменшенням вакантних робочих місць на багатьох державних підприємствах.

На наш погляд, мотиви звільнень за власним бажанням можна пояснити різким зменшенням заробітної платні внаслідок політики адміністрації державних підприємств, яка й досі ще прагне не звільнювати персонал, а скорочувати зарплату.

Саме через цю політику (ціною урізання заробітної плати та прибутку) останнім часом вдалося досягти відносної стабільності зайнятості на ринку праці. До того ж відомо, що часто трапляються випадки, коли адміністрація примушує працівника звільнитися за власним бажанням, аби

зняти з себе відповідальність щодо соціального захисту і задля економії коштів, які виплачують звільненому працівнику в зв'язку зі скороченням виробництва [81, С.203]. Отримані дані також свідчать, що головною причиною втрати робочого місця є скорочення штатів (див. табл. 3.10)

Таблиця 3.10

**Причини звільнення з останнього місця праці
(% до кількості опитаних безробітних)**

Причини звільнення	Безробітні м. Львова (12,7%)	Безробітні м. Харкова (25,6%)
Ліквідація підприємства	15,6	11,4
Скорочення штатів на підприємстві	40,3	32,5
Необхідність догляду за дітьми, родичами	9,1	11,7
Стан здоров'я	14,3	12,0
Нецікава робота	2,6	1,9
Низька оплата праці	20,8	29,2
Неповна зайнятість (скорочений робочий день, тиждень)	2,6	3,9
Умови праці	2,6	3,9
Труднощі у відносинах з керівництвом	9,1	8,1
Інші причини	5,2	3,2

Дані проведеного дослідження також підтверджують, що далеко не всі, хто опинився на вулиці внаслідок скорочення штатів, поспішають зареєструватися в центрі зайнятості. 65,0% безробітних львів'ян та 60,1 харків'ян шукатимуть роботу за допомогою таких засобів: (див.рис.2.12)

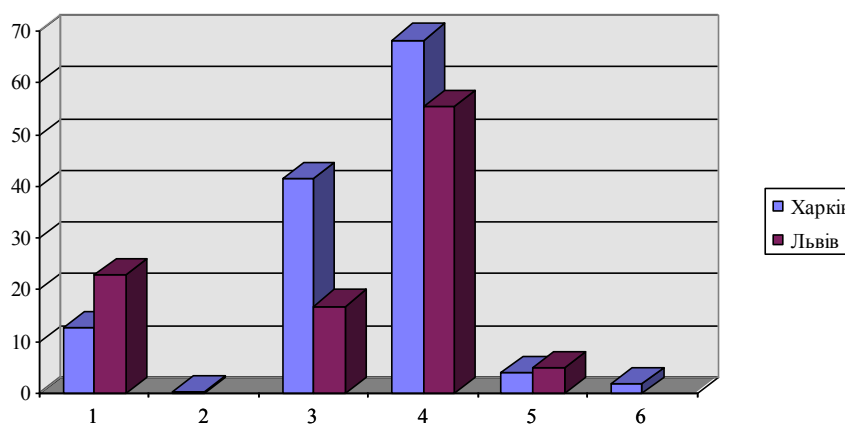


Рис. 2.12. Розподіл відповідей респондентів на питання: “Яким чином Ви будете шукати роботу?”

1.Зареєструвався в державній службі зайнятості;

- 2.Зареєструвався в недержавній службі зайнятості;
- 3.Шукаю роботу за допомогою оголошень;
- 4.Шукаю роботу за допомогою особистих контактів, зв'язків;
- 5.Намагаюсь відкрити власну справу;
- 6.Намагаюсь освоїти нову професію

Причинами низького рівня звернень респондентів до служби зайнятості є досить жорсткі критерії, за якими визначають статус офіційно зареєстрованого безробітного, недостатній рівень поінформованості населення щодо правил реєстрації, невіра в можливість швидкого сприяння служб зайнятості працевлаштуванню. До того ж, саме процедура реєстрації безробітного вельми бюрократична: щоб отримати цей статус, громадянин повинен мати заповнену трудову книжку, паспорт, прописку та інші документи. Крім того, в свідомості людей, котрі втратили роботу, домінує певний стереотип про те, що запропоновані службою зайнятості вакансії - це робочі місця з низьким соціальним престижем і низькою оплатою праці. Тому, більшість опитаних як львів'ян, так і харків'ян будуть насамперед шукати роботу за допомогою особистих зв'язків та контактів.

Підсумовуючи тенденції розвитку регіональних ринків праці, зробимо такі висновки. Національний ринок праці накладає свій відбиток на регіональні ринки, тому вони мають як спільні риси, так і характерні відмінності.

Характерною тенденцією для двох регіональних ринків праці є перетікання зайнятих зі сфери офіційної у сферу неофіційної економіки, пошук другої та третьої роботи. Додаткові заробітки найбільше пов'язані з виконанням певних видів робіт на замовлення або на продаж. Причому львів'яни більше схильні до комерційних поїздок в інші міста, регіони та до надання інтелектуальних та фінансово-посередницьких послуг. Решта, які не шукають можливості додаткових заробітків, мотивують це тим, що додаткова зайнятість заважала б основній роботі, навчанню. Емпіричні дані підтверджують статистичні дані щодо можливості зростання безробіття. Майже третина львів'ян в очікуванні можливого безробіття, харків'яни більш впевненіше почувають себе на ринку праці - серед таких лише десята частина

працевдатного населення. Першочерговою дією у випадку втрати місця праці є самостійний пошук такої ж роботи як зараз у Львові та Харкові. Львів'яни підприємливіші та мобільніші на ринку праці після втрати місця праці.

Головною причиною звільнення працівників з останнього місця праці було скорочення штатів, якщо для харків'ян характерним було звільнення за власним бажанням через низьку оплату праці, то для львів'ян - звільнення за власним бажанням, але під тиском адміністрації. Характерним для двох регіонів є пошук роботи за допомогою особистих контактів, зв'язків. Львів'яни більше довіряють державній службі зайнятості, харків'яни ж пошукам роботи за допомогою оголошень.

3.3. Перспективні напрямки регулювання трудової мобільності в умовах регіонального ринку праці

Досвід реформування української економіки засвідчив, що регулювання зайнятості на ринку праці не посіло провідного місця у державній економічній соціальній політиці. Посилення сегментації ринку праці потребує виділення цільових сегментів і розроблення відповідної політики, конкретно спрямованої на керівництво в кожному з них [99, С.198]. Державна політика щодо трудової мобільності в кожному сегменті ринку праці повинна спиратися на гнучкість, рухомість підходів та заходів, враховувати певні пріоритети на всіх етапах розвитку ринку праці.

Основою ефективного регулювання трудової мобільності регіонального ринку праці має бути єдність механізмів саморегулювання та державного впливу, що дає можливість надати саморозвиткові мобільності скерованості в інтересах окремих груп та регіону загалом.

Функціонування та розвиток ринку праці забезпечується взаємодією двох типів механізмів: саморегулювання і зовнішнього регулювання, узгоджена дія яких повинна забезпечувати поступальний розвиток ринку праці з наданням йому соціальної спрямованості. Елементом механізму внутрішнього регулювання сегментованого ринку праці є трудова

мобільність.

Історія становлення механізму регулювання ринку праці в західних країнах була історією пристосування засобів державного регулювання до механізмів ринкової саморегуляції. Чим оптимальнішим було їхнє узгодження, тим більші можливості відкривалися для поступального розвитку країни. І навпаки, перебільшування однієї із сторін (державного втручання чи ринкових саморегуляторів) уповільнювало темп економічного зростання, посилювало соціальну напруженість у суспільстві.

Специфікою економічного розвитку України на сучасному етапі є те, що, на відміну від розвинутих держав, тут ще не існує ринкового саморегулюючого механізму, а багаторічний досвід адміністративного державного командування не створив достатніх важелів управління ринковою економікою. З огляду на це завданням моделювання управління ринком праці є дотримання таких підходів, які б:

сприяли становленню і розвитку механізму саморегуляції ринку праці; забезпечували адекватну державну політику регулювання трудової мобільності на ринку праці;

давали змогу діяти в напрямку взаємної адаптації механізмів внутрішнього і зовнішнього регулювання ринку праці, щоб узгоджувати функціонування й розвиток у межах єдиної національної моделі управління.

Значна роль у регулюванні ринку праці належить трудовій мобільності, яка має свій механізм протікання (саморегулювання) та зовнішнє державне регулювання через засоби правової, економічної та соціальної політики.

Трудова мобільність є формою *самоорганізації і саморуху* робочої сили [99, С.223]. Показники і характеристики трудової мобільності безпосередньо віддзеркалюють зміну потреб та інтересів працівників під впливом зміни їхнього рівня життя. В тих умовах, коли перше місце у суспільному розвитку займають інтереси людини, зростає роль людського фактора, обсяг і значимість руху трудових ресурсів мають оцінюватися не

лише з точки зору ринку праці. Хоча переорієнтація економіки на ринковий механізм господарювання супроводжується новими структурними змінами у виробництві, появою нових форм власності, роздержавленням підприємств і т.д. Це призвело до нових кількісних і якісних невідповідностей між параметрами робочого місця і працівника, масового вивільнення працюючих [132, С.114].

Разом з тим у процесі функціонування ринку праці відбуваються зміни і розвиток самих працівників: нагромаджується професійний та виробничий досвід, підвищується рівень знань, удосконалюються фізичні здібності. Невідповідність рівня розвитку працівника на робочому місці знижує його зацікавленість у праці. Логічно виникає потреба у переході на інше робоче місце. Таким чином, доцільно вивчати трудову мобільність:

- з одного боку, як процес, за допомогою якого повніше і багатогранніше розвиваються якісні характеристики працівників, як необхідну умову для формування ринку праці;
- з другого – як своєрідний індикатор рівня технічного, організаційного, економічного, соціального розвитку підприємства.

У нинішніх кризових умовах поява значної кількості тимчасово незайнятих робітників, що вивільняються з виробничої сфери внаслідок структурної перебудови, ліквідації деяких збиткових підприємств є потреба у заохоченні попиту на робочу силу, що передбачає стимулювання створення робочих місць і розвитку продуктивних сил і нестандартних форм зайнятості, інвестицій для створення робочих місць або їхню реконструкцію, створення тимчасових робочих місць; кредитування для галузей і районів, де необхідне збільшення попиту на робочу силу; встановлення юридичних обмежень на зростання зайнятості; сприяння держави у забезпеченні підприємств матеріальними ресурсами, створення умов економічного зацікавлення підприємств у забезпеченні зайнятості молоді, інвалідів та інших груп населення, які менш конкурентноздатні на ринку праці тощо.

Пропозицію робочої сили приймають самі робітники. Тут

враховуються професії, престиж фірми і фірми-працедавця. Але основним стимулом є заробітна плата. На пропозицію робочої сили впливають приріст величини трудових ресурсів, співвідношення зайнятого і незайнятого населення, особливості пенсійного законодавства, культура і релігія .

Джерелом пропозиції робочої сили може бути незайняте населення, не враховуючи працюючих. Пропозиція робочої сили (як і попит на неї) постійно існує і на підприємствах, окрім того підприємець (або підприємство) пред'являє попит не лише на тих, хто зайнятий на підприємстві чи шукає роботу. Підприємці інколи шукають потрібних працівників і на інших підприємствах, пропонуючи їм вигідніші умови найму.

Сьогодні в найкращому становищі на ринку праці є працівники з високим соціальним статусом і професійним рівнем, забезпечені високою заробітною платою, соціальними виплатами, преміями і доходами від участі в прибутках. Далі йде професійна група, тобто особи, що мають вищу або середню спеціальну освіту, зайняті у сфері інформації і високих технологій, а також більшість державних службовців. Вони мають відносно високий ступінь конкурентноздатності і надійні гарантії зайнятості [108, С.58].

Ще одна група на ринку праці - молодь і безробітні, які майже втратили надію знайти роботу, а також люди старшого. Фактично ці люди мають невеликі доходи і перебувають за межею бідності. Гарантії зайнятості у них невеликі.

За ними йде широке коло працівників, які розраховують лише на тимчасову зайнятість, що пов'язано з розширенням таких видів робіт, як неповний робочий день, надомна праця, праця за викликом, сезонні роботи тощо.

Але може виникнути необхідність у заходах щодо скорочення пропозиції робочої сили на ринку праці внаслідок зниження притоку пропозиції, перерозподілу робочих місць між зайнятими. Все це також пов'язане із зменшенням притоку молоді у сферу зайнятості за рахунок

розширення професійної підготовки із збільшенням термінів навчання, збільшенням стаціонарного навчання в вузах, збільшенням терміну відпустки жінкам по догляду за дитиною, збільшенням пільг, а також пенсій інвалідам, зменшенням віку виходу на пенсію і т. ін.

Дотепер головним напрямом регулювання трудової активності було її підвищення з метою залучення до суспільного виробництва все більше працездатних людей. Економіка розвивалася переважно екстенсивно, продуктивність праці була низькою, керівництво підприємств аж ніяк не було зацікавлене в скороченні кількості працюючих. Формування ринкових відносин принципово змінило ситуацію із зайнятістю, яка значно загострилася внаслідок спаду виробництва. І хоч кількість незайнятого населення ще невелика, але масштаби пропозиції робочої сили вже значно перевищують потреби в ній.

