

О. В. Бражко,
к. е. н., доцент, доцент кафедри фінансів та банківської справи,
КПУ, м. Запоріжжя

УМОВИ ТА ЧИННИКИ СТВОРЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

У статті автором досліджується особливості розподілу робочої сили та вивільнення працівників, причини перерозподілу робочої сили, управлінський аспект економічного змісту категорії "вивільнення трудових ресурсів".

The author examines the features of labour force and freeing of workers division, reason of labour force redistribution, administrative aspect of economic maintenance of category of "freeing of labour resources" in the article.

Ключові слова: зайнятість, безробіття, виробництво, робоча сила, працівник, підприємство, робочий час.

ВСТУП

Структурна перебудова економіки, наявність різних форм власності, закриття неефективних підприємств і, в цілому, реорганізація економіки на ринкових засадах стимулюють мобільність працівника, спонукають до зміни роботи, викликають моральне старіння робочої сили, накопичених знань і навичок. Тому руху в сфері праці не уникнути. Економічний прогрес завжди супроводжує вивільнення частини працівників з виробництва. Це спричиняє гострі проблеми, особливо в умовах нерозвиненої структури економіки, низького рівня її ефективності.

Ситуація у сфері зайнятості, яка склалася на сьогодні, вимагає від науки поглибленого й усебічного дослідження причин, тенденцій, суперечностей процесу вивільнення трудових ресурсів, а також шляхів, форм і методів управління ним. На сьогодні зазначені проблеми широко досліджують науковці. Проте, на наш погляд, протягом останніх років на фоні найгостріших кризових потрясінь, наслідки яких переживає Україна, процес вивільнення робочої сили явно не набув пріоритетного значення. Це пояснюється тим, що не відбулося спрогнозованого масового вивільнення працівників. Але це є наслідком фінансово-кредитної допомоги підприємствам з боку держави (незважаючи на жорстку монетарну політику), яка довго продовжуватися не може та й не вписується в концепцію ефективної зайнятості. На нашу думку, в сучасних умовах, а особливо в близькому майбутньому, масштаб вивільнення працівників значно зросте, сам процес ус-

кладнеться, тому потреба в дослідженнях цих явищ стає виключно актуальною. Важливо розглянути вплив нових чинників на масштаби й форми вивільнення, дати наукову класифікацію причин вивільнення, виявити суперечності цього процесу, пов'язані з особливостями розвитку ринкової економіки в Україні.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Дослідити умови та чинники створення ефективної зайнятості в Україні.

РЕЗУЛЬТАТИ

Перш за все, зазначимо, що ми, безумовно, виходимо з того, що процес вивільнення працівників тісно пов'язаний з розподілом і перерозподілом трудових ресурсів. При цьому відзначимо, що розподіл трудових ресурсів вважається первинним і виступає як "сукупність динамічних процесів, що забезпечують розміщення учасників суспільного виробництва за його галузевими й територіальними одиницями, включення їх (учасників) у виробничий процес на певному робочому місці та формування на цій основі робочих сил різного рівня" [4, с. 34]. Таке трактування відповідає умовам переважно екстенсивного розвитку економіки; в ньому все зводиться до задоволення потреб економіки в робочій силі. Проте на сьогодні необхідні інші підходи. Втім, і вони не можуть бути відірвані від процесу відтворення й розподілення відносин.

Розподіл робочої сили, будучи фазою відтворення, водночас є процесом, що стосується безпосереднього виробництва. Цей розподіл формує

галузеву й професійно-кваліфікаційну структури сукупного працівника. Зазначимо, що в сучасних умовах значно розширився пропонований набір видів і різновидів діяльності, змінилися вимоги, що висуваються до працівника.

Перерозподіл робочої сили розглядається як процес вторинного розподілу працівників, як стадія відтворення робочої сили. У ході перерозподілу відбувається зміна розміщення вже зайнятих у суспільному виробництві. Мета первинного розподілу й перерозподілу полягає в поєднанні особистого та речовинного чинників виробництва, включення працівника в кооперацію праці на певному робочому місці, характеристики якого відповідають потребам працівника.

Взаємодія процесів перерозподілу та вивільнення очевидна, хоча вони й мають відносну самостійність. Однією з причин перерозподілу робочої сили є її вивільнення. У літературі часто досліджують або тільки вивільнення, або тільки перерозподіл трудових ресурсів. Проте останнім часом багато хто з авторів висловлює розгляд цих явищ як єдиного цілого [6, с. 15]. Такий методологічний підхід видається доцільнішим. Ми ж аналізуємо процес перерозподілу лише в контексті умов працевлаштування працівників, які вивільнялися, і вбудовуємо його в механізм регулювання зайнятості населення.

