

УДК 377:331.55



## ЕКОНОМІЧНИЙ ЗМІСТ КАТЕГОРІЇ "ПРОФЕСІЙНА МОБІЛЬНІСТЬ"

**Лілія Сушенцева,**

*доктор педагогічних наук, доцент, завідувач лабораторією  
змісту професійної освіти і навчання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України*

*Обґрунтовано економічний зміст категорії «професійна мобільність», яка є індикатором, що характеризує ринок праці, і є показником закону зміни праці.*

*Ключові слова: мобільність, професійна мобільність, ринок праці.*

Забезпечення професійної мобільності робочої сили в Україні є передумовою ефективною реструктуризації національної економіки, гармонізації інтелектуальних рівнів різних груп населення, що важливо для досягнення соціальної справедливості, а відтак – стабільності суспільства. Попри певні позитивні соціально-економічні зрушення в українському суспільстві впродовж останніх років на регіональному рівні залишаються невирішеними проблеми розвитку трудового потенціалу і забезпечення ефективною зайнятості, збалансованості попиту та пропозиції на ринку праці, створення нових робочих місць тощо. Одним з індикаторів, що характеризує ринок праці, є мобільність робочої сили, яка відображає адаптацію ринку праці до структурних і кон'юктурних змін, що характеризують його гнучкість. З огляду на це науковці вважають, що дослідження процесу мобільності та регулювання зайнятості є основою для вироблення практичних рішень у галузі політики зайнятості, спрямованої на вдосконалення ринку праці, підвищення ефективності взаємодії в системі "робітник – працедавець" [8].

Мобільність робітників є економічною категорією, що становить безумовний інтерес з точки зору ефективності функціонування як економіки в цілому, так і окремого підприємства. До сприйняття мобільності як економічної категорії сьогодні сформувалися два підходи. З одного боку, мобільність розглядають як рух робочої сили, а з другого – як здатність

і готовність робочої сили змінювати місце роботи, регіон чи сферу діяльності. Водночас є дослідження, у яких поєднуються обидва підходи. Так, М. Долішній і С. Злупко вважають, що в ринкових умовах економічна мобільність охоплює не тільки певну якісну характеристику трудового потенціалу, його здатність і готовність до зміни праці, швидкої адаптації до динамічних виробничих умов і кон'юнктури у сфері зайнятості, а й рух зайнятих у суспільному виробництві, внаслідок чого змінюється їхня структура [2]. На нашу думку, таке трактування поняття "мобільність" є неповним і не розкриває професійних якостей особистості. Проте в економічній літературі знаходимо дещо інші трактування поняття мобільності робітників. Для визначення мобільності робітників в англомовній літературі використовують термін "labor mobility", який характеризує будь-які переміщення робітників на ринку праці. А відтак, переміщення робітників у результаті зміни місця роботи розглядається як один із варіантів цього процесу. Пояснюється переміщення опорою на теорію людського капіталу, теорію пошуку тощо. Показник, що використовується для характеристики мобільності робітників за такого підходу, відображає кількість їхніх переміщень у результаті зміни місця роботи, а модель, що базується "на концепції людського капіталу, дає уявлення про те, хто здійснює капіталовкладення у мобільність і куди вони направлені" [2, с. 364].

Метою статті є обґрунтування економічного змісту категорії "професійна мобільність".

Як правило, економісти орієнтуються на прообраз ідеальної моделі, на так звану неокласичну модель "необмеженої" трудової мобільності або, як її ще називають, – модель "повної конкуренції". Спираючись на її основні положення, науковці роблять висновок щодо необхідності зниження бар'єру для мобільності робітників з метою підвищення ефективності функціонування ринку праці. Іншими словами, чим вищий рівень мобільності робітників, тим менші відхилення від ідеальної конкурентної моделі і, відповідно, вища ефективність функціонування ринку праці [8, с. 18–19]. За наявності вільної конкуренції серед робітників і мобільної праці буде постійно діяти сильна тенденція до встановлення такого співвідношення між ставками заробітної плати і попитом на робочу силу, щоб усі робітники були зайняті. Таку думку відомого англійського економіста А. Пігу, який досліджував проблеми безробіття, підтримують й інші вчені (Т. Мальтус, Д. Кейнс, Ю. Ларін) [5]. Необхідність конкуренції серед робітників різних галузей виробництва викликана ще й стрімкою зміною демографічної ситуації, що веде до вивільнення робочих місць через перенасичення ринку фахівцями деяких професій та відмінностями у заробітній платі. Основна особливість процесів мобільності кваліфікованих робітників характеризується встановленням балансу рівноваги між необхідною і фактичною структурою фахівців. Мобільність кваліфікованих робітників є тим соціальним механізмом, який усуває або, принаймні, пом'якшує дисбаланс між посталою проблемою та наявною структурою професійних кадрів.