Розвиток ринку праці неминує ставити проблему активного використання мотиваційних механізмів у його управлінні. Цей процес зумовлений як потребою ліквідації застарілих робочих місць, так і підвищенням ефективності використання найновішого устаткування. Нераціональне утримання надлишкових робочих місць призводить до надлишковості робочої сили. Відсутність можливостей отримувати більшу плату за більшу кількість і якість праці і її реалізовувати не спонукає працівників до пошуків раціональних форм організації праці, а отже, до вивільнення надлишкової робочої сили і ліквідації неефективних робочих місць.

Прагнення працівника під впливом зростаючих потреб і низького рівня їхнього задоволення змінювати місце роботи свідчить про сприйняття ним ринку і його нових механізмів господарювання. Якщо зростаючі потреби працівник зможе задовольнити на своєму робочому місці завдяки професійному росту, кар'єрі, то він здійснить внутрішню вертикальну мобільність у межах підприємства. Якщо ж його зростаючі потреби не будуть задоволені, то змінивши місце праці, він здійснить зовнішню мобільність.

Вільний вибір сфер прикладання праці і відповідного джерела доходу спонукає працівників до цілеспрямованих дій, до змін і оновлення їхньої діяльності. Сьогодні у працівників під впливом нових відносин власності розвивається підприємницька мотивація, що сприяє повній реалізації їхнього трудового потенціалу. Мотивація підприємництва - це комплекс причин і мотивів, які націлюють працівників на творчу і продуктивну роботу з використанням особистих і професійних здібностей і "приватного інтересу, специфіка якого проявляється там, де виявляються його принципові відмінності від мотивації особистого інтересу найманого робітника" [90, С.90]. Високий потенціал підприємництва - яскравий показник здатності працюючих до переміни праці, їхньої високої мобільності.

Мотивація трудової діяльності замикається не тільки на отриманні певного доходу, а й буде вимагати постійного самовдосконалення, розкриття можливостей реалізації своїх здібностей і потреб.

Інформація про існуючі можливості до переміщень, стимули до мобільності чи зберігання статус-кво впливають на свідомість індивіда і формують його оцінку мотиву зміни робочого місця. Що в свою чергу формує типологію особистості щодо трудової мобільності [76, С.141]. З одного боку, потенційна схильність до мобільності чи стабільність поведінки, і, з другого - по-різному оцінюють порівняльну значимість тих чи інших якостей робочого місця.

Окремі групи робітників по-різному оцінюють стабільну роботу на підприємстві, в звичайному трудовому колективі, на одному і тому ж робочому місці. Різниця між стабільними і мобільними типами особистості відображається на інтенсивності трудової мобільності, різниця ж в ціннісних орієнтаціях - переважно на її напрямку.

Для вивчення трудової мобільності головний інтерес становлять ціннісні орієнтації робітників щодо робочого місця, тобто характеру і змісту праці, районів і типів населених пунктів.

Заінтересованість людини має місце, коли під впливом стимулів і мотивів відбувається реалізація її інтересів. Взаємозв'язок категорій, які

виражають зміст мотиваційного механізму, можна зобразити в такій послідовності:

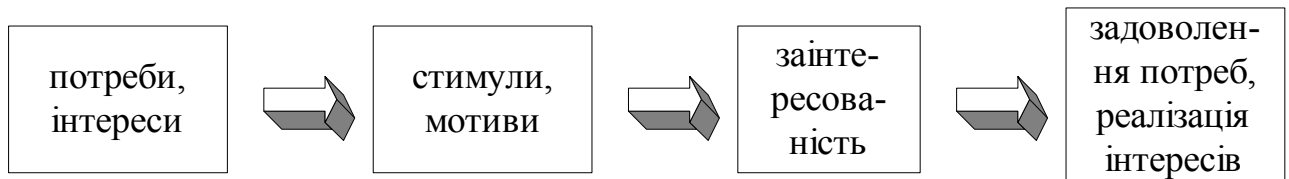


Рис.2.13. Схема мотиваційного механізму як спонукання до трудової мобільності [66, С.75].

Трудова мобільність, як було сказано, є формою самоорганізації і саморуху робочої сили, проте держава може як сприяти її розвитку, так і обмежувати його. До заходів, що позитивно впливають на посилення трудової мобільності, належить розвиток ринку житла й закладів соціальної інфраструктури, сприяння ефективному перерозподілу робочої сили в межах галузі і підприємства, що відповідають структурній перебудові, створення робочих місць, допомога населенню в здійсненні міграцій, надання своєчасних послуг з перекваліфікації тощо. Завданням держави є зняття штучних обмежень, які перешкоджають вільному руху капіталу і ресурсів у масштабах економіки.

Особлива увага у державній політиці зайнятості зосереджується на сегментах зі зниженою мобільністю, які відчувають значні труднощі в зміні і пошуку роботи. На українському ринку праці - це сегменти безробіття та прихованого безробіття. У період реформування основною метою регулювання цих сегментів було утримання на певному рівні чисельності прихованого безробіття й запобігання зростанню відкритого. Слід визнати, що обидві цілі досягнуто, адже рівень фіксованого ринку праці майже не змінювався протягом 1991-1996 рр. Проте аналіз глибинних тенденцій у сфері праці засвідчує, що пролонгування цього курсу на майбутнє, з одного боку, неможливе, оскільки засоби його здійснення вичерпані, а з іншого - небезпечне, оскільки деформації в структурі трудових ресурсів загрожують

руйнацією трудового потенціалу нації.

Щодо регулювання соціально вразливих категорій працездатного населення на ринку праці необхідно висловити такі пропозиції:

I. Заходи для зміцнення правового поля захисту від безробіття:

- * внести зміни до чинного законодавства щодо визначення поняття “безробіття” відповідно до міжнародних стандартів в оцінці критеріїв та обсягів безробіття. Це дасть змогу точніше оцінити рівень безробіття в Україні, послабить суперечність між повним і фіксованим ринком праці, спростить процедуру надання статусу безробітного;

- * юридично визначити статус “частково безробітного”;

- * прискорити прийняття Закону України “Про страхування у разі безробіття”, передбачивши в ньому створення на базі Державного фонду сприяння зайнятості населення позабюджетного страхового фонду. Окремою статтею Закону повинно стати страхування у разі вимушеної неповної зайнятості з визначенням розмірів та умов виплати допомоги частково безробітним;

- * сприяти реалізації чинного законодавства про банкрутство підприємств з детальним розробленням механізмів вивільнення робочої сили. На підприємствах, що реорганізуються, створювати наглядові комісії для забезпечення процесів перерозподілу, працевлаштування та соціального захисту працівників;

- * активізувати договірні процеси регулювання соціально вразливих сегментів ринку праці, передбачити в колективних договорах заходи для запобігання масовому безробіттю та заходи щодо соціального захисту вивільнюваних;

- * захистити право безробітних на своєчасне отримання допомоги по безробіттю, передбачити призначення компенсаційних виплат частково безробітним. Водночас виплати повинні диференціювати залежно від джерела, терміну перебування у стані вимушеної незайнятості, характеру неповної зайнятості. Частина компенсаційних виплат має здійснювати підприємство (коли воно зацікавлене у збереженні кадрового складу),

частину - страхові фонди [99, С.220].

II. Заходи активної соціальної політики щодо вразливих сегментів ринку праці:

- створення нових робочих місць, підвищення інвестиційної активності за рахунок усіх джерел фінансування;
- фінансове стимулювання підприємств у разі працевлаштування неконкурентоспроможних на ринку праці громадян, фінансова підтримка під час створення робочих та учнівських місць для молоді;
- надання можливості перепідготовки і перекваліфікації як на підприємствах, у тому числі зі зміною місця проживання. Слід підкреслити, що такі заходи, як громадські роботи та участь у підприємницьких проектах, для певного контингенту, в цьому переконує досвід, мають обмежене значення. Пріоритетними є умови для стабільної зайнятості. Специфіка політики щодо соціально вразливих сегментів полягає в тому, що напрями повинні розроблятися і здійснюватися з переважанням пасивних заходів. Зволікання з наданням своєчасної допомоги по безробіттю загрожує швидкою маргіналізацією населення.

Серед соціально вразливих категорій на ринку праці необхідно виділити незайнятих громадян і тих, хто ще не втратив роботу, але об'єктивно відчуває таку загрозу.

Протягом 1992-1996 рр. професійна адаптація незайнятого населення здійснювалася через мережу служби зайнятості, але відсоток охоплених профнавчаннями знизився з 10,5% у 1995р. до 6,9% у 1996р. [99, С.225]. Тенденція, що намітилися, є загрозовою за двох обставин: загальна чисельність незайнятого населення зростає; альтернативних форм профнавчання не створюється. Крім того, діяльність центрів зайнятості не поширюється на сегмент приховано безробітних. Питання перепідготовки і перекваліфікації в цьому сегменті має вирішуватися підприємствами.

Негативна тенденція може призвести до подвійного відставання контингенту прихованих безробітних на ринку праці. Вони не лише втрачають набуті кваліфікацію і досвід роботи в період вимушеної

незайнятості, але й зменшують свої шанси на здобуття професії чи спеціалізації, необхідних для майбутньої роботи.

Зрозуміло, що підприємства, 85% яких є банкрутами, не здатні розв'язати цю проблему, враховуючи, що приховані безробітні на багатьох із них становлять від чверті до половини кадрового складу. Вихід вбачаємо у двоканальному підході:

- * з одного боку, частина працівників, яких підприємство планує зберегти, може перенавчатись і перекваліфіковуватися за рахунок страхових фондів.
- * частина, яка утворює надчисельність, повинна перенавчатись і перекваліфіковуватися за рахунок страхових фондів.

У сегментаційному підході до профорієнтації і переорієнтації на ринку праці необхідно відобразити конкретні вимоги, засоби та заходи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації щодо кожного сегмента.

Докорінні відмінності політики профорієнтації в окремих сегментах ринку праці та регулювання внутрішньосегментної та міжсегментної мобільності в офіційному секторі економіки.

Для першого та другого сегментів ринку праці (висококваліфіковані працівники з високим попитом на працю) - характерний високий ступінь внутрішньосегментної мобільності, яка проявляється в можливості трудової кар'єри через підвищення професійно-кваліфікаційного рівня, оволодіння супутніми навичками та знаннями на рівні нових вимог до роботи, пов'язаних з розвитком НТП та змінами на ринку. Заходами щодо профорієнтації можуть бути курси підвищення кваліфікації, курси з комп'ютерної техніки, іноземних мов, ринкової орієнтації тощо, наукові семінари, конференції, симпозіуми, стажування у провідних фірмах, навчальних і дослідницьких закладах.

Засоби і джерела забезпечення: договори підприємств з відповідними організаціями, кошти організацій та приватних осіб. Кредити держави для навчання і перенавчання.

Третій сегмент (працівники, попитом на працю яких спадає,

контингент приховано безробітних) - характерний низький рівень трудової мобільності та необхідність стимулювання зовнішньосегментної мобільності, яка проявляється в зміні місця праці, зміні професії, спеціальності, а також перекваліфікації, набутті іншої професії, професійна і соціальна адаптація. Заходами щодо профорієнтації можуть бути курси підвищення кваліфікації на підприємствах та в навчальних центрах. Профконсультації, допомога психологів. Навчання професіям, які відповідають перспективному попиту на ринку.

Засоби і джерела забезпечення: частково - кошти підприємства; частково - страхові фонди.

Четвертий сегмент (незайняте населення, маргінальні групи на ринку праці) - найнижчий рівень трудової мобільності через неприйняття ринку, недостатність власних ресурсів, тому для стимулювання зовнішньосегментної трудової мобільності основною вимогою до профорієнтації є професійна та соціальна адаптація до ринку праці через надання безоплатних послуг з профорієнтації для повернення до виробничого процесу або зайнятості індивідуально-трудовою діяльністю чи надомництвом. Заходи з соціально-психологічної реабілітації.

Засоби і джерела забезпечення: забезпечення за рахунок страхових фондів на безоплатній основі.

Врахування сегментації в розробленні моделі його управління вимагає визначення цілей і інструментів політики щодо неформального сектору зайнятості.

Отже, неформальний ринок праці є неоднорідним, включає різні сегменти й підсегменти [99, С.231]. Заходи державного регулювання, спрямовані на його формалізацію, повинні враховувати сегментну специфіку. Донині державна політика щодо неформального сектору є пасивною і практично невизначеною з його окремих сегментів і підсегментів. Це призводить до розростання цього сектору, причому найбільше - антисоціальних видів. Іншою тенденцією є те, що форми самозайнятості населення, які на перших етапах давали позитивні результати, нині

вичерпують себе, приносячи все менше доходів громадянам. Без активного втручання держави у розв'язання проблем неформального сектору кризовий стан ринку праці загостриться.

Пріоритетним напрямками регулювання нерегламентованої діяльності на сучасному етапі є:

- * легалізація неформальної зайнятості як вторинної поряд з офіційною основною;
- * підтримка перспективних форм самозайнятості населення, індивідуального підприємництва через розвиток малих підприємств, сімейного та індивідуального бізнесу;
- * боротьба з нелегальною економічною діяльністю підприємств, що супроводжується економічними злочинами.