Отже, розглянемо управлінський аспект економічного змісту категорії "вивільнення трудових ресурсів".

Для початку нашого аналізу можна виходити з того, що "вивільнення працюючих з виробництва, починаючи з робочого місця як свого початкового пункту і завершуючись на рівні матеріальної і нематеріальної сфер економіки, є об'єктивною закономірністю суспільного виробництва на машинній стадії його розвитку. Відображаючи зміни продуктивних сил і виробничих відносин, вивільнення разом з тим є способом їх функціонування та розвитку" [6, с. 15].

З погляду розвитку продуктивних сил суспільства вивільнення працівників, сприяючи встановленню оптимальних пропорцій між особистим і речовинним чинниками виробництва, виступає передумовою інтенсифікації та підвищення його ефективності. Це виробничо-технічна сторона вивільнення.

Але вивільнення працівників відбувається при різних способах виробництва, тому має специфічний соціально-економічний зміст, тобто відображає перетворення, що відбуваються в системі виробничих відносин, а отже, зумовлено дією об'єктивних економічних законів.

Вивільнення трудових ресурсів є, перш за все, наслідком дії загального закону економії робочого часу. Справа в тому, що постійні перевороти в технічному базисі виробництва зумовлюють швидкий рух робочих місць з відмиранням колишніх і появою нових професій та спеціальностей.

Масштаби зміни роботи завжди є значними. Ще в 1980-х роках науковці

відзначали, що щорічно місце роботи змінюють більше ніж 6 млн осіб [5, с. 25]. Останнім часом унаслідок становлення багатосекторної економіки й нових форм господарювання можливості зміни роботи, безумовно, значно розширюються. Проте багато дослідників помітили, що зміна роботи, зумовлена технічним прогресом, змінами в організації виробництва й вимогами інноваційної зайнятості, здійснюється досить повільно.

Вивільнення працівників є об'єктивним процесом переміщення робочої сили, зумовленим ліквідацією або докорінною реорганізацією робочих місць. Подвійна зумовленість цього процесу спричинила його прояву у двох формах — відносній і абсолютній.

Умовне, або відносне, вивільнення працівників є економією живої праці внаслідок зростання її продуктивності без скорочення діючих робочих місць. У цілому, це скорочує кількість додаткових трудових ресурсів, що залучаються на підприємства.

Зміст абсолютного вивільнення працівників залишається предметом наукових дискусій. Одне з останніх трактувань зводить його до ліквідації фактичних робочих місць на рівні окремого підприємства, галузі, регіону. Проте абсолютне вивільнення має особливе значення: будучи результатом інтенсифікації виробництва, воно водночас справляє вплив на подальший стан науково-технічного процесу. Можна сказати, що абсолютне вивільнення працівників є інтенсивною формою перебудови структури зайнятості й підвищення ефективності використання трудових ресурсів, а в умовах переходу до ринкових відносин саме абсолютне вивільнення стає переважною формою цього процесу.

У результаті абсолютного вивільнення формується категорія незайнятого населення, у якій можна виділити: вивільнених з виробництва під впливом науково-технічного прогресу; вивільнених з підприємств через зміну форми власності; вивільнених унаслідок закінчення виробничого або соціального будівництва, відпрацювання природних ресурсів або закінчення сезону робіт; вивільнених зі збиткових підприємств, які закриваються.

Така класифікація фактично поділяє всіх вивільнених на групи залежно від підстав, що призвели до витіснення цих працівників із виробництва.

До недавнього часу основні причини вивільнення працівників пов'язували переважно з необхідністю відмови від екстенсивних чинників розвитку економіки на користь інтенсивних і, як наслідок, із здійсненням інтенсифікації виробництва, підвищенням його ефективності, а також з економічною системою, тому однією з причин вивільнення визнавали невідповідність між наявністю робочої сили та потребою в ній, що пов'язано з її штучним дефіцитом.

Тут можна зазначити, що вивільнення й перерозподіл робочої сили слід розглядати і як умову, і як наслідок інтенсифікації економіки.

Справді, інтенсивні шляхи розвитку виробництва є праце- і фондоощадними, а відповідно спонукають до ефективного використання робочої сили.

