

**Д.В. Грек**, асист. (*ХДУХТ, Харків*)

## **ДИНАМІКА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО КАПІТАЛУ В ГАЛУЗІ РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА**

Ефективне функціонування і стійкий розвиток сучасної ринкової економіки багато в чому залежить від здатності ринку праці адекватно реагувати на зміни, що відбуваються, тобто від того, наскільки швидко проходить процес адаптації поведінки основних суб'єктів стосунків зайнятості до зовнішніх шоків. Трудова мобільність є одним з елементів механізму адаптації ринку праці до соціальних, економічних, політичних або інституційних змін, що відбуваються в Україні. Тому не випадково в період економічних реформ в Україні спостерігалося зростання показників різних форм трудової мобільності. Так, в період з 2001 по 2006 р. свою професію поміняли близько 42% працівників.. Зростання сфери послуг багато в чому відбувалося завдяки приходу в нього працівників з галузі виробництва. Фахівці також відзначають, що оцінки валового обороту робочої сили в Українській економіці в 2002–2008 рр. були в цілому співставлені з даними країн – членів ОЕСР. Трудова мобільність, сприяючи ефективнішому розподілу трудових ресурсів, в цілому в підприємствах ресторанного господарства оцінюється позитивно. Згідно сучасної теорії трудової мобільності, цей процес опосередкує пошук якіснішої відповідності між працівником і робочим місцем, внаслідок чого продуктивність праці працівника збільшується, і, як наслідок, зростає його заробітна плата. У цьому контексті зростання трудової мобільності в перехідний період можна пояснити тим, що специфічний людський капітал, тобто трудовий капітал, придбаний в умовах планового господарства, виявився незатребуваним при переході до ринкових принципів організації економіки. Іншими словами, істотна зміна технологій, використовуваних для виробництва і реалізації товарів і послуг, породила серйозні структурні диспропорції між вимогами, підприємствами, що пред'являються, до якісних характеристик робочої сили, і її реальним потенціалом. Поява ж великої кількості нових підприємств, як і виникнення нових професій, за визначенням не припускає наявності специфічних (у термінології теорії людського капіталу) знань. Як наслідок, тривалість стосунків зайнятості в ході періоду реформ скорочувалася. Тривалість стосунків зайнятості в підприємствах ресторанного господарства за ці

роки помітно знизилася. Якщо в 2004 р. найпоширенішими були трудові стосунки, що тривають 5–7 років (21% працівників), то сьогодні найбільш висока концентрація працівників в групі зайнятих на тому ж підприємстві менше року (трохи більше чверті всіх зайнятих) . Зацікавленість працівників в збереженні поточних стосунків зайнятості може бути пов'язана як з отриманням вищої віддачі від роботи саме на цьому підприємстві, так і з високими витратами пошуку і переходу на нове місце роботи. При цьому, віддача в даному випадку полягає не лише у вищій заробітній платі, що отримується, при інших рівних, працівниками, що довше за інших працюють на даному підприємстві. Так, наявність влади у працівників може знижувати вірогідність добровільних звільнень, оскільки припускає отримання додаткових вигод від зайнятості на даному підприємстві, що було б неможливе при альтернативних варіантах працевлаштування. Цінність трудового капіталу для підприємства, у свою чергу, визначається ступенем унікальності працівника як фахівця, масштабами здійснених в його навчання інвестицій, а також величиною витрат припинення поточних стосунків зайнятості. Серед професійних груп найменш стабільні стосунки зайнятості характерні для працівників сфери послуг і торгівлі, а також некваліфікованих працівників. Стабільно тривалим залишається специфічний стаж у фахівців вищого рівня кваліфікації. Саме вони володіють найбільшим запасом специфічних знань, яке дає вищу освіту. Значний специфічний стаж виробничих робітників може пояснюватися затребуваністю їх досвіду, накопиченого на промисловому виробництві. Проте тривалість їх поточних стосунків зайнятості за даний період скоротилася. Підприємства, що фінансують навчання своїх працівників, рідше стикаються з короткостроковими трудовими стосунками. Ймовірно, система мотивації на таких підприємствах будуватиметься так, щоб знизити масштаби звільнень. Що стосується галузевих відмінностей в тривалості специфічного стажу, то цілком передбаченими є триваліші стосунки зайнятості в сільському господарстві і промисловості в порівнянні з сферою послуг. Дані РМЄЗ не дозволяють зробити відмінностей між добровільними і вимушеними звільненнями . Проте, існуючі дослідження показують, що частка вимушених звільнень в Україні ніколи не була високою. Як відзначають В. Гимпельсон і Р. впродовж всього періоду економічних реформ звільнені за ініціативою працедавця склали 4–10% від загального числа вибулих. Іншими словами, цінність специфічного людського капіталу, що існує в рамках поточних трудових стосунків, є вищою для працедавців, ніж для працівників.