Загалом, під мобільністю розуміється міра здатності чинника виробництва (в даному разі – робочої сили) до переміщення між різними сферами виробництва. Порівняно з іншими чинниками виробництва, робоча сила є мобільною як у географічному, так і у професійному відношенні, однак, не завжди готова переміститися в інше місце чи навчатися іншій спеціальності [4, с. 285]. Таке трактування мобільності вказує на те, що існують певні обмеження об'єктивного і суб'єктив-

ного характеру, які стримують переміщення робітників. Тож можемо говорити про те, що мобільність робітників має обмежений характер.

Значимо, що джерела вивчення проблеми формування професійної мобільності – у дослідженні феноменів поділу праці та соціальних переміщень. Так, проблема мобільності в економіці пов'язана з розглядом професійної мобільності як елемента ринкової організації праці, а саме: відтворенням трудових ресурсів, зміною професійного і кваліфікаційного статусу робітників як виробників та споживачів матеріальних благ (Є. Іванченко). Посилення диференціації й інтеграції соціальних структур та функцій, що охоплюють елементи усіх сфер громадського життя, у тому числі трудової, де процеси поділу й спеціалізації праці дедалі більше наростають, вказує на системність суспільства.

Принагідно зауважимо, що в економічній літературі трактування понять, що стосуються переміщень робітників між фірмами й організаціями, різняться. В одних джерелах вживається термін "мобільність трудових ресурсів", яка передбачає здатність (готовність) трудових ресурсів до зміни свого становища в системі зайнятості (Ю. Одегов). У інших науковці (С. Рошин і Т. Разумова) "мобільність робочої сили", "мобільність робітників", "трудова мобільність" ототожнюють із плінністю робітників та їх звільненнями, внаслідок чого з'являється незайнята частина населення і виникає безробіття.

Досліджуючи питання зайнятості та безробіття, ще К. Маркс обґрунтував теорію, яка будується на доданій вартості, теорії росту органічної будови капіталу й на законі про народонаселення. Теорія доданої вартості ґрунтується на аналізі суті і особливостей робочої сили. У країнах з ринковою економікою робоча сила є товаром особливого типу, де робітник продає свою здатність до праці. У процесі виробництва він створює нову вартість, що більше вартості робочої сили, тобто роботодавець одержує додаткову вартість. Така здатність робочої сили К. Марксом представляється як змінний капітал, що впливає на становища робітничого класу та його зайнятість. Розглянута з огляду на вартість структура, на думку К. Маркса, "визначається тим

відношенням, у якому капітал ділиться на постійний капітал, або вартість засобів виробництва, і змінний капітал або вартість робочої сили, тобто загальну суму заробітної плати" [6, с. 626]. Зацікавленість підприємців у тому, щоб індивідуальна вартість товарів на підприємстві була нижчою від суспільної, дає їм можливість одержувати надлишкову додану вартість, що, в свою чергу, потребує збільшення витрат на постійний капітал. У результаті частка змінного капіталу зменшується, попит на робочу силу відносно знижується, кількість зайнятих збільшується повільніше, порівняно із зростанням усього капіталу й усього суспільного виробництва. У контексті цієї проблеми і на цій основі К. Маркс сформулював закон народонаселення, властивий капіталістичному способу виробництва, коли "робоче населення, здійснюючи нагромадження капіталу, тим самим у зростаючих розмірах виробляє кошти, які роблять його відносно надлишковим населенням" [6, с. 626].