Інтенсифікація виробництва, підвищуючи значення економії всіх видів ресурсів, включаючи трудові, створює передумови для активізації вивільнення працівників з підприємств, насамперед, зайнятих некваліфікованою або малокваліфікованою працею.

Вищезазначені причини призвели до того, що вже до кінця 1980-х років виразно намітився процес скорочення кількості зайнятих у сфері матеріального виробництва, включаючи її найбільшу галузь — промисловість. У 1988 р. у виробничих галузях державного сектора кількість працівників скоротилася на 500 тис. осіб, у 1989 р. — на 700 тис. [5, с. 19], а до 2000 р. масштаби скорочення абсолютної кількості зайнятого населення в цій сфері економіки, за прогнозами фахівців, повинні були становити 4—5 млн осіб. Безумовно, цілком достатньо підстав стверджувати, що загальна кількість вивільнених працівників з галузей матеріального виробництва зростатиме.

Проте зазначимо, що в умовах розбалансованості економіки, відсутності конкуренції між монопольними товаровиробниками та наслідків загальної кризи економіки на другий план відходять такі важливі чинники підвищення ефективності виробництва, як науково-технічний прогрес, зростання якості робочої сили тощо. Саме тому останніми роками першорядне значення серед причин вивільнення робочої сили мають, на наш погляд, такі:

1. Зниження обсягів виробництва. Найбільш загрозливими чинниками масового вивільнення людей з виробництва стали розвал міжгосподарських зв'язків (за наявними оцінками, від 20 до 30% спаду виробництва зумовлено саме цією причиною, ще 20% — результат розриву зовнішньоекономічних зв'язків), важке фінансове становище підприємств і згорання з цих причин виробництва на найбільших підприємствах матеріального виробництва, а отже, скорочення кількості робочих місць і працівників. Прийнято вважати, що кожен відсоток спаду виробництва призводить до вивільнення кількості на 0,5%. Так, наприклад, якщо зниження обсягів виробництва становитиме 10—15%, то скорочення кількості зайнятих може бути на рівні 3—7% їх загальної кількості, тобто близько 7 млн осіб [3, с. 15].

Проте, суттєво на масштаби вивільнення це не вплинуло. Абстрагуючись від причин економічної кризи в сучасній Україні і в США у 1929—1933 рр., відзначимо, що спад американського виробництва (60,9% від рівня 1929 р.) супроводжувався скороченням зайнятості до 81,2%. В Україні при такому самому спаді виробництва (62% в 1995 р. від рівня 1990 р.) кількість зайнятих знизилася на 6%.

Внутрішні потреби стали задовольнятися за рахунок нарощування імпорту. Показовим у цьому плані є

асортимент споживацьких товарів. У 1996 р. частка імпортних товарів серед промислових сягала 80%, серед продовольчих — 60%. З 1989 до 1997 р. за окремими видами товарів частка імпорту збільшилася від 45 до 98% [2, с. 43].

2. Санація економіки, згорання виробництва на малоефективних, збиткових підприємствах, їх ліквідація. Однією з важливих економічних проблем етапу розвитку ринкової економіки можна вважати необхідність позбавлення від значної частини її промислового потенціалу, яка, як виявилось, або взагалі не потрібна країні, або є нежиттєздатною в ринково-конкурентному середовищі. Більшість експертів погоджуються, що йдеться про необхідність закрити або радикально модернізувати від третини до половини промислових потужностей. Це підприємства вугільної, лісової, хімічної промисловості, металургії, машинобудування, оборонних галузей тощо. При нинішньому рівні ефективності приреченими видаються близько 70—80% колективних господарств в аграрному секторі.

За розрахунками спеціалістів, питома вага технічно відсталих, збиткових підприємств у загальній кількості підприємств промисловості становить близько 7% — на них працює приблизно 2 млн осіб; сфери послуг — 10%; постання і заготівлі — 19% [1, с. 25].

Слід зазначити, що податкове навантаження на населення досягло того порогового значення, коли посилюється зuboжіння населення. В Україні, як відомо, збільшується податковий тягар — рівень вилучення по всіх діючих податках становить близько 80%, а повна податкова ставка (частка податків доданої вартості) оцінюється в діапазоні 52—64%, що на 10—15 пунктів вище, ніж у зарубіжних країнах, і набагато вище від рівня "податкової пастки" (40%). Для порівняння вкажемо, що найнижча повна податкова ставка в Гонконгу — 20,5%, для Західної Європи цей показник становить 42,7% [1, с. 28].