Для легалізації вторинної діяльності доцільно вжити таких заходів, вносячи необхідні зміни у трудове законодавство:

- * спростити процедури оформлення на роботу за сумісництвом на умовах, вигідних підприємцеві і працівникові;
- * скоротити рівень податків на доходи від сумісництва;
- * поширити на сумісників ряд пільг, якими користуються штатні працівники підприємства, наприклад, оплата проїзду, обідів, виплата премії;
- * внести необхідні зміни у трудове законодавство щодо забезпечення правових норм сумісництва;
- * ширше використовувати нетрадиційні форми включення робочої сили у процес виробництва: трудовий контракт, трудову угоду, субконтракт тощо;
- * розробити стимули заохочення підприємств до створення робочих місць працюючим за сумісництвом.

Необхідно посилити увагу до такого підсегмента неформальної діяльності, як самозайнятість населення та підприємництво. Практика зарубіжних країн свідчить, що ця форма самоорганізації праці є об'єктом державного регулювання. Види самозайнятості і способи їхнього

регулювання дуже варіюють у різних країнах. Так, для США актуальною є підтримка сімейного бізнесу (home-based business)/ Комісія Сенату США з проблем малого бізнесу в 1997 р. запропонувала три напрями його підтримки: в охороні здоров'я, скороченні податків, юридичному визначенні поняття незалежних суб'єктів трудового контракту [99, С.233].

Нерозвиненість ринкових структур, наявність великого тіньового сектору економіки диктують свої правила поведінки для багатьох учасників ринку праці. Як висококваліфіковані, так і низькокваліфіковані працівники реалізацію власних інтересів пов'язують з виїздом на роботу за кордон. Та вони забувають про те, що в розвинутих країнах вимоги до професійної підготовки робочої сили вищі, ніж у нас. Проте перспектива зростання міграції робочої сили як фактор, що знижуватиме рівень безробіття у країні, має насторожувати. Адже країну покинуть найактивніші висококваліфіковані робітники, на підготовку яких затрачені значні кошти. Це також зменшить елітний інтелектуальний прошарок нації. Щорічно іммігрують з України понад 100 тисяч чоловік, третина з яких - фахівці, вчені.

Щоб якось стримати цей негативний процес, потрібно створити відповідні умови для реалізації їхнього трудового потенціалу - оснастити виробництво сучасним обладнанням, встановити високу заробітну плату, забезпечити відповідний соціальний захист. Як у нас, так і за кордоном доцільно відкривати сумісні науково-дослідні центри.

Молоді випускники навчальних закладів не готові сприйняти реалії ринку, не мають навиків підприємливості. На жаль, орієнтованість економіки на військове виробництво і важку промисловість призвела до відчутного дисбалансу в підготовці кадрів. Вузи і технікуми із великим циклом "виробництва" поки що не перебудувалися і готують кадри старого профілю.

Ринок вкрай потребує спеціалістів для сфери обслуговування, малого бізнесу, тоді як у народному господарстві України більше 73% зайнятих працюють до цього часу у матеріальному виробництві. У

більшості розвинутих країн з соціально орієнтованою економічною системою у сфері матеріального виробництва (промисловість, будівництво, сільське господарство) зайнято не більше 40 % працюючих, а у США - навіть менше 30% [133, С.121].

Така нераціональна структура господарського комплексу України утруднює проведення реального роздержавлення, бо під час ліквідації старих виробничих структур неминуче буде вивільнитися велика кількість робочої сили. Це люди, які психологічно і за своїми мотиваційними установленнями не готові до пошуків нових місць прикладання власної робочої сили. Покладати надії на приватний сектор, який повністю поглине вивільнювані маси робочої сили, теж недоцільно, адже приватний власник потребуватиме насамперед фахівців високої кваліфікації. Тому тимчасово незайнятим особам варто усвідомити суть ринкових відносин, звільнитися від ілюзій щодо гарантованого працевлаштування. Добрі шанси уникнути безробіття мають ті громадяни, які оволодіють трьома-чотирма професіями або які вирішили набути фах високої кваліфікації.

Цілком очевидно, що настав час перейти до цивілізованої ринково-регульованої трудової мобільності як у масштабі всієї України, так і в окремих її регіонах [133, С.122]. Для цього потрібно вирішити ряд проблем:

По-перше, здійснити структурну перебудову господарського комплексу, забезпечивши насамперед перехід паливно-сировинної енергозатратної структури до створення наукомістких виробництв.

По-друге, провести конверсію виробництва, врахувавши можливості експорту продукції оборонних підприємств і розширення диверсифікації їхнього виробництва з метою випуску товарів народного споживання.

По-третє, інтегрувати науку в виробництво з поступовим створенням потужних технополісів, орієнтованих на внутрішній ринок і ринки сусідніх країн.

По-четверте, надати освіті, професійним знанням нового значення у забезпеченні зайнятості і особистих доходах працюючих з метою підвищення конкурентоздатності робочої сили.

Основою ефективного регулювання трудової мобільності регіонального ринку праці має бути єдність механізмів саморегулювання та державного впливу, що дає можливість надати саморозвиткові мобільності скерованості в інтересах окремих груп та регіону загалом. Значна роль у регулюванні ринку праці належить трудовій мобільності, яка має свій механізм протікання (саморегуляцію) та зовнішнє державне регулювання через засоби правової, економічної та соціальної політики.

Управління механізмом трудової мобільності пов'язане з виявленням того, як переломлюються потреби та інтереси працівника в мотивах цієї мобільності, які можуть бути зовнішніми об'єктивними умовами, факторами і внутрішніми суб'єктивними причинами, що виникають у свідомості людини.

Особлива увага державної політики зайнятості повинна бути зосереджена на категоріях працездатного населення зі зниженою мобільністю, які відчують значні труднощі в зміні і пошуці роботи. На українському ринку праці - це безробітні, приховано безробітні та самозайняте у неформальному секторі економіки працездатне населення. Щодо регулювання соціально вразливих категорій на ринку праці необхідно розробити: заходи для зміцнення правового поля захисту від безробіття, заходи для активної соціальної політики та врахування цілей і інструментів політики щодо неформального сектору зайнятості.

ВИСНОВКИ

Підсумовуючи отримані у процесі дослідження трудової мобільності в умовах регіонального ринку праці результати, можемо зробити такі висновки.:

1. Трудова мобільність – соціально-економічний процес, який визначає динамічний стан, готовність і здатність індивідів до зміни соціально-трудової позиції, статусу у системі виробничих умов і кон'юнктури ринку праці.

2. Проблеми трудової мобільності потребують багаторівневого і комплексного дослідження в умовах формування ринкових відносин. Одним із перспективних шляхів її вивчення є соціологічний підхід. Його особливість полягає у необхідності врахування змін у трудовій мобільності, що відбуваються як на загальнодержавному, так і регіональному ринках праці. Соціологічний аналіз регіонального ринку праці передбачає вивчення наявного трудового і виробничого потенціалу, рівня економічного і соціального розвитку регіону, можливостей зайнятості населення та типів мобільної поведінки тощо.

3. Регіональний ринок праці як об'єкт соціологічного дослідження можна розглядати у вигляді системи, що розвивається через взаємодію процесів внутрішньої і зовнішньої мобільності. Соціальні механізми внутрішньої мобільності сприяють підвищенню якості і ускладненню професійно-кваліфікаційної структури трудового потенціалу, а механізми зовнішньої мобільності пов'язані з покращенням його розподілу і використання на ринку праці.

4. Ситуацію, що склалася на досліджуваному регіональному ринку праці, можна охарактеризувати як критичну. Близько половини працездатного населення очікують втрати власного місця праці найближчим часом. Перебування в стані внутрішньої напруги і невизначеності є негативним моментом, який може дезорганізувати трудову поведінку працездатного

населення на ринку праці. Значні шанси втратити місце праці в сучасних умовах є у службовців державних підприємств і установ, робітників та представників інтелігенції.

5. У випадку втрати місця праці найбільш типовими моделями поведінки будуть пошук роботи, яка гарантуватиме стабільні виплати заробітної плати безвідносно до змісту й уподобань, а також реалізація особистісного потенціалу в умовах праці за фахом. Статус безробітного не вплине дезорганізуюче на подальші дії понад половини опитаних. Навпаки, значна їхня частина буде активно діяти, залучаючи під час пошуків роботи особисті знайомства, зв'язки. Місце, яке відводять службі зайнятості жителі регіону в разі подальшого працевлаштування, є другорядним і малозначущим.

6. Близько третини опитаних висловили бажання в майбутньому долучитися до підприємництва і започаткувати власну справу. Основними мотивами підприємницької поведінки для них будуть: прагнення швидко забезпечити матеріальний достаток, можливість через підприємництво набути самостійність і незалежність. Найбільше перспектив у професійному зростанні, за оцінками респондентів, є у високостатусних працівників державних установ і тих, хто зайнятий у приватному секторі економіки. Крім того, серед працездатного населення зафіксовані стійкі соціальні установки щодо готовності подальшого навчання, зміни професії і набуття нової спеціальності.

7. Результати соціологічних досліджень свідчать про різну готовність і здатність індивідів до зміни соціально-трудової позиції, статусу. Активний тип мобільної поведінки характерний для економічно активного населення (працюючих осіб), які здійснили висхідну трудову мобільність, бо порівняно недавно змінили місце праці. Особи з неповною зайнятістю та самозайняті індивідуально-трудовою діяльністю внаслідок низхідної трудової мобільності є вимушено активними на ринку праці, оскільки змушені були змінити свій життєвий уклад під впливом певних обставин (через звільнення, втрату основного місця праці з різних причин тощо). Пасивний тип мобільної поведінки характерний для майже половини працюючих осіб, які задоволені

місцем праці, професією тощо, тому не збираються нічого змінювати на цей час. Потенційно-активний тип мобільної поведінки характеризується намірами, можливостями здійснити мобільну поведінку найближчим часом, що значною мірою характерно для молоді, яка навчається, та працюючих осіб, які мають наміри щодо зміни соціально-трудової позиції. Отже, поряд з низькою реальною мобільністю існує досить висока потенційна, що свідчить про готовність значного масиву зайнятих до зміни місця праці, професії.

8. Об'єктивні передумови зайнятості в різних регіонах неоднакові. У результаті порівняльного соціологічного аналізу зафіксовано такі спільні тенденції розвитку ринку праці міст Львова і Харкова, як перехід від роботи за наймом до підприємницької діяльності; зростання перерозподілу зайнятих зі сфери офіційної у сферу неофіційної економіки та самозайнятості у домашньому та підсобному господарствах, основним мотивом здійснення трудової мобільності є прагнення покращити своє матеріальне становище тощо. Однак є певні регіональні відмінності. Для львів'ян більш характерним є пошук другої та третьої роботи, через небажання змінити основне робоче місце значна частка працездатного населення має додаткову зайнятість, що свідчить про “приховану” трудову мобільність, яка дістала специфічну назву “економічного туризму” або “човникарства”. Харків'яни впевненіше почувують себе на ринку праці, у них значно менші шанси стати безробітними та значна частина працездатного населення не потребує додаткової зайнятості.

9. Основою ефективного регулювання трудової мобільності на регіональному ринку праці має бути єдність механізмів саморегулювання та державного впливу, що дає можливість надати саморозвиткові мобільності скерованості в інтересах окремих груп та регіону загалом. Особлива увага державної політики зайнятості повинна зосереджуватися на категоріях працездатного населення зі зниженою мобільністю, які відчують значні труднощі в зміні і пошуку роботи. На українському ринку праці – це безробітні та приховано безробітні. Щодо регулювання соціально вразливих категорій ринку праці вважаємо за необхідне вжити заходи для зміцнення

правового поля захисту від безробіття, заходи для активної соціальної політики щодо вразливих категорій економічно активного населення на ринку праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Анурин В.Ф. Проблема эмпирического измерения социальной стратификации и социальной мобильности //Социологические исследования. - 1993. -№4. - С.18-24.
2. Богиня Д.П. Методичні проблеми підвищення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці. - Проблеми трудовозбереження і соціального захисту населення України в умовах ринкової економіки. -К.:НЦ ЗРП, 1993. - 175с.
3. Богиня Д. Соціально-економічні аспекти ринку праці в регіонах з підвищеним рівнем безробіття //Україна:аспекти праці. - 1998. - №1. - С.3-9.
4. Бондар І. Політика зайнятості населення України//Україна:аспекти праці. - 1996. - №5.- С.13-15.
5. Бондар І., Дорошенко Л. Організаційно-економічний механізм управління громадськими роботами на державному та регіональному рівнях //Україна:аспекти праці. - 1996. - №7-8. - С.32-35.
6. Бондарчук К. Продуктивна зайнятість в умовах становлення соціально орієнтованої ринкової економіки //Україна:аспекти праці. - 1996. - №7-9. - С.8-11.
7. Борисов В.А. Социальная мобильность в Советской России // Социологические исследования. - 1994. - №4. - С.114-117.
8. Бляхман Л.С., Здравомыслов А.Г. Шкаратан О.И. Движение рабочей силы на промышленных предприятиях.-М.:Экономика,1965. -152 с.
9. Бляхман Л.С. Мобильность кадров на промышленном предприятии -Киев: Наук. думка, 1981. - 185с.
- 10.Бреев Б.Д., Вороновская О.Е. Занятость населения и формирование региональных рынков труда //Проблемы прогнозирования. - 1997. - №1. - С.58-65.
- 11.Бушмарин И. Современный рынок труда: шведский вариант //Проблемы