Не втратила слушності думка К. Маркса про те, що при зростанні капіталу й суспільного виробництва попит на робочу силу знижується, скорочується зайнятість, а отже, зростає безробіття [6]. Оскільки безробіття є діючим механізмом у циркуляційних процесах соціальної структури українського суспільства, то, як зауважують дослідники (О. Константинов, Б. Луговцева, Л. Євдокимова та ін.), на ринку праці в сучасному кризовому його стані спостерігається таке явище, коли серед працездатних громадян, які свідомо обрали професію й оволоділи нею, є такі, які змушені перучуватися й працювати за іншою професією. Ми поділяємо думку цих науковців: справді, таке явище пов'язане з тим, що громадяни одержали першу професію в колишній системі господарювання, яка мала свою структуру й попит на робочу силу, а також з тим, що в сучасній економіці, що перебуває в стані кризи й спаду, їхні професії й робочі навички не знаходять застосування. У такій ситуації неминуче виникають випадки, коли хтось випадає зі стану працюючого й стає безробітним. При цьому люди, професійний стан яких ми аналізуємо, не завжди опановують професією, що дає їм змогу переміщатися в соціальній структурі суспільства, принаймні з горизонтальною мобільністю. Серед них є й такі, хто

змушений заради одержання роботи оволодівати професіями й працювати відповідним чином, що, з одного боку, вказує на виявлення ними спадної соціальної мобільності, а з іншого – характеризує їх як професійно мобільних робітників.

Аналізуючи чинники впливу на характер розвитку трудового потенціалу українського суспільства, необхідно наголосити, що деформація, руйнація трудового потенціалу детермінована трансформаційними процесами, тривалим періодом спаду в економіці, соціально-економічною кризою, які призвели до погіршенні якісних характеристик трудових ресурсів, негативно вплинувши на трудовий менталітет і трудові орієнтації людей. На думку В. Гімпельсона, директора Центру трудових досліджень Вищої школи економіки Росії, безробітні існують нібито поза економікою й затребувані нею не можуть бути. Одна з головних причин – низька мобільність трудових ресурсів і недостатня їхня кваліфікація.

Суспільно-економічна криза останніх років знецінила людський капітал та інтелектуальний потенціал. Особа з освітою, науковими званнями, відповідного соціально-культурного та морального рівня втратила відчуття затребуваності, своєї важливості для країни. Складні умови породили стихійну адаптацію працюючих громадян до жорстких соціальних реалій, сформували "кризове мислення" – відбувся перехід значної частини працівників інтелектуальної праці у сфери некваліфікованої, але високодохідної діяльності, що у багатьох випадках перетворило трудову мотивацію з високоефективною працею на мотивацію виживання. Із цих та інших причин якість робочої сили в Україні здебільшого не відповідає сучасним вимогам і часто професійно-кваліфікаційний рівень громадян, які шукають роботу, та потреби роботодавців не збігаються, тобто має місце низька професійна мобільність кваліфікованих робітничих кадрів, а отже, відчувається нестача кваліфікованої робочої сили.

Процес системної трансформації в Україні супроводжувався гігантським одномоментним знеціненням людського капіталу, що був накопичений в попередню епоху. Знецінення торкнулося як загального людського капіталу (знань, умінь та навичок, які люди

одержують у системі формальної освіти), так і специфічного людського капіталу (знань і вмінь, які вони здобувають у процесі виробничої діяльності, безпосередньо на робочих місцях). Це масове знецінення людського капіталу не могло не позначитися на продуктивності праці й стало, на думку Р. Капелюшнікова, одним із головних чинників її різкого зниження у пореформений період. На індивідуальному рівні виник глибокий розрив між фактичними й бажаними запасами людського капіталу. Тому не дивно, що учасники ринку праці почали робити активні зусилля з метою усунути цей розрив (тобто оптимізувати запаси наявного людського капіталу). Природно, цей процес всезагального "перенавчання" протікав не тільки й не стільки в навчальних закладах, скільки під час трудової діяльності, а ширше – у процесі життєдіяльності кожного працівника. Вважаємо за необхідне зазначити, що криза виробництва й падіння попиту на промислову продукцію в середині 90-х років ХХ ст. зумовили зниження потреби у підготовці кадрів для промисловості, яка практично припинилася. Молодь тепер не може заповнити вакансій, що потребують спеціальної професійної підготовки, а старше покоління в найближчі роки піде на пенсію. Таким чином, з одного боку, молодь не може заповнити дефіцит у кваліфікованій робочій силі, а з іншого – дешева некваліфікована праця для неї не є привабливою.

Плинність кадрів тісно пов'язана із соціальною мобільністю і може розглядатися як частина цієї загальносоціальної проблеми (Н. Коваліско). Плинність пов'язують із спонтанним відтоком робочої сили, який є наслідком прийняття індивідуальних рішень, а крім того, її пов'язують із загальним відтоком робочої сили "незалежно від його напрямку і факторів, що детермінують окремі прояви і мотивують їх" [1, с. 15].