Процеси банкрутства й санації неспроможних підприємств на сьогодні вельми суперечливі. З одного боку, в умовах дефіциту бюджету назріла потреба в ліквідації та перепрофілюванні неефективних і збиткових виробництв з метою прискорення реформування економіки. З іншого, враховуючи наявність значної кількості монопольних підприємств і організацій, проведення заходів щодо ліквідації збиткових виробництв має тісно ув'язуватися з вирішенням складних соціальних проблем, зумовлених, перш за все, вивільненням і перерозподілом працівників, визначенням правових умов зміни власника на тому чи іншому збитковому підприємстві, знаходженням фінансових засобів для забезпечення мінімальних соціальних гарантій вивільненим працівникам. Тому зберігається велика кількість нерентабельних підприємств у всіх секторах економіки.

3. Розширення прав підприємств у частині регулювання режимів праці й робочого часу. Зняття централізовано

встановлюваних обмежень на понаднормові роботи призведе до значного вивільнення робочої сили, оскільки в умовах інфляційного зростання вартості життя боротьба за вище оплачувані робочі місця сприятиме витісненню з виробництва найменш ефективно працюючих працівників. Усі зазначені тенденції значно посиляться в умовах змішаної економіки та її ринкового регулювання.

Безумовно, процес вивільнення, що відбувається зараз у цілому по Україні, не можна вважати масовим. Термін "масове вивільнення" означає розрив контракту з працівниками за ініціативою адміністрації підприємства, організації, установи в результаті банкрутства або реорганізації, які вимагають скорочення штатів. Масовим вважається вивільнення, при якому кількість при разовому звільненні сягає 10% кадрового складу підприємства, а також одночасне звільнення з декількох підприємств, розташованих у конкретній адміністративній території, більше ніж 2% від загальної кількості зайнятого населення цієї території. Зазначені критерії масового вивільнення можна вважати найзагальнішими. Наприклад, вивільнення навіть 1000 осіб у м. Києві з підприємства не є масовим, тоді як вивільнення 50 осіб з містоутворюючого підприємства в робочому селищі, де всього зайнято не більше ніж 500 осіб, — це локальна соціальна катастрофа. Тому критерії масового вивільнення доцільно розробляти для конкретної території, розмірів підприємства, термінів, протягом яких має відбутися вивільнення, рівня безробіття в регіоні, місті, населеному пункті.

Але все-таки основною умовою масового вивільнення є звільнення за ініціативою адміністрації. Проте останніми роками такі звільнення справляють мінімальний вплив на скорочення зайнятості. Їх рівень коливається в інтервалі 1,5—2,1% середньорічної кількості працівників, або 6—8% всіх звільнень. До них частіше вдавалися в особливо депресивних галузях, проте й тут на них припадає менше ніж 25% усіх звільнень.

Водночас слід зазначити, що більша кількість є звільненими за власним бажанням порівняно з кількістю скорочень за ініціативою адміністрації. Їх частка в загальному показнику коливалася від 40% усіх звільнень у промисловості до 90% в соціальному секторі (охороні здоров'я, освіті й культурі).

У цілому, можна сказати, що на українських підприємствах спостерігається велика плінність кадрів. Щорічно на них змінюється кожен четвертий працівник. При цьому розміри звільнень, оформлених після скорочення персоналу, дотепер залишаються незначними: 6—7% від загальної кількості вибулих.

Така тенденція переважання звільнень за власним бажанням над скороченнями за ініціативою адміністрації характерна для більшості країн з розвинутою ринковою економікою. В Україні ж розрив у рівнях звільнень за власним бажанням і за ініціативою адміністрації набагато перевершує відпо-

відний показник у розвинених країнах. Хоча трансформаційна криза в Україні була значно глибшою, ніж звичайний циклічний спад. Фактично це сприяє різкому скороченню реєстрованих безробітних. Так, може виникнути ще один міф про те, що для України характерне зниження рівня безробіття. Насправді така ситуація пояснюється тим, що в українській економіці подібні звільнення є вимушеними через зупинення виробництва, невиплату заробітної плати тощо, заохочуваними адміністрацією, якій вигідніша така форма вибуття зайнятих, ніж скорочення персоналу, оскільки останнє спричинює виплату вихідної допомоги. Таким чином, виникає феномен прихованого вивільнення.

Це пов'язано, з одного боку, з тим, що держава за допомогою ухвалення відповідних законодавчих і нормативних актів ще з початку проведення економічних реформ прагнула стримувати масові звільнення, щоб уникнути зростання соціального напруження. З іншого боку, самі економічні реформи здійснилися недостатньо швидко й послідовно.