- теории и практики управления. - 1992. - №6. - С.61-66.
- 12.Буря П., Карпов В., Шаповалов О. Ситуация занятости в Украине та тенденції її розвитку //Економіка України. - 1993. - №10. - С.61-68.
- 13.Вакуленко А. Дослідження проблеми зайнятості в аграрному секторі економіки України //Україна:аспекти праці. - 1996. - №7-8. - С.13-15.
- 14.Васильченко В.С. Національний ринок праці і його промисловий сектор: практика формування, проблеми. - К.: НЦ ЗРП,1993. - 129 с.
- 15.Веєрман Р.К. Міграція в місто та соціальна мобільність //Філософська думка - 1986. - №5. - С.47-50.
- 16.Вершинина Т.Н. Взаимосвязь текучести и производственной адаптации рабочих. - Новосибирск: Изд-во Новосибирского государственного ун-та, 1986. - 233с.
- 17.Вениге Ю. и др. Структура и мобильность рабочей силы /Пер. с венгер. - М.: Мысль, 1978. - 167с.
- 18.Вишняк А.И. Личность: соотношение трудового потенциала и системы потребностей (социологический анализ) - Киев: Наук. думка, 1986. - 108с.
- 19.Впровадження вибірових методів спостереження по стастиці праці. Матеріали наради 27 липня 1998 року, - Львів: 1998. - 58с.
- 20.Гаžo Ф. Социальная мобильность и жизненные пути молодежи //Трудящаяся молодежь:образование, профессия, мобильность. - М.:Мысль,1984. - 162с.
- 21.Гидденс Е. Стратификация и классовая структура// Социологические исследования. - 1992. - № 9. - С.114-117.
- 22.Гимпельсон В.Е. Магун В.С. Уволенные на рынке труда: новая работа и социальная мобильность //Социологический журнал - 1994. - №1. - С.134-149.
- 23.Гимпельсон В., Даглас Л. Оборот рабочей силы в российской экономике. Динамика рынка труда в Российской федерации. - Париж: ОЕСР, 1997. - 134с.
- 24.Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. – Киев: Наук. думка, 1988. - 312с.

25. Головаха Є.І., Паніна Н.В. Тенденції розвитку українського суспільства /1994-1997рр. Соціологічні показники. Таблиці, ілюстрації, коментар - К.: Ін-т соціології, 1998. - 152с.
26. Головки В., Григорович Н. Реформування статистики праці: досягнення та перспективи //Україна: аспекти праці. - 1997. - №6. - С.4-7.
27. Грішнова О. Проблеми ринкової трансформації освіти та професійної підготовки //Україна: аспекти праці. - 1998. - №1. - С.26-28.
28. Грішнова О., Смолівик П. Освіта й професійна мобільність як чинники конкурентоздатності робочої сили. //Україна: аспекти праці. - 1999. - №1. - С.3-7.
29. Гудзовская И.С., Косаев А.Г. Сбалансированность рабочих мест и трудовых ресурсов. //Социологические исследования. - 1988. - №1. - С.33-39.
30. Гуршумов И.П., Юсуфбеков Ю.Р. Проблемы труда: занятость и мобильность. - Душанбе: 1989. - 238с.
31. Дановский С.Л. Социологическая и психологическая характеристика безработных // Социологические исследования. - 1994. - №5 - С.82-89.
32. Движение рабочей силы на промышленных предприятиях. - М.: Наука, 1974. - 288с.
33. Движение рабочей силы в крупном городе . Проблемы регулирования. - М.: Наука, 1983. - 214с.
34. Динаміка ринку праці промисловості України: 1992-1994рр. Результати ОГПП //Гай Стендінг - Будапешт, 1994. - С.15-23.
35. Дмитренко Г.А. Стратегический менеджмент. - Киев: МАУП, 1998. - 248с.
36. Долішній М.І., Злупко С.М., Токарський Т.Б. Трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці (теорія і практика). - Львів: 1997 - 340с.
37. Економіка України та шляхи її подальшого реформування: Матер. Всеукр. наради економістів, 14-15 вересня 1995р. - К., 1996. - 323с.
38. Економічна активність населення Львівської області у жовтні 1997. - Львів: 1998. - 12с.
39. Економічна соціологія. Навч. посібник /За ред. В.М. Ворони,

- В.Є.Пилипенка. - Київ: Наук. думка, 1997. - 272с.
- 40.Жизненный путь и профессиональная карьера специалиста.// Под ред. В.И. Подшивалкиной - Кишинев: ИПФ, 1997. - 248с.
- 41.Зайнятість та рівень життя в міських домогосподарствах України //Аналітичний звіт. - К.:Центр"Соціальний моніторинг",1995. - 85с.
- 42.Закон України "Про зайнятість населення"// Правове регулювання працевлаштування громадян. - К., 1993. - С11-29.
- 43.Заславская Т.И., Рывкина Р.В. Социология экономической жизни: Очерки теории. - Новосибирск: Изд-во Новосибирского гос. ун-та, 1991. - 442с.
- 44.Заславский И. На пути к свободному рынку: политика и проблемы //Вопросы экономики. - 1992. - №7. - С.37-49.
- 45.Заяць Т. Механізм регулювання територіальних ринків робочої сили //Економіка України. - 1996. - №10. - С.45-51.
- 46.Здравомыслов А.Г. Потребности. Интересы. Ценности. - М.: Наука, 1986. - 349с.
- 47.Зейгарник Б.В. Теория личности Курта Левина. - М.: Наука, 1981 - 238с.
- 48.Злобіна О.Г., Тихонович В.О. Особистість сьогодні: адаптація до суспільної нестабільності. - Київ: Наук. думка,1996. - 98с.
- 49.Казмиренко В., Боровський А., Очеретяний В. Соціально-психологічні проблеми безробіття (досвід дослідження)//Персонал - 1993. - №1. - С.3-8.
- 50.Калинина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности).Учеб.-метод. пособие. - Киев: МАУП, 1995. - 245с.
- 51.Кетова Н.П. Региональные рынки: проблемы регулирования //Социально-политический журнал. - 1994. - №3-6. - С.32-46.
- 52.Коваль І.Г. Формування ринку праці в Україні та його вплив на зміни соціальної структури суспільства: Автореф. дис. канд. соціолог. наук. - К., 1997. -21с.
- 53.Ковалев С.Г. Тучков А.И. Рынок труда: понятие, закономерности, перспективы. - СПб.,1992. - 167с.
- 54.Коваліско Н.В. Деякі аспекти вивчення трудової мобільності в умовах регіонального ринку праці //Харьков. социолог. чтения-98 (Сб. науч.

- работ). - Харьков: Изд-во Харьков. гос. ун-та, 1998. - С. 190 - 193.
55. Кодекс законів про працю України та інше законодавство про працю. - К., 1995. - 235с.
56. Комаров М. Социальная стратификация и социальная структура //Социологические исследования. - 1992. - № 7. - С.63-67.
57. Колешня Л. Розвиток ринку праці в Україні і напрями його регулювання //Україна:аспекти праці. - 1996. -№4. - С.7-13.
58. Колешня Л. Безробіття в умовах формування ринкових відносин //Україна:аспекти праці. - 1997. - №6. - С.9-12.
59. Константинов В.Н. Социальная активность и пассивность личности - Владимир:ВГПИ, 1990. - 112с.
60. Кравченко А.И. Социология труда в XX веке. Историко-критический очерк.- М.Наука,1987 - 461с.
61. Кузьмин С.А. Эффективная занятость населения. - М.Экономика,1990. - 144с.
62. Кугель С.А. Профессиональная мобильность в науке. - М.:Наука,1983. - 372с.
63. Купалова Г., Клименко Є. Концепція формування ринку праці на селі в Україні //Економіка України. - 1992. - №12. - С.56-60.
64. Кураков Л.П., Викторов В.Н., Максимов В.Т. Социально-экономическая активность человеческого фактора - Чебоксары:,1990. - 134с.
65. Кур'янович Ю. Безробіття: стимул чи гальмо розвитку суспільства? //Діло. - 26 березня 1996р. - С.13.
66. Лагутін В.Д. Людина і економіка: Соціоекономіка. Навч. посібник. - К.:Просвіта, 1996. - 438с.
67. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. - М.:Наука. - 1977. - 146с.
68. Либанова Э.М. Рынок рабочей силы (методы анализа и возможности регулирования). Учеб. пособие. - К.: ИПК ГСЗУ,1994. - 106с.
69. Лібанова Е. Ситуація на ринку праці в контексті новітніх макроекономічних змін //Україна:аспекти праці. - 1996. - №6. - С.3-10.

70. Лукашевич Н. Занятость: социально-экономическая сущность, структура и функции //Персонал. - 1995. - №3. - С.29-49.
71. Лукашевич М.П., Туленков М.В. Спеціальні та галузеві соціологічні теорії : Навч. посібник. - К.: МАУП, 1999. - 289с.
72. Магун В.С. Гимпельсон В.Е. Стратегия адаптации рабочих на рынке труда // Социологические исследования. - 1994. - №5. -С.82-89.
73. Макарова О. Проблеми реалізації трудової активності населення у концепції людського розвитку //Україна:аспекти праці. - 1996. - №7-8. - С.29-31.
74. Макеев С.А. Социальные перемещения в крупном городе. - Киев: Наук. думка, 1989. - 234с.
75. Мацпуляк И.Д. Стратегия занятости. Предотвращение безработицы. - М.: Изд-во Моск. ун-та, 1990. - 208с.
76. Методологические проблемы исследования мобильности трудовых ресурсов. - Новосибирск: Изд-во Новосибирск. ун-та, 1974. - 318с.
77. Межгенерационная трудовая мобильность.-Киев: Наук. думка, 1988.-209с.
78. Мерсер Д. ИБМ: управление в самой преуспевающей корпорации мира/ Пер. с англ. - М.:Прогресс, 1991. - 303с.
79. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. - М.: Дело, 1992. - 372с.
80. Михасюк І.Р., Пачковський Ю.Ф., Коваліско Н.В. Оцінка проблеми безробіття працівниками промисловості Львівської міської агломерації (соціологічний аспект) //Регіональна економіка. - 1998. - №4. - С.159-165.
81. Мімандусова Г. Рівень безробіття та категорії безробітних у структурі населення України //Соціологія. - 1998. - №4-5. - С. 203-209.
82. Мобильность кадров на промышленном предприятии. - Киев: Наук. думка, 1981. - 218с.
83. Мобільність робочої сили в Україні неоптимальна. // Квартальні передбачення. - 1999. - Січень. - С.63.
84. Мокляк Н.Н. Социально-профессиональные перемещения на социалистическом предприятии. - К.:Наукова думка, 1977. - 329с.

85. Мурадян Н.Г. Рынок и занятость (социально-экономический анализ и прогноз). - М.: Луч, 1991. - 245 с.
86. Мухаметлатипов Ф.У. Трудовая мобильность: концептуальная модель, реальные тенденции, проблемы управления. - Уфа: 1990. - 120с.
87. Наумова Н.Ф. Мотивация труда, "социальное сравнение" и социальная политика // Пути совершенствования социального механизма развития советской экономики. - Новосибирск. - 1985. - С.74-79.
88. Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица. - М.: Дело, 1991. - 215с.
89. Оксамитная С.М. Карьера трудовая // Социологический справочник / Под общ. ред. В.И. Воловича. - Киев: Наук. думка, 1990. - 322с.
90. Орлов Б.П. К какому рынку мы идем ? // Політологічні читання. - 1995. - № 2 - С.90-96.
91. Павловська Н. Павловська О. Соціологічне дослідження формування трудової і професійної орієнтації випускників вищих навчальних закладів // Україна: аспекти праці. - 1996. - №5. - С.30-32.
92. Паламарчук В. Безробіття: обов'язкова прикмета чи сумна необхідність // Економіка України. - 1995. - №2. - С.93-94.
93. Паніна Н.В. Технологія соціологічного дослідження. - Киев: Наук. думка, 1996. - 231с.
94. Панюков В.С. Устойчивость кадров в промышленности. - Киев: Наук. думка, 1976. - 275с.
95. Пароль В. Социальная дифференциация и социальная мобильность производственного коллектива. В кн.: Социальная мобильность и проблемы формирования и использования трудовых ресурсов. - Новосибирск: Иркутск: 1970. - 431с.
96. Пельцман Л. Стрессовые состояния у людей, потерявших работу // Психологический журнал. - 1992. - №1. - С.126-130.
97. Петрига М.О. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. - Львів: 1996. - 432с.
98. Петров В.П. Психологические проблемы профессиональной