Об'єктивною основою мобільності робітників є зміни у змісті й характері їхньої праці, зокрема її предметі, меті та методах. К. Маркс та Ф. Енгельс, розкриваючи зв'язок між зрушеннями в структурі суспільного виробництва й динамікою структури суспільної праці, сформулювали загальний закон зміни праці [6]. Обґрунтовуючи його як об'єктивний закон великого промислового виробництва та

вказуючи на зміну праці як чинник економічного зростання й всебічного розвитку особистості, вони показали, що його джерела не в абстрактних інтересах особистості, а в об'єктивних закономірностях розвитку виробництва [6, с. 499]. На думку К. Маркса і Ф. Енгельса, фахівець може й повинен час від часу переходити в суміжні галузі, тобто вони надавали значення необхідності періодичної зміни напряму професійної діяльності у зв'язку з розвитком науки й техніки [6, с. 366]. Робітники окремих професій утворюють професійні групи, перехід же із однієї професійної групи в іншу означає зміну професії, а рух робочої сили в такому випадку має характер професійної мобільності. Зауважимо, що професійна мобільність, будучи тісно пов'язаною із змістом поняття професії, зумовлюється появою нових професій, функціональними змінами змісту праці та якісними змінами робочої сили. Підтвердження цього ми знайшли в роботі Н. Коваліско, яка зауважує, що у результаті такої зміни праці переборюється закостенілий професіоналізм, розширюється профіль працівників, прискорюється процес виникнення нових професій [3, с. 261–280].

Важливе значення для дослідження професійної мобільності мають праці С. Кугеля, Р. Ривкіної, Л. Хахуліної, які під професійною мобільністю розуміють такий рівень якісного розвитку праці, який дає змогу робітникам переходити від виконання одних конкретних виробничих функцій до інших, тобто змінювати спеціальність, робочу професію або вид занять. При цьому факт зміни підприємства, компанії, галузі, у яких він був зайнятий, не має значення. І в першому – галузевому, і в другому випадку професійне переміщення, якщо воно має місце, відбувається на одному рівні – горизонтально.

Є ще один погляд на визначення мобільності на основі структури стажу на підприємствах. Вважається, що за рівних умов мобільність тим вища, чим коротший середній термін перебування робітників на одному робочому місці і чим більша серед них частка зайнятих з коротким стажем роботи (менше одного року). І якщо показники обороту дають можливість дізнатися про потоки трудових ресурсів, то показники стажу – про стан

їхніх запасів. Між цими альтернативними визначеннями мобільності робітників існує взаємозворотний зв'язок. Л. Смірних вважає, що чим нижчий рівень мобільності робітників, тим вищим є накопичення специфічного людського капіталу і тим нижчою є схильність робітників до зміни місця роботи [8]. На думку науковця, циклічність характеру стажу роботи залежить від низки чинників, а саме: створення робочих місць спричиняє підвищення найму і рівня зайнятості населення, але викликає зниження середнього стажу роботи, оскільки нові робітники починають його з нуля. Водночас з появою нових, більш привабливих робочих місць зростає кількість добровільних звільнень, а це також призводить до зниження середнього стажу роботи на одному місці. Але водночас, зауважує Л. Смірних, зменшується кількість випадків скорочення робочої сили, а отже, відбувається збільшення тривалості стажу роботи [8, с. 24]. З огляду на це розглядаються два ефекти, що впливають на тривалість стажу роботи: "подовжуючий" та "скорочуючий".

У розвинених країнах спостерігається нейтралізація "подовжуючого" ефекту "скорочуючим" ефектом добровільних звільнень. Таке явище призводить до скорочення стажу роботи в періоди економічного піднесення і створює антициклічний характер стажу роботи. Помічено, що у країнах з перехідною економікою середній стаж роботи скорочується в періоди спаду. При цьому при зниженні кількості добровільних звільнень, що зумовлюються структурними змінами перехідних процесів, не відбувається нейтралізації збільшенням скорочень працівників. Тож при аналізі мобільності працівників важливо розглядати не тільки валовий оборот, потоки робочої сили й кількість добровільних і примусових звільнень на ринку праці, а й розподіл працівників за стажем роботи, а також варто враховувати вплив інститутів ринку праці, що регулюють звільнення працівників.