Повсюдна заборона масових вивільнень працівників зумовлена не тільки проведенням державою певної політики у сфері зайнятості, а й діями працедавців. Існують, на нашу думку, дві групи причин — об'єктивні й суб'єктивні — за якими підприємства вважають за краще зберігати зайву кількість працівників.

До об'єктивних причин належать, наприклад, обмежені фінансові можливості підприємств, що не дають їм змоги проводити витратне скорочення працівників. Тому працедавці вдаються або до відправлення працівників у відпустки без збереження заробітної плати, або до затримок виплат заробітної плати, або до виплати її в мінімальному розмірі, встановленому законодавством. Як правило, усі ці заходи призводять до того, що частина працівників звільняється за власним бажанням. Така політика працедавців дає свої плоди. У структурі безробітних з причин втрати роботи частка цієї категорії становить понад 50%.

Є й інша, об'єктивна причина, через яку працедавці уникають масових вивільнень. Це статус підприємства. Якщо воно є містоутворюючим, то в такій ситуації масові вивільнення на підприємствах можуть призвести до зростання соціального напруження в регіоні.

До суб'єктивних причин можна зарахувати прагнення працедавців зберегти існуючу кількість працівників з надією, що це сприятиме прийняттю рішення про банкрутство підприємства. До того ж у середньому по Україні до служб зайнятості не заявляється більше половини вільних робочих місць і працедавці не прагнуть використовувати їх при вивільненні працівників.

Разом з тим, розкриваючи сутнісний зміст процесу вивільнення робочої сили, не можна не врахувати такого важливого соціально-економічного явища, як безробіття. Саме вивільнен-

ня породжує об'єктивні передумови безробіття і стає домінуючою його причиною. Безумовно, безробіття виникає як наслідок неузгодженості процесів вивільнення і працевлаштування, а вивільнення, у свою чергу, виступає як зовнішній прояв процесу переведення прихованого безробіття у відкрите.

ВИСНОВКИ

Розподіл робочої сили, будучи фазою відтворення, водночас є процесом, що стосується безпосереднього виробництва. Цей розподіл формує галузеву й професійно-кваліфікаційну структуру працівника. Перерозподіл робочої сили розглядається як процес вторинного розподілу працівників, як стадія відтворення робочої сили. У ході перерозподілу відбувається зміна розміщення вже зайнятих у суспільному виробництві. Вивільнення працівників є об'єктивним процесом переміщення робочої сили, зумовленим ліквідацією або докорінною реорганізацією робочих місць. Основні причини вивільнення працівників пов'язували переважно з необхідністю відмови від екстенсивних чинників розвитку економіки на користь інтенсивних і, як наслідок, із здійсненням інтенсифікації виробництва, підвищенням його ефективності, а також з економічною системою, тому однією з причин вивільнення визнавали невідповідність між наявністю робочої сили та потребою в ній, що пов'язано з її штучним дефіцитом.

Останніми роками першорядне значення серед причин вивільнення робочої сили є такі: зниження обсягів виробництва; санація економіки, згорання виробництва на малоефективних, збиткових підприємствах, їх ліквідація; розширення прав підприємств у частині регулювання режимів праці й робочого часу.

Література:

1. Заєць Т. Попит на робочу силу: проблеми формування та економічного стимулювання // Т. Заєць // Україна: аспекти праці. — 2005. — № 2. — С. 25—29.
2. Коваленко Н.І. Категорія продуктивна зайнятість: якісні характеристики / Н.І. Коваленко // Зайнятість та ринок праці. — 1999. — Вип. 10. — С. 43—48.
3. Колот А. Соціально-трудова аспекти забезпечення стійкого розвитку національної економіки / А. Колот, С. Григорович // Україна: аспекти праці. — 2005. — № 1. — С. 8—16.
4. Курило І. Про базисні принципи соціально-демографічної політики в Україні / І. Курило // Україна: аспекти праці. — 2005. — № 11. — С. 27—34.
5. Лукьянова Г. Тенденції розвитку ринку труда в странах Европейского союза (90-е годы) / Г. Лукьянова, Г. Цыгина // Мировая экономика и международные отношения. — 1999. — № 11. — С. 19—27.
6. Петрова Т. Методичні підходи щодо визначення ринку праці в Україні / Т. Петрова, О. Пазюк, О. Пономарьова // Україна: аспекти праці. — 2005. — № 1. — С. 9—17.

Стаття надійшла до редакції 03.10.2009 р.