- переориентации взрослых //Психологический журнал. - 1993. - №3. - С.83-86.
- 99.Петрова І.Л. Сегментація ринку праці:теорія і практика регулювання. - К.:Таксон, 1997. - 301с.
- 100.Петрова І.Л. Ринок праці: процес сегментації. - К.: УДПУ,1996. - 262с.
- 101.Петрова І.Л. Загострення проблеми прихованого безробіття //Економіка України. -1997. - №3. - С.47-56.
- 102.Петрова І.Л. Приховане безробіття - сумна реальність ринку праці //Україна: аспекти праці. - 1996. - №5. -С.8-12.
- 103.Петрова І.Л. Процес сегментації ринку праці України //Економіка України. - 1995.- №9.- С.52-57.
- 104.Петрова Т., Васильченко В. Міграційна політика держави та її інформаційне забезпечення //Україна: аспекти праці. - 1996. - №6. - С.47-48.
- 105.Пилипенко В. Соціальна регуляція трудової поведінки /Політологічні читання. - 1995 - №2. - С.43-47.
- 106.Пилипенко В., Мімандусова Г. Політика України у сфері зайнятості на тлі світового досвіду//Україна:аспекти праці. - 1995. - №5-6. - С.60-63.
- 107.Петюк В.М. Ринок праці та зайнятість. - К.:МАУП, 1997. - 231с.
- 108.Пітюлич М.І. Мікловда В.П. Формування економічного механізму регулювання зайнятості в умовах становлення ринкових відносин. - Ужгород:Карпати, 1994. - 153с.
- 109.Подмарков В.Г. Методологические аспекты стимулирования и мотивация труда //Вопросы философии. - 1979. - №5. - С.67-68.
- 110.Позняк О. Дослідження професійної структури мігрантів //Україна:аспекти праці. - 1996. - №6. - С.52-57.
- 111.Положение населения крупных городов Украины на рынке труда (социологическое измерение). - К.:НЦ ЗРП, 1995. - 128с.
- 112.Полторак В.А. Социология труда. Справочник. - Днепропетровск: Арт-Пресс, 1997. - 146с.
- 113.Пона Д., Музиченко А. Відносини зайнятості в економічному просторі

- України //Україна: аспекти праці. - 1996. - №6. - С.16-18.
- 114.Попова И.М. Сознание и трудовая деятельность. - Киев-Одесса: Вища шк., 1985. - 187с.
- 115.Потемкин В.К. Тюличева Л.Д. Трудовой потенциал и проблемы социальной защиты незанятого населения. - К:НЦ ЗРП, 1994. - 117с.
- 116.Прибыткова І. Занятость и рынок труда //Философская и социологическая мысль. - 1995. - №7-8. - С.57-80.
- 117.Приймак В. Характеристика ринку праці Західного регіону України і найважливіші напрямки його регулювання //Україна: аспекти праці. - 1998. - №5. - С.9-15.
- 118.Предложения по управлению процессами занятости различных маргинальных групп населения с целью их адаптации к условиям рынка. - Киев: НЦ ЗРП. - 1994. - 58с.
119. Региональные проблемы социальной мобильности /Отв.ред. Ф.Р.Филиппов - М.: Наука, 1991. - 263с.
- 120.Рудницька Т. Кучерявий І. Регіональні аспекти трудової діяльності українців //Економіка України. - 1997. - №5. - С.66-73.
- 121.Ручка А.А., Сакада Н.А. Стимулирование и мотивация труда на промышленном предприятии. - Киев: Наук. думка, 1988. - 237с.
- 122.Руткевич Н.Н Процессы социальных перемещений и понятие социальной мобильности.- М.:Наука, 1986 - 235с.
- 123.Савченко В. Профорієнтація населення і професійне навчання незайнятих громадян як напрями активної політики на ринку праці //Україна: аспекти праці. - 1996. - №1. - С.16-20.
- 124.Секретарюк В.В. Формування ринку праці в нових умовах господарювання - Львів: 1992. - 146с.
- 125.Системы управления занятостью //Персонал. - 1995. - №2. - С.26-30.
- 126.Соколенко Н., Полтавець О. Підготовка та перепідготовка кадрів робітничих професій //Україна:аспекти праці. - 1996. №1. -С.21-23.
- 127.Сологуб О. Ринок праці (огляд сучасних моделей) //Україна:аспекти праці. - 1995. - №7-8. - С.3-5.

- 128.Сологуб О. Зайнятість населення в регіонах і демографічні фактори її формування // Україна: аспекти праці. - 1997 - №5. - С.13-18.
- 129.Соколова Г.Н. Регулятивные возможности социальных механизмов рынка рабочей силы //Социологические исследования. - 1993. - №5. - С.74-78.
- 130.Соколова Г.Н. Структура занятости и безработицы: проблемы и тенденции //Социологические исследования. - 1996. - №2. - С.19-24.
- 131.Сорокин П. Человек.Цивилизация.Общество. - М.:Наука,1992 - 398с.
- 132.Социологический справочник /Под ред. В.И.Воловича - Киев: Наук. думка, 1990. - 330с.
- 133.Соціально-трудоий потенціал: теорія і практика /М.І.Долішній, С.М.Злупко. У 2-х ч. - Киев: Наук. думка, 1994. - 263с.
- 134.Стан ринку праці у січні-вересні 1998 року /Львівське обласне управління статистики. - Львів: 1998. - 4с.
- 135.Стан ринку праці Львівщини у 1997 році //Аналітично-статистичний збірник. - Львів: 1998. - 24с.
- 136.Статистичний бюлетень: економічне і соціальне становище Львівської області /Львівське обласне управління статистики. - Львів: 1998. - №12. - 76с.
- 137.Статистичний щорічник Львівської області за 1997 рік /Львівське обласне управління статистики. - Львів:1998. - 392с.
- 138.Токарский Б.Л. Формирование рынка рабочей силы в крупных промышленных центрах. - СПб.: СПбУЭФ, 1992. - 239с.
- 139.Україна. Соціальна сфера в перехідний період//Аналіз світового банку - К.:Основи,1994 - 249с.
- 140.Українська економіка у 1995 році: спроба аналізу і прогнозу //Економіка України. - 1995. - №9. - С.3-11.
- 141.Управління трудовими ресурсами: проблеми і перспективи розвитку /М.Д.Ведерніков і інш. - Хмельницький: 1996. - 456с.
- 142.Филиппов П.Р. Карьера //Социология: Словарь-справочник. Т.1. Социальная структура и социальные процессы. - М.:Наука, 1990. - 234с.

- 143.Фролов С.С. Социология. - М.: Логос, 1998. - 398с.
- 144.Хомра О. Санація ситуації на локальних ринках праці: необхідність, напрями, можливості //Економіка України. - 1997. - №4. - С.42-50.
- 145.Чернина Н.В. Трудовое поведение в новых условиях хозяйствования. - Новосибирск: Изд-во Новосибирск. ун-та, 1992 - 202с.
- 146.Шаленко М. Чому не збуваються сьогодні прогнози безробіття і ринку праці //Економіка України. - 1993. - №10. - С.68-71.
- 147.Шаленко М. Сучасні тенденції розвитку ринку праці України //Економіка України. - 1996. - №9. - С.25-34.
- 148.Швачко О. Про престиж професій серед населення сучасної України //Політичний портрет України. - 1994. - №10. - С.18-21.
- 149.Шевцова В. Соціальні проблеми безробіття у великому місті //Економіка України. - 1993. - №2. - С.56-61.
- 150.Шевченко Л. Ринок праці: аналіз економічних концепцій //Економіка України. - 1994. - №4 - С.3-11.
- 151.Шибутани Т. Социальная психология. - М.:Наука,1969. - 285с.
- 152.Ядов В.А. Социологическое исследование: методология, программа, методы - М.:Наука,1987 - 249с.
- 153.Яременко О., Комарова Н. Деякі поведінкові орієнтації населення великих міст України на ринку праці //Україна: аспекти праці. - 1995. - №3-4. - С.66-69.
- 154.Яценко В. Проблеми аналізу безробіття в Україні //Україна: аспекти праці. - 1996. - № 6. - С.18-21.

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета соціологічного дослідження на тему:

“Ринок праці в м. Львові”

(для масового опитування)

Просимо Вас взяти участь у соціологічному дослідженні, спрямованому на вивчення соціально-економічних аспектів ринку праці в Україні.

Заповнювати анкету нескладно. Прочитайте уважно запитання та запропоновані варіанти відповідей. Виберіть ту з них, яка найбільше відповідає Вашій думці і обведіть її кружечком. Там, де це передбачено, можна позначити декілька відповідей або дописати свій варіант відповіді у відведеному для цього рядку.

Результати дослідження будуть використані в узагальненому вигляді і тому анкету підписувати не потрібно.

Якість отриманої інформації залежить від щирості Ваших відповідей!

Вдячні Вам за співпрацю!

1. За останні роки життя людей істотно змінилося. Як Ви особисто ставитесь до змін, що відбулися? **(Виберіть один варіант відповіді).**
 1. Радий (а) змінам, що відбулися, вважаю їх цілком прогресивними, незважаючи на труднощі, недоліки.
 2. Вважаю, що зміни були необхідні, але не такою ціною.
 3. Не було необхідності ні в якому корінному зламі, потрібно було вдосконалювати і поліпшувати існуючий порядок життя, а не руйнувати його.
 4. Мене моє життя цілком влаштовувало, я б із задоволенням повернув (ла) усе те, що було у доперевбудовний період.
 5. Мені важко зорієнтуватись у тому, що відбувалося.
 6. Важко відповісти.
2. Які зміни на краще, Ви особисто відчули? **(виберіть не більше 3-х позицій).**
 1. Можливість зайнятися справою, яка раніше мені була недоступною.
 2. Виїздити за кордон.
 3. Заробляти значно більше, ніж раніше.
 4. Дати кращу освіту дітям.
 5. Почувати себе вільною людиною і жити в демократичному суспільстві.
 6. Змінювати місце проживання, купити житло, яке мене більше влаштовує.
 7. Стати приватним власником.
 8. Можливість професійно зростати, зробити кар'єру.
 9. Так чи інакше впливати на життя країни.
 10. Не відчував ніяких змін на краще.
 11. Інше (напишіть) _____
3. Які зміни у вашій життєдіяльності найбільше засмучують Вас? **(виберіть не більше 3-х позицій)**
 1. Матеріальне становище (рівень доходів, житлові умови і т.п.).
 2. Втрата твердих орієнтирів – цілей життя.
 3. Здоров'я моє і моїх близьких.
 4. Зниження престижу і можливостей моєї професії.
 5. Особиста безпека, безпека сім'ї.

6. Загроза безробіття.
7. Неможливість знайти роботу за фахом.
8. Становище безробітного.
9. Загальний тривожний стан, погіршення самопочуття.
10. Необхідність щодня думати про ті проблеми, які раніше мене не хвилювали.
11. Проблеми в особистому житті (взаємовідносини в сім'ї, з друзями і т.п.).
12. Нічого цього не відчуваю.
13. Важко відповісти.
14. Інше (напишіть) _____

4. У сучасних умовах життя, які способи виживання людей Ви розцінюєте як такі, що виправдовують себе? (вказіть 2-3 найхарактерніших способи)

1. Форми соціального протесту (мітинги тощо).
2. Заняття човниковою торгівлею.
3. Робота на присадибній ділянці, дачі.
4. Спекуляція валютою.
5. Крадіжки, рекет, корупція.
6. Робота на державних підприємствах.
7. Уміння влаштуватися на кількох роботах.
8. Робота на приватному підприємстві.
9. Відсоткові вклади в комерційних банках.
10. Робота за межами України (Росія, дальнє зарубіжжя тощо).
11. Роздрібна торгівля в кіосках, на речовому ринку.
12. Надія на допомогу держави, гуманітарну допомогу.
13. Не знаю таких способів.
14. Важко відповісти.
15. Інше (напишіть) _____

5. А які з перерахованих вище способів виживання є прийнятними особисто для Вас (вказіть 2-3 найхарактерніших способи)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

15 Інше (напишіть) _____

Скажіть, будь-ласка, якою є Ваша життєва позиція і поведінка у пошуках свого місця у житті (дайте одну відповідь в кожному рядку)

Назва життєвої позиції	Займаюсь у цей час	Ні, не збираюсь це робити взагалі	Збираюсь робити це найближчим часом	Порівняно недавно зробив це
6. Змінити місце роботи	4	3	2	1
7. Змінити місце проживання	4	3	2	1
8. Знайти додатковий заробіток	4	3	2	1
9. Одержати освіту, спеціальність	4	3	2	1
10. Перекваліфікуватися на іншу спеціальність	4	3	2	1
11. Підвищити кваліфікацію для професійного росту	4	3	2	1
12. Зайнятись самоосвітою	4	3	2	1
13. Зайнятись бізнесом,	4	3	2	1

посередницькою діяльністю				
14. Виїхати на роботу за кордон	4	3	2	1
15. Виїхати назавжди за кордон	4	3	2	1
16. Зайнятися індивідуально трудовою діяльністю	4	3	2	1

17. На цей період Ви:

1. Працюючий(а).
2. Тимчасово непрацюючий (вимушена відпустка).
3. Безробітний(а), зареєстрований(а) в службі зайнятості.
4. Безробітний(а), незареєстрований(а) в службі зайнятості.
5. Студент/учень.
6. Непрацездатний.
7. Домогосподарка.
8. Пенсіонер.