Схильність працівників до звільнення означає потенційну мобільність. При цьому спостерігається розходження між мобільністю працівників і тривалістю контрактів зайнятості. Чинники, що посилюють бажання робітника змінити місце роботи, не можуть розцінюватися як причини, що впливають на трива-

лість контрактів зайнятості, оскільки фактичної зміни місця роботи може й не відбутися. Звертаючи увагу на відмінність між показниками тривалості контрактів зайнятості і мобільності працівників, деякі дослідники пропонують їх розмежувати й не використовувати показник тривалості контрактів зайнятості як характеристики мобільності робітників. Але ж, з одного боку, початок і закінчення контрактів зайнятості, що визначають розподіл працівників за тривалістю контрактів зайнятості на ринку праці, одночасно характеризують і трудову мобільність (В. Ой). З іншого – принцип, на якому базується оцінка тривалості контрактів зайнятості, полягає в тому, що відносини зайнятості продовжуються лише тоді, коли обидві сторони цього хочуть. Таким чином, взаємні стосунки сторін істотно впливають на мобільність працівників. Отже, між цими двома показниками спостерігається двосторонній причинно-наслідковий зв'язок: мобільність працівників впливає на тривалість зайнятості, при цьому ймовірність їх звільнень змінюється залежно від тривалості контрактів зайнятості. Такий причинно-наслідковий зв'язок створює проблему методичного характеру, що постає у більшості емпіричних досліджень, які оцінюють мобільність працівників, використовуючи залежну змінну зміни місця роботи або зміни статусу зайнятості (безробітний, незайнятий).

Дослідження мобільності працівників емпіричним шляхом оцінюють вплив різних пояснюючих змінних на індикаторну (залежну) змінну, що кодується як 1/0. Залежна змінна набуває значення 1, якщо впродовж спостережуваного періоду часу від  $t_1$  до  $t_2$  відбулося звільнення (добровільне чи вимушене) працівника, зайнятого на момент часу  $t_1$ . В іншому разі, залежна змінна набуває значення, що дорівнює 0. У переважній більшості таких досліджень поточна тривалість зайнятості на момент часу використовується як пояснююча змінна. Дослідження такого типу вказують, як правило, на помітний негативний вплив тривалості контрактів зайнятості на ймовірність звільнень працівників. Уперше на можливу помилку в інтерпретації даної емпірично "підтвердженої" взаємозв'язку як результату причинно-наслідкової взаємозалежності тривалості контрактів зайнятості й мо-

більшості працівників звернув увагу А. Вейс при вивченні поведінки працівників при звільненні [11]. Деякі дослідники пропонують використовувати в якості змінної контрактів зайнятості чинник часу [10]. Вони вказують, що зміна місця роботи як даммі-змінна враховує припинення контрактів зайнятості тільки в проміжку часу від  $t_1$  до  $t_2$ . Використання цієї змінної дає змогу визначити наявність контракту зайнятості до моменту часу  $t_2$ , що був початий у період  $t_x$ . При цьому чим більший розрив у часі між моментами спостереження, тим вища ймовірність помилки при використанні зміни місця роботи як даммі-змінної для оцінки мобільності працівників. Між моментами спостереження можуть відбуватися одне або більше переміщень працівників, які не будуть враховані у вибірці. І чим менший відрізок часу між  $t_1$  і  $t_2$ , тим менша кількість спостережень потрапить у цей відрізок.

Отже, точність оцінки мобільності робітника залежить від тривалості періоду спостереження: чим довше триває період спостереження за тривалістю контрактів зайнятості, тим точнішими будуть одержувані на його основі оцінки мобільності робітника, і навпаки.

Такий підхід до визначення мобільності дає змогу враховувати не тільки характеристики робітників та роботодавців, а й зміни, що відбуваються впродовж часу спостереження. Припинення відносин зайнятості на одному підприємстві й початок їх на іншому можуть розглядатися як результат контрактних взаємодій робітник – роботодавець (міжфірмова мобільність). У цьому разі тривалість контрактів зайнятості виступає як ендогенна змінна, що пояснює мобільність робітників. Тривалість контрактів зайнятості як залежна змінна під час аналізу трудової мобільності дає змогу враховувати не тільки різноманітність характеристик працівників і роботодавців (робочих місць), а й вплив чинника часу, асиметричність розподілу інформації, інституціональні обмеження.

Переміщення робітників у результаті припинення зайнятості на одному підприємстві

та початок зайнятості на іншому підприємстві впродовж деякого часу Л. Смірних вважає мобільністю. Водночас вона розглядає мобільність і як процес, який може супроводжуватися як одержанням, так і втратою додаткових вигод у результаті вияву опортунізму (невиконання обов'язків учасниками контрактів зайнятості) однією із сторін або з причини обмеження прав в умовах чинних інституціональних норм [8, с. 27–30].

В умовах науково-технічної революції закон зміни праці розширює свої рамки, виявляючи універсальність характеру, нерівномірність розвитку зміни праці в різних галузях народного господарства, різноманітність форм цього явища. Дія закону зміни праці не порушує спеціалізації. Зміна характеру праці хоча й сприяє подоланню закостенілості професій, створюючи професійну нестійкість, але не призводить до зникнення спеціальностей і профілів діяльності (С. Кугель).

**Висновки.** Узагальнивши різні погляди на трактування мобільності, можемо стверджувати, що у переважній більшості випадків вони базуються на положеннях неокласичного економічного підходу, в межах якого не береться до уваги, що сторони (робітники і роботодавці), які вирішують питання про звільнення (переміщення), хоча й діють в умовах невизначеності добровільно й автономно, проте впливають один на одного, що робить їхні рішення взаємозалежними.

Мобільність робітників є результатом не відособленого, а взаємозалежного прийняття рішень учасниками ринку праці. Вона служить механізмом чергування та поєднання різних видів діяльності, оскільки соціально-економічні відносини в країні, розвиток науки й техніки впливають на професійні групи і викликають рух, що руйнує їхню однорідність. Як зміна професії професійна мобільність є одним із головних показників закону зміни праці. Водночас у відповідних проявах виникають нові напрями професійної діяльності, що потребують перекваліфікації. Тому професійна мобільність стає неминучою.

## Література

1. *Вениге Ю.* Структура и мобильность рабочей силы / Ю. Вениге, Е. Йогуа, Л. Дьетван ; пер. с венг. – М. : Экономика, 1978. – 197 с.
2. *Долішній М.І.* Соціально-трудовий потенціал : теорія і практика / М. І. Долішній, С. М. Злупко. – К. : Наук. думка, 1994. – 263 с.
3. *Коваліско Н.В.* Трудова мобільність регіонального ринку праці : дис. ... канд. соц. наук : 22.00.07 / Наталія Володимирівна Коваліско. – Львів, 1999. — 175 с.
4. Коллинз. Словарь по экономике / под ред. П. А. Ватника. – СПб. : Экон. школа, 2004. – 752 с.
5. *Мальтус Т.* Антология экономической классики : [в 2 т.] / Т. Мальтус, Д. Кейнс, Ю. Ларин. – М. : ЭКОНОВ-КЛЮЧ, 1993. – 486 с.
6. *Маркс К.* Капитал / К. Маркс, Ф. Энгельс. Сочинения. – 2-е изд. Т. 23 : К. Маркс. Капитал. Критика политической экономики. – М. : Госполитиздат, 1960. – 907 с.
7. *Сабирьянова К.З.* Структурные изменения, адаптация работников и равновесие на локальных рынках труда [Электронный ресурс] / К. З. Сабирьянова. — Режим доступа : <http://www.case.usu.ru/news/article1.php>. — Заголовок с экрана.
8. *Смирных Л.И.* Мобильность работников: теория, методология, измерение : дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / Лариса Ивановна Смирных. – М., 2004. – 390 с.
9. *Эренберг Р.Дж.* Современная экономика труда: теория и государственная политика / Рональд Дж. Эренберг., С. Смит Роберт : пер. с англ. ; под. ред. Р. П. Колосовой, Т. О. Разумовой, С. Ю. Рощина. – М. : МГУ, 1996. – 800 с.
10. *Dieckmann A.* Turnover and Employment Stability in a large West German Company / A. Dieckmann, P. Preisendoerfer // *Europ. Sociol. Review.* – 1988. – №4. – P. 233–248.
11. *Weiss A.* Determinants of Quit Behavior / A. Weiss // *Journal of Labor Economics.* – 1984. – №2. – P. 371–387.

*Лилия Сушенцева*

*Економічне содержание категорії "професійна мобільність"*

*Обоснованно економічне содержание категорії «професійна мобільність», котора являється індикатором, характеризуючим ринок труда и выступає показателем закона изменения труда.*

*Ключевые слова: мобільність, професійна мобільність, ринок труда.*

*Liliya Sushentseva*

*Economic content of a category "Professional mobility"*

*Economic content of a category «professional mobility» being an indicator which characterizes a labor-market and is an index of labor change law is grounded.*

*Key words: mobility, professional mobility, labor-market.*



*Семінар-практикум "Функціонування системи управління охороною праці" на ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»*