18. Яким чином оформлена ваша діяльність, що приносить основний дохід? (виберіть один варіант відповіді)

1. Це постійно робота, сумісництво (постійне джерело доходу) з оформленням трудових відносин (з офіційним оформленням).
2. Це постійна робота (постійне джерело доходу) без оформлення трудових відносин (без офіційного оформлення).
3. Це тимчасова робота (тимчасове джерело доходу), оформлена за трудовою угодою (офіційно оформлена).
4. Це випадкові приробітки (без офіційного оформлення).
5. Інше (напишіть) _____

19. Якщо у Вас матеріальні труднощі, то яким чином Ви їх вирішуєте? (можна відмітити декілька відповідей)

1. Шукаю можливості додаткових заробітків за своєю спеціальністю.
2. Використовую будь-яку можливість заробити.
3. Використовую допомогу батьків, родичів, друзів, дітей.
4. Вирощую сільськогосподарську продукцію на своїй ділянці.
5. Продаю особисті речі, майно сім'ї.
6. Нічого не роблю, намагаюсь вижити на заробітну плату.
7. Інше (напишіть) _____

20. Якщо Ви підробляєте крім основного місця праці, о як часто це буває?

1. Постійно.
2. Від випадку до випадку.
3. Рідко.
4. Це одиничні випадки.
5. Немає потреби у додаткових заробітках.

21. Якщо Ви маєте додаткові заробітки, то з чим це пов'язано? (Можна відмітити декілька варіантів відповіді)

1. Здійснюю комерційні поїздки в інші міста України, в Росію й інші країни.
2. Займаюся торгівлею речей, продуктів, книг і т.п.
3. Виконую певні види робіт на замовлення або на продаж (шиття, в'язання, ремонтно-будівельні і ремонтно-побутові роботи і т.п.).

4. Виготовляю товари для населення (меблі, одяг, взуття, вироби кустарних промислів і т.п.).
 5. Надаю інтелектуальні послуги (переклади, репетиторство, консультації, програмування і т.п.).
 6. Займаюся фінансово-посередницькою діяльністю.
 7. Інше (напишіть) _____
22. Якщо Ви не шукаєте можливостей додаткового заробітку, то з чим це пов'язано? (Можна відмітити 2-3 варіанти)
1. З особливостями характеру (недостатньо підприємливий (а), не вмію встановлювати потрібні зв'язки).
 2. За мою спеціальністю важко знайти роботу, а нічого іншого робити не вмію.
 3. З віком.
 4. З поганим станом здоров'я.
 5. Боюся брати участь у нових формах трудової діяльності.
 6. Додаткова зайнятість заважала б основній роботі, навчанню.
 7. Всі доступні для мене можливості додаткового заробітку неможливі з етичних міркувань
 8. Не потребую додаткового заробітку.
 9. Інше (напишіть) _____

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ПРАЦЮЮЧИХ

Якщо Ви не працюєте, то переходьте до запитання 33

Якщо вчитеся і ніде не працюєте, переходьте до запитання 39

23. Наскільки Ви задоволені своєю роботою?
1. Задоволений(а) повністю.
 2. Скоріше задоволений(а).
 3. У чомусь задоволений(а), у чомусь ні.
 4. Скоріше незадоволений(а).
 5. Зовсім незадоволений(а).
 6. Зараз не працюю.
 7. Важко відповісти.
24. Якщо незадоволені, то які є на це причини? (Відмітьте найважливіші варіанти відповідей)
1. Хронічна невивплата заробітної плати.
 2. Низька оплата праці.
 3. Важкі шкідливі умови праці.
 4. Незручний графік роботи.
 5. Робота знаходиться далеко від дому.
 6. Погані взаємовідносини з керівництвом.
 7. Погані взаємовідносини в колективі.
 8. Робота пов'язана з порушенням існуючого законодавства.
 9. Немає можливостей для професійного зростання.
 10. Робота не відповідає рівню моєї кваліфікації.
 11. Робота має одноманітний характер.
 12. Інше (напишіть) _____
25. Якщо Вас не влаштовує місце праці, то чому Ви не шукаєте інше місце? (Вкажіть основну причину)
1. Навряд чи зможу знайти краще місце.
 2. Страшно змінювати щось у цьому житті.
 3. Звик до колективу.
 4. Робота знаходиться недалеко від дому.
 5. Інше (напишіть) _____

26. Чи є загроза скорочення працівників на Вашому підприємстві, організації, фірмі в найближчий час?
1. Є, і, причому, загроза значного скорочення.
 2. Є загроза незначного скорочення.
 3. Немає загрози.
 4. Не знаю.
27. Якими є дії керівництва Вашого підприємства, організації, фірми, щоб запобігти масовому звільненню?
(Можна відмітити 2-3 варіанти відповідей)
1. Переводить працівників на неповний робочий день/тиждень.
 2. Відправляє працівників у вимушену (адміністративну) відпустку.
 3. Організовує комерційні філіали, щоб створити нові робочі місця.
 4. Тим, хто підлягає скороченню, допомагає у влаштуванні на роботу.
 5. Шукає нових постачальників і ринки збуту, щоб не знижувати обсяг виробництва.
 6. Проводить перенавчання працівників за новими перспективними спеціальностями.
 7. Приступає до випуску нової продукції, розширює асортимент.
 8. Нічого не робить у цьому напрямку.
 9. Важко відповісти.
 10. Інше (напишіть) _____
28. Чи загрожує Вам безробіття?
1. Повністю впевнений у цьому.
 2. Ймовірність досить велика.
 3. Може, втрачу роботу, а, може, ні (50 на 50).
 4. Не думаю, що таке можливе.
 5. Впевнений, що безробіття мені не загрожує.
 6. Важко відповісти.
29. Що є, або може бути, причиною Вашого звільнення?
1. Немає причин для втрати місця праці.
 2. Скорочення штатів.
 3. Конфлікти з керівництвом.
 4. Конфлікти в колективі.
 5. Передпенсійний вік.
 6. Моє власне бажання.
 7. Стан здоров'я.
 8. За сімейними обставинами.
 9. Відсутність документів про відповідну професійну освіту, робота не за спеціальністю.
 10. Порушення трудової дисципліни.
 11. Інше (напишіть) _____
30. Чи зможете Ви знайти нове місце праці за своїм фахом у випадку звільнення?
1. Однозначно – так.
 2. Скоріше – так.
 3. Може, так, а може, ні.
 4. Скоріше - ні.
 5. Однозначно – ні.
 6. Важко відповісти.
31. Ваша першочергова дія у випадку втрати місця праці?
1. Поїду в пошуках роботи зі Львова.
 2. Започаткую власну справу.
 3. Пройду курси перекваліфікації, зміню професію.

4. Буду самостійно шукати таку ж роботу, як зараз маю у Львові.
 5. Погоджуся на будь-яку роботу у Львові.
 6. Звернуся за допомогою в центр зайнятості.
 7. Житиму на пенсію, допомогу з боку родичів, держави.
 8. Займусь офіційно незареєстрованою діяльністю.
 9. Залишуся вдома, щоб займатися сім'єю.
 10. Не знаю.
 11. Інше (напишіть) _____
32. Який із шляхів працевлаштування, на Вашу думку, є найбільш поширеним у цей час?
1. Через центри зайнятості, біржі праці.
 2. Залучення особистих зв'язків, контактів.
 3. За оголошеннями у газеті, радіо і т.п.
 4. Започаткування сімейного бізнесу.
 5. Намагання добитися повернення на попереднє місце праці.
 6. Важко відповісти.
 7. Інше (напишіть) _____

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ БЕЗРОБІТНИХ І ТИМЧАСОВО НЕ ПРАЦЮЮЧИХ

33. Як давно Ви не працюєте?
1. До 3-х місяців.
 2. 3-6 місяців.
 3. 6-9 місяців.
 4. 9-12 місяців.
 5. Більше року.

ЗАПИТАННЯ 34-35 ДЛЯ ТИХ, ХТО ЗВІЛЬНЕНИЙ

34. З останнього місця праці Ви:
1. Звільнилися за власним бажанням.
 2. Звільнилися за власним бажанням під тиском адміністрації.
 3. Були звільнені за рішенням адміністрації.
35. Якою була причина звільнення з останнього місця праці?
(Можна вибрати кілька варіантів відповіді)
1. Ліквідація підприємства.
 2. Скорочення штатів на підприємстві, в організації, фірмі.
 3. Необхідність догляду за дітьми, родичами.
 4. Стан здоров'я.
 5. Переїзд на інше місце проживання.
 6. Нецікава робота.
 7. Низька оплата праці.
 8. Неповна зайнятість (скорочений робочий день/тиждень).
 9. Напруженість праці (на конвеєрі, відповідальна й інш.).
 10. Умови праці (велика загазованість, шум, вібрація, температура й інш.).
 11. Не склалися взаємовідносини з товаришами по роботі.
 12. Складнощі у відносинах із керівництвом.
 13. Багато часу затрачалося на дорогу.
 14. Відсутність житла.
 15. Зросла вартість проїзду до місця праці.
 16. Робота не відповідала моїй кваліфікації.
 17. Інше (напишіть) _____
36. Чи шукаєте Ви зараз роботу?
1. Так
 2. Ні
37. Якщо так, то яким чином?
1. Зареєструвався в державній службі зайнятості.

2. Зареєструвався в недержавній службі зайнятості.
 3. Шукаю роботу за допомогою оголошень.
 4. Шукаю роботу за допомогою особистих контактів, зв'язків.
 5. Намагаюся відкрити власну справу.
 6. Намагаюся освоїти нову професію.
 7. Інше (напишіть) _____
38. Якщо ні, то чому?
(Вкажіть основну причину)
1. Це пов'язано зі сімейними обставинами.
 2. У зв'язку з поганим станом здоров'я.
 3. Маю можливість підзаробити.
 4. Можу не працювати, використовую заощаджені раніше кошти.
 5. Можу не працювати, допомагають друзі, родичі.
 6. Інше (напишіть) _____

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ МОЛОДІ, ЩО НАВЧАЄТЬСЯ

39. Чи зможете Ви знайти робоче місце, яке б Вас влаштувало після закінчення навчального закладу?
1. Так, досить легко.
 2. Можливо – так, але з певними труднощами.
 3. Можливо – так, можливо – ні.
 4. Скоріше всього не зможу.
 5. Важко відповісти.
40. На чю допомогу Ви насамперед будете розраховувати, вирішуючи питання свого працевлаштування після закінчення навчального закладу?
1. На допомогу батьків, родичів.
 2. На допомогу друзів, знайомих.
 3. На допомогу навчального закладу.
 4. На допомогу держави (служб працевлаштування і т.п.).
 5. Розраховую лише на себе.
 6. Інше (напишіть) _____
41. Як, на Вашу думку, повинні вирішуватись питання працевлаштування молодих спеціалістів?
(Вибрати лише один варіант відповіді)
1. Навчальний заклад надає місце праці кожному молодому спеціалісту, який зобов'язаний відпрацювати на ньому певний час.
 2. Навчальний заклад пропонує молодому спеціалісту перелік місць праці. Останній має право відмовитись і працевлаштовуватися самостійно.
 3. Молодий спеціаліст питання працевлаштування вирішує самостійно, за допомогою батьків, родичів.
 4. Важко відповісти.
 5. Інше (напишіть) _____

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ВСІХ!

42. Скільки разів упродовж останніх п'яти років Ви змінювали місце праці (підприємство, організацію і т.п.)?
1. Не змінював жодного разу.
 2. Один раз.
 3. Два рази.
 4. Три рази і більше.
43. Основною причиною зміни місця праці було:

1. Зміна спеціальності, професії.
 2. Професійний ріст (кар'єра).
 3. Не було потреби у моїй спеціальності через реконструкцію підприємства.
 4. Переїзд в інше місто/село.
 5. Не задовольняли умови праці.
 6. Скорочення штату.
 7. Закриття, ліквідація підприємства.
 8. Започаткування власної справи.
 9. Не було причин для зміни.
 10. Інше (напишіть) _____
44. Якщо у Вас була б можливість, Ви обрали б:
1. Державне підприємство (установу, організацію).
 2. Галузь с/г виробництва.
 3. Комерційну структуру.
 4. Спільне підприємство.
 5. Відмовлюся від думки працювати на державу або приватну особу і організую власний бізнес.
 6. Виїхав(ла) б за кордон.
 7. Для мене не має різниці, де працювати, лише б платили гроші.
 8. Хотів(ла) б взагалі ніде не працювати, якщо б була така можливість.
 9. Важко відповісти.
 10. Інше (напишіть) _____
45. Який мотив буде мати особисто для Вас вирішальне значення у випадку зміни місця праці?
(Вкажіть один варіант відповіді)
1. Повніша реалізація професійних здібностей.
 2. Можливість самостійно приймати рішення.
 3. Бажання бачити кінцевий результат.
 4. Зручний режим роботи.
 5. Праця в колективі однодумців.
 6. Покращення матеріального становища.
 7. Близькість місця праці від місця проживання.
 8. Бажання випробувати себе на новому місці.
 9. Інший мотив (напишіть) _____
46. Чи задумувались Ви над тим, щоб відкрити власну справу?
1. Так, я вже підприємець.
 2. Ні, не думав(ла) над цим.
 3. Ні, бо існують високі податки, відсутні ресурси і сировина.
 4. Ні, бо не впевнений(на) в своїх підприємницьких здібностях.
 5. Ні, бо прийдеться багато працювати – це надто клопітко.
 6. Так, але у мене немає матеріальних засобів.
 7. Це мене не цікавить.
 8. Інше (напишіть) _____
47. З якими твердженнями про роботу Ви б скоріше погодилися?
(Виберіть один варіант відповіді)
1. Спосіб отримання грошей.
 2. Шлях задоволення особистих інтересів.
 3. Можливість самовдосконалення.
 4. Спосіб життя.
 5. Можливість самореалізації.
 6. Можливість бути незалежним.
 7. Важко відповісти.
 8. Інше (напишіть) _____

48. Якому способу побудови свого економічного майбутнього Ви надасте перевагу? (Вкажіть один варіант відповіді)
1. Мати невелику, але гарантовану заробітну плату постійно.
 2. Ризикувати, терпіти, але заробляти капітал.
 3. Мати заробіток постійно, але “робити капітал” додатковим шляхом.
 4. Займатися домашніми справами, щоб чоловік/дружина заробляв(ла).
 5. Інше (напишіть) _____
49. Що для Вас є найбільш значущим:
1. Мати таку роботу, яка давала б мені змогу розкрити і реалізувати власні знання та вміння.
 2. Для мене важливим є лише розмір заробітної плати, зміст виконуваної роботи не має ніякого значення.
 3. Мати таку роботу, яка буде водночас цікавою і високооплачуваною, навіть, якщо для цього на деякий час залишуся без роботи і засобів до існування.
50. Чи задоволені Ви своєю професією?
1. Задоволені і вважаєте її найкращою для себе.
 2. Задоволені, але не вважаєте її найкращою.
 3. Незадоволені, але не маєте намірів її змінювати.
 4. Незадоволені і маєте наміри її змінювати.
51. Чи погодилися б Ви, якщо це необхідно, змінити свою професію на іншу (перекваліфікуватися)?
1. Погоджуся на будь-яку професію, лише б отримати нове місце праці.
 2. Погоджусь отримати нову професію, але за певних умов.
 3. Ні, не погоджуся.
 4. Важко відповісти.
52. На зміну Вашої професії, спеціальності насамперед вплинуло б (вкажіть 2-3 позиції):
1. Престиж нової спеціальності.
 2. Можливість реалізувати свої здібності, інтереси.
 3. Нормальний рівень оплати праці.
 4. Зручний режим праці.
 5. Ступінь впливу умов праці на здоров'я.
 6. Безпека праці.
 7. Стабільність майбутньої роботи.
 8. Можливість працювати у пріоритетній та перспективній галузі.
 9. Врахував би складнощі, набуваючи нову спеціальність.
 10. Можливість трудової кар'єри.
 11. Не збираюсь змінювати професію, спеціальність.
 12. Важко відповісти.
 13. Інше (напишіть) _____

Чи можете Ви сказати, що Ваша робота (професія, спеціальність)
(відмітьте в кожному рядку одну відповідь):

	Так	Швидше - так	Ні	Швидше - ні	Важко відповісти
53. Престижна	5	4	3	2	1
54. Потрібна державі	5	4	3	2	1
55. Приносить високі прибутки	5	4	3	2	1
56. Можливість зробити кар'єру	5	4	3	2	1

57. Ви пов'язуєте поліпшення умов Вашого життя з (виберіть не більше 3-х позицій):
1. Прискоренням економічних реформ.
 2. Докорінною зміною соціальної і економічної політики на користь народу.
 3. Підвищенням зарплати, пенсій, збільшенням і розширенням соціальних пільг.
 4. Покращенням роботи місцевих органів влади.
 5. Підвищенням ефективності діяльності підприємства, організації, де Ви працюєте.
 6. Допомогою родичів, близьких.
 7. Розраховую переважно на себе, свою активність і вміння пристосуватися до будь-яких умов життя.
 8. Буду очікувати кращих часів.
 9. Інше (напишіть) _____
58. Запропоновані Вам життєві цінності пронумеруйте від 1 до 10 залежно від ступеня їхньої важливості для Вас (1 – найменш важлива, 10 - найбільш важлива)
1. Цікава робота _____
 2. Власне здоров'я _____
 3. Житлові умови, домашній добробут _____
 4. Надійні друзі _____
 5. Здоров'я рідних _____
 6. Матеріальне забезпечення _____
 7. Релігія _____
 8. Освіта, перекваліфікація _____
 9. Можливість реалізувати свої здібності _____
 10. Мати власний бізнес _____
 11. Життя власної сім'ї _____
 12. Матеріальна незалежність _____
 13. Кар'єра _____
 14. Майбутнє України _____
59. Яке основне джерело існування Ви мали за останні шість місяців? (Не більше 3-х варіантів)
1. Оплата праці.
 2. Дохід від підприємницької або самостійної діяльності.
 3. Пенсія.
 4. Стипендія.
 5. Соціальна допомога (субсидії тощо).
 6. Надходження від особистого підсобного господарства.
 7. Доходи від власності (здавання житла та іншої нерухомості в найм).
 8. Дивіденди від цінних паперів.
 9. На утриманні домогосподарства.
- Який розмір заробітної плати (дохід) (Відповісти по кожному рядку)

	До 100 грн.	100-200 грн.	200-400 грн.	Більше 400 грн.
60. Ви маєте на цей час	4	3	2	1
61. Буде достатнім, щоб Ви погодилися на нове місце праці	4	3	2	1
62. Бажаний на Вашому місці праці	4	3	2	1
63. Справедливий (наскільки Ви оцінюєте свою працю)	4	3	2	1

А тепер вкажіть деякі відомості про себе:

64. Ким Ви є за професією (або були)?
1. Працівник державного бюджетного підприємства, установи.
 2. Працівник державного госпрозрахункового підприємства, установи.
 3. Працівник акціонерного (приватизованого), орендного підприємства.
 4. Працівник за наймом у приватному підприємстві, установі.
 5. Маю “свою” справу без залучення найманих працівників.
 6. Займаюся індивідуальною трудовою діяльністю.
 7. Власник (співвласник) недержавного підприємства, установи, що має найманих працівників.
 8. Інше (напишіть) _____
65. Ваш рід занять зараз (або на останньому місці праці)
1. Керівник (заступник) підприємства, установи.
 2. Керівник цеху, відділу і т.д.
 3. Працівник органів держуправління.
 4. Спеціаліст технічного профілю.
 5. Спеціаліст гуманітарного профілю.
 6. Військовослужбовець, працівник правоохоронних органів.
 7. Службовець (касир, друкарка, лаборант, секретар і інші).
 8. Кваліфікований робітник.
 9. Різнорабочий, підсобний робітник.
 10. Підприємець.
 11. Інше (напишіть) _____
66. У якій сфері Ви працюєте (або працювали)?
1. Промисловість, будівництво.
 2. Наука і вища освіта.
 3. Охорона здоров'я.
 4. Торгівля і громадське харчування.
 5. Правоохоронні органи, армія.
 6. Просвіта.
 7. Культура і мистецтво.
 8. Транспорт і зв'язок.
 9. Житлово-комунальне і побутове обслуговування.
 10. Органи державного управління.
 11. Інше (напишіть) _____
67. Ваша стать:
- | | |
|-------------|-----------|
| 1. Чоловіча | 2. Жіноча |
|-------------|-----------|
68. Ваш вік:
1. 18-24
 2. 25-31
 3. 32-38
 4. 39-45
 5. 46-52
 6. 53-59
 7. 60 років і більше
69. Ваша освіта:
1. Початкова.
 2. Неповна середня.
 3. Середня загальна.
 4. Середня спеціальна.
 5. Незакінчена вища.
 6. Вища.
 7. Ваш вчений ступінь, звання.

70. На цей час особисто Ви:

1. Порівняно недавно змінили місце роботи (посаду, професію, стиль життя тощо), що відповідають новим вимогам часу і не маєте намірів щось змінювати найближчим часом.

2. Нічого не змінили, але маєте відповідні плани, можливості, які реалізуєте найближчим часом (закінчення навчального закладу, перекваліфікація тощо).

3. Задоволені (або якоюсь мірою задоволені) тим, що маєте на це час (роботою, професією, рівнем життя тощо), тому не збираєтесь нічого змінювати.

4. Змушені були змінити свій життєвий уклад під впливом певних обставин (через звільнення, втрату основного місця праці з різних причин, сімейні обставини тощо).

5. Не маєте роботи, готові приступити до неї, але припинили пошуки роботи, тому що тривалий час не можете її знайти і вичерпали всі можливості для її одержання.

ДЯКУЄМО ЗА УЧАСТЬ У ДОСЛІДЖЕННІ!

Анкета експертного опитування

Шановний добродію (ко)!

Просимо Вас взяти участь у соціологічному дослідженні, спрямованому на вивчення соціально-економічних аспектів ринку праці в м. Львові. Перші поступи ринку стали болючими для значної частини населення нашого міста. Отже, чи повинна державна та місцева влада допомагати населенню Львова у вирішенні проблем, пов'язаних із працевлаштуванням, працею, безробіттям? На які верстви населення повинна поширюватися соціальна допомога і якою вона повинна бути?

Сподіваємось, що Ви визначите соціальні проблеми, пов'язані з зайнятістю і які потребують соціологічних досліджень.

Дякуємо за співпрацю!

1. Які заходи політики зайнятості, на Вашу думку, необхідно застосувати для покращення ситуації на ринку праці Львівщини?
2. Яка політика зайнятості на ринку праці, пасивна (соціальний захист безробітних) чи активна (перекваліфікація, допомога у працевлаштуванні) є більш ефективною, на Вашу думку, в сучасних умовах і чому?
3. Якщо Ви маєте додаткові заробітки, то з чим це пов'язано?

(Можна відмітити декілька варіантів відповіді)

1. Здійснюю комерційні поїздки в інші міста України, в Росію й інші країни.
 2. Займаюся торгівлею речей, продуктів, книг і т.п.
 3. Виконую певні види робіт на замовлення або на продаж (шиття, в'язання, ремонтно-будівельні і ремонтно-побутові роботи і т.п.).
 4. Виготовляю товари для населення (меблі, одяг, взуття, вироби кустарних промислів і т.п.).
 5. Надаю інтелектуальні послуги (переклади, репетиторство, консультації, програмування і т.п.).
 6. Займаюся фінансово-посередницькою діяльністю.
 7. Інше (напишіть) _____
4. На Вашу думку, який мотив зміни місця праці на сьогоднішній день для більшості має вирішальне значення?

(Вкажіть один варіант відповіді)

1. Повніша реалізація професійних здібностей.
 2. Можливість самостійно приймати рішення.
 3. Бажання бачити кінцевий результат.
 4. Зручний режим роботи.
 5. Праця в колективі однодумців.
 6. Покращення матеріального становища.
 7. Близькість місця праці від місця проживання.
 8. Бажання випробувати себе на новому місці.
 9. Інший мотив (напишіть) _____
5. Якими є першочергові дії людей у випадку втрати місця праці?
1. Пошуки роботи за межами міста Львова.
 2. Започаткування власної справи.
 3. Курси перекваліфікації, зміна професії.

4. Самостійний пошук такої ж роботи, як зараз маю у Львові.
5. Згода на будь-яку роботу у Львові.
6. Звернення за допомогою в центр зайнятості.
7. Розрахунок на допомогу з боку родичів, держави.
8. Заняття офіційно незареєстрованою діяльністю.
9. Інше (напишіть) _____

6. Який із шляхів працевлаштування є найбільш поширеним на сьогоднішній день?

1. Через центри зайнятості, біржі праці.
2. Залучення особистих зв'язків, контактів.
3. За оголошеннями у газеті, радіо тощо.
4. Започаткування сімейного бізнесу.
5. Намагання добитися повернення на попереднє місце праці.
6. Важко відповісти.
7. Інше (напишіть) _____

7. Якими повинні бути дії підприємств, організацій, фірм, щоб попередити масові звільнення?

(Можна відмітити 2-3 варіанти відповідей)

1. Переведення працівників на неповний робочий день/тиждень.
2. Надання працівникам вимушеної (адміністративної) відпустки.
3. Організація комерційних філіалів, щоб створити нові робочі місця.
4. Допомога у влаштуванні тих, хто підлягає скороченню.
5. Пошук нових постачальників і ринків збуту, щоб не знижувати обсягів виробництва.
6. Проведення перенавчання працівників за новими перспективними спеціальностями.
7. Випуск нової продукції, розширення асортименту.
8. Інше (напишіть) _____

8. Яким чином можуть вирішитися питання працевлаштування молодих спеціалістів?

(Вибрати лише один варіант відповіді)

1. Навчальний заклад надає місце праці кожному молодому спеціалісту, який зобов'язаний відпрацювати на ньому певний час.
2. Навчальний заклад пропонує молодому спеціалісту перелік місць праці. Останній має право відмовитись і працевлаштовуватися самостійно.
3. Молодий спеціаліст питання працевлаштування вирішує самостійно, за допомогою батьків, родичів.
4. Інше (напишіть) _____

9. У сучасних умовах життя, які способи виживання людей Ви розцінюєте як такі, що виправдовують себе?

(Вкажіть 2-3 найхарактерніших способи)

1. Форми соціального протесту (мітинги тощо).
2. Заняття човниковою торгівлею.
3. Робота на присадибній ділянці, дачі.
4. Спекуляція валютою.
5. Крадіжки, рекет, корупція.
6. Робота на державних підприємствах.
7. Уміння влаштуватися на кількох роботах.
8. Робота на приватному підприємстві.
9. Відсоткові вклади в комерційних банках.
10. Робота за межами України (Росія, дальнє зарубіжжя тощо).
11. Роздрібна торгівля в кіосках, на речовому ринку.
12. Надія на допомогу держави, гуманітарну допомогу.

13. Інше (напишіть) _____

10. Розвиток якого сектору зайнятості або галузі економіки дасть змогу, на Вашу думку, швидко і найбільш ефективно вирішити проблему безробіття у м. Львові?
11. У 1999 році на ринку праці Львівщини на одне вільне робоче місце претендувало в середньому 63 особи (для порівняння у м. Києві – 4, Севастополі – 2, Луганській області – 7, Одеській – 8). Чому, на Вашу думку, існують такі значні територіальні диспропорції і які Ви бачите шляхи вирішення цієї проблеми?
12. Які позитивні зрушення Ви бачите у вирішенні економічних і соціальних проблем зайнятості населення м. Львова?
- а) економічних _____
- б) соціальних _____
13. Як, на Вашу думку, соціологи можуть допомогти вирішити сьогоденні проблеми зайнятості населення м. Львова?

КАРТОЧКА ЕКСПЕРТА

Прізвище, ім'я, по батькові _____

Місце праці _____

Посада _____

Спеціальність, вказана у дипломі _____

Стаж роботи _____

Сфера наукової (прикладної) діяльності _____

Соціально-демографічні дані:

Стать _____

Вік _____

- 6. Чи вірите Ви, що найближчим часом буде ліквідована заборгованість із зарплати на Вашому підприємстві?**
1. Думаю, що найближчим часом отримаю усі зароблені гроші.
 2. Втратив будь-яку надію на швидку ліквідацію заборгованості.
 3. Важко сказати.
- 7. У випадку неповернення зароблених грошей, який шлях дій для себе оберете?**
1. Буду домагатися повернення заборгованості через звернення до суду.
 2. Звернуся з вимогою до органів влади.
 3. Візьму участь у законних мітингах та демонстраціях.
 4. Долучуся до збирання підписів під колективними закликами.
 5. Буду голодувати до тих пір, поки не задовольнять моїх вимог.
 6. Буду пікетувати адміністрацію підприємства.
 7. Усі надії покладаю на новообрану Верховну Раду.
 8. Для мене характерною буде очікувальна позиція.
 9. Повернути заборгованість зможу лише об'єднавшись у демократичні профспілки ВОСТ.
 10. Інше _____
- 8. Як Ви вважаєте, чи можете найближчим часом залишитись без роботи?**
1. Так, можу страти безробітним.
 2. Ні, без роботи не залишуся.
 3. Важко відповісти.
- 9. Якщо трапиться так, що Ви залишитесь без роботи, які заходи вживатимете?**
1. Буду шукати роботу за спеціальністю.
 2. Започаткую власну справу, займуся підприємництвом.
 3. Погоджуся на будь-яку роботу.
 4. Буду шукати заробіток за кордоном.
 5. Нічого не робитиму, буду жити на допомогу для безробітних.
 6. Буду організовувати акції масового протесту.
 7. Займуся перепродажем речей, комерцією.
 8. Надіятимуся на допомогу рідних, родичів.
 9. Не знаю.
 10. Інше _____
- 10. Враховуючи складність соціально-економічної ситуації в країні, чи керівництво Вашого підприємства вживає заходів щодо:**
(дайте відповідь у кожному рядку):

	Так	Ні	Важко сказати
1.Покращення умов праці своїм працівникам	1	2	3
2.Зниження травматизму (охорона праці)	1	2	3

- 11. Хто, на Вашу думку, несе відповідальність за теперішній соціально-економічний стан Вашого підприємства?**
(Виділіть не більше трьох позицій):
1. Податкова політика держави.
 2. Адміністрація підприємства.
 3. Неконкурентоспроможність продукції.
 4. Поганий збут продукції.
 5. Трудовий колектив загалом.
 6. Зубожіння населення, зниження купівельної спроможності.
 7. Непродумані, невиважені кроки Уряду України.
 8. Відсутність інвестора, інвестицій.
 9. Засилля іноземної продукції на вітчизняному ринку.

10. Інше _____
12. Що, на Вашу думку, зможе покращити соціально-економічну ситуацію на підприємстві? (Кількість відповідей не обмежується):
1. Зміна податкового законодавства.
 2. Залучення іноземних інвестицій у виробництво.
 3. Підтримка державного вітчизняного виробника.
 4. Зміна керівника підприємства.
 5. Поглиблення процесів приватизації на підприємстві.
 6. Залучення коштів вітчизняних інвесторів.
 7. Розроблення наукової і економічно обгрунтованої програми дій підприємства на найближчий рік.
 8. Контроль за використанням коштів на підприємстві.
 9. Інше _____
13. Чи погодилися б Ви на незадовільні умови праці за умови регулярності виплати заробітної плати?
1. Так
 2. Ні
 3. Важко сказати
14. Чи вважаєте Ви за нормальне перебування в одній профспілці працедавців (директори) та найманих працівників (робітники, службовці, інженери)?
1. Так.
 2. Скоріше – так, ніж – ні.
 3. Скоріше – ні, ніж – так.
 4. Ні.
 5. Мені байдуже.
15. Чи згодні Ви з твердженням, що створення нових демократичних профспілок Всеукраїнського об'єднання солідарності трудівників (ВОСТ) буде надійним захистом Ваших інтересів перед адміністрацією підприємства?
1. Так.
 2. Ні.
 3. Важко сказати однозначно.
- А тепер, будь-ласка, повідомте дещо про себе
16. Назва підприємства, де працюєте
17. Ваш вік _____ років
18. Ваша стать
1. Чоловіча.
 2. Жіноча.
19. Ваш статус на підприємстві:
1. Робітник.
 2. Інженерно-технічний працівник.
 3. Керівник підрозділу (майстер, начальник цеху, тощо).
 4. Інше _____
20. Ваш стаж роботи на підприємстві:
1. До 5-ти років.
 2. 5-10 років.
 3. Понад 10 років.

Дякуємо за Ваші відповіді!

Взірець анкети соціологічного дослідження по темі “Соціально-економічні аспекти регіонального ринку праці”

Шановний добродій (ко)!

Просимо Вас взяти участь в соціологічному дослідженні спрямованому на вивчення соціально-економічних аспектів ринку праці в Україні.

Заповнювати анкету нескладно. Прочитайте уважно запитання та запропоновані варіанти відповідей. Виберіть з них ту, яка найбільше відповідає Вашій думці і обведіть її кружечком. Там, де це передбачено, можна позначити декілька відповідей або дописати свій варіант відповіді у відведеному для цього рядку.

Результати дослідження будуть використані в узагальненому вигляді і тому анкету підписувати не потрібно.

Якість отриманої інформації залежить від щирості Ваших відповідей!

1. Які з нижченаведених соціально-економічних проблем є на Вашу думку, найактуальніші ? (виберіть не більше 3-ьох відповідей)

- 1) повільні темпи ринкових реформ.
- 2) загальне зниження рівня життя.
- 3) ріст злочинності.
- 4) некомпетентність влади.
- 5) безробіття
- 6) несвоєчасні оплати заробітної плати, пенсій, стипендій та соціальних витрат.
- 7) недосконала система оподаткування.
- 8) тінізація економічної діяльності
- 9) стрімке зниження життєвого рівня населення
- 10) кризові явища в економіці

2. Як Ви вважаєте : безробіття як явище

(виберіть одну відповідь)

- 1) неминуче в умовах ринку.
- 2) потребує використання всіх можливостей для його ліквідації
- 3) стимулює творчу ініціативу людини
- 5) породжує конкурентність між людьми
- 6) цілком негативне соціально-економічне явище , яке веде за собою бідність та зuboжіння населення

7)ІНШЕ*(вказіть конкретно)* _____

3. На даний період Ви:

- 1) працюючий
- 2) тимчасово непрацюючий (вимушена відпустка)
- 3) безробітний-зареєстрований в службі зайнятості
- 4) безробітний-незареєстрований в службі зайнятості
- 5) студент
- 6) непрацевдатни
- 7) домогосподарка
- 8) роботодавець
- 9)ІНШЕ _____

4. Чи загрожує Вам безробіття?

- 1) я вже безробітний
- 2) це цілком реально
- 3) не думаю, що таке можливо
- 4) не задумувався (лася) над цим
- 5) впевнений, що безробіття мені не загрожує

5. Як ВИ ставитеся до безробітних?

- 1) співчуваю, бо це може трапитись з кожним
- 2) вважаєте, що це доля поганих спеціалістів
- 3) вважаєте, що в наш час, якщо дуже захотіти, можна знайти роботу
- 4) вважаєте, що безробітні необхідні для здорової конкуренції
- 5) ІНШЕ (вказіть конкретно)_____

6. Як впливає або могло б вплинути безробіття на Вашу подальшу життєдіяльність?

- 1) безробіття для мене - трагедія
- 2) я б ніколи не наважився сам залишити попередню роботу, хоча тепер не жалкую про це
- 3) це вивело мене на новий, більш сприятливий етап життя
- 4) це поставило мене у дуже скрутне становище, в якому я і зараз знаходжусь
- 5) безробіття змусило мене переоцінити свої здібності, що позитивно вплинуло на мене в подальшому
- 6) ІНШЕ(вказіть конкретно)_____

7.Ваші дії у випадку втрати місця праці(або скорочення)?

(не більше 3-ох варіантів)

- 1) зареєструюся у службі зайнятості
- 2) шукатиму роботу за допомогою преси (оголошень)
- 3) шукатиму роботу за допомогою особистих зв'язків, контактів
- 4) виїду за кордон
- 5) зміну фах, професію
- 6) започаткую власну справу
- 7) буду добиватися повернення на попереднє місце праці
- 8) піду на порушення чинного законодавства
- 9) залишусь вдома, щоб займатися сім'єю і дітьми

8. За ринкових умов не виключене банкрутство підприємства. Якою буде Ваша поведінка?

- 1) самостійний пошук роботи
- 2) набуття нової спеціальності
- 3) сподівання на допомогу з боку державних організацій
- 4) зміна професії
- 5) започаткування власної справи
- 6) ІНШЕ (вказіть конкретно)_____

9. Чи зверталися Ви за допомогою в працевлаштуванні до центрів зайнятості?

- 1) так 2) ні

10. Якщо так, то чи отримали Ви реальну допомогу (місце праці):

- 1)так 2)ні

11.Що для Вас буде найбільш значимим при пошуках роботи?

- 1)шукатиму таку роботу ,яка давала б мені змогу розкрити і реалізувати власні знання та вміння
- 2) для мене важливим є лише розмір заробітної платні; зміст виконуваної роботи не буде мати для мене ніякого значення
- 3) буду шукати лише таку працю , яка буде водночас цікавою і високооплачуваною , навіть якщо для цього деякий час залишусь без роботи і засобів до іс-ня
- 4)ІНШЕ (вказіть конкретно):_____ -

12. Своє майбутнє я пов'язую з:

- 1) роботою у рідному місті(селі; регіоні)
- 2) переїздом в інший регіон України, де я зможу знайти місце праці
- 3) виїздом в одну з країн колишнього СРСР
- 4) еміграцією за кордон у країни Сх. та Зх.Європи
- 5) еміграцією " за океан"(США, Канада, Австралія)
- 6)ІНШЕ (вказіть конкретно)_____

13. Яку роботу Ви хотіли б мати?

- 1) постійну
- 2) на визначений термін
- 3) разову
- 4) сезонну
- 5) не має ніякого значення
- 6) не хочу працювати

14. У випадку життєвої невлаштованості (наприклад, втрата місця праці), на чию матеріальну підтримку в першу чергу будете розраховувати:

- 1) батьків
- 2) родини
- 3) близьких друзів, товаришів
- 4) благодійних організацій
- 5) буду покладатися лише на власні сили
- 6) роботодавців
- 7) Інше (вказіть конкретно) _____

15. Щоб досягнути матеріального достатку в житті необхідно, перш за все (не більше 2-х відповідей):

- 1) мати добре оплачувану роботу або посаду
- 2) необов'язково чесно і наполегливо працювати
- 3) мати добре забезпечених батьків
- 4) бути фахівцем у своїй справі
- 5) володіти приватною власністю, наприклад, землею, нерухомістю
- 6) започаткувати власну справу і займатися бізнесом
- 11) дивіденди від цінних паперів
- 12) ІНШЕ (вказіть конкретно) _____

16. Який розмір заробітної плати для Вас є (або буде) :

(напишіть суму в гривнях)

- 1) достатнім, щоб ВИ погодились на це місце праці _____
- 2) бажаний _____
- 3) справедливий (це наскільки Ви оцінюєте свою працю) _____

17. Чи хотіли б Ви в майбутньому займатися підприємницькою діяльністю?

- 1) так 2) ні 3) важко відповісти

18. Як Ви оцінюєте можливість зробити кар'єру на своєму місці праці?

- 1) так, це цілком реально
- 2) це швидше можливо ніж неможливо
- 3) це швидше неможливо ніж можливо
- 4) це нереально
- 5) ІНШЕ (вказіть конкретно) _____

19. Ваша професія дає Вам можливість зробити кар'єру?

- 1) так 2) ні 3) важко відповісти

А тепер, вкажіть деякі відомості про себе:

20. Ваша стать:

- 1) чоловіча
- 2) жіноча

21. Ваш вік:

- 1) 18-24
- 2) 25-31
- 3) 32-38
- 4) 39-45
- 5) 46-52
- 6) 53-59
- 7) більше 60

Дякуємо Вам за участь