

Результаты анализа последствий избыточной занятости должны учитываться при разработке концепции регулирования экономических отношений занятости в Республике Беларусь. В нее должны входить:

- государственная политика занятости, воздействующая на формы, структуру, уровень занятости и безработицы;
- макроэкономическое регулирование, создающее общую среду, содействующую эффективной занятости (инвестиционная, структурная политика, разгосударствление и приватизация, создание благоприятных условий для малого бизнеса) и улучшению качественного состава человеческого капитала;
- регулирование занятости на микроуровне за счет совершенствования деятельности кадровых служб предприятий в направлении создания внутренних рынков труда, их сотрудничества с региональными центрами занятости.

Стратегической целью регулирования занятости в Республике Беларусь должна быть не поддержка и стимулирование общего уровня занятости населения на основе его неизменной структуры, а повышение экономической и социальной эффективности занятости за счет изменения ее структуры, форм, создания условий для развития человеческого капитала, совершенствования экономических отношений занятости. Для этого следует снижать уровень избыточной занятости, оптимально перераспределять высвобождаемых работников в другие виды занятости. Эффективному проведению подобных мероприятий будет способствовать активное взаимодействие специалистов отделов кадров предприятий с региональными центрами занятости населения.

**Долгова Л. І.**, канд. екон. Наук  
Інститут економіки НАН України

## **ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ РІЗНИХ ФОРМ ВЛАСНОСТІ**

Модель приватизації, як органічна складова ринкової економічної системи, об'єктивно визначається соціальною орієнтацією останньої і є одним із засобів системного економічного реформування. Вона застосовується для модернізації існуючої системи господарювання з метою забезпечення прогресу в економіці на основі створення різних форм власності із чіткою цільовою оріє-

птацією на високий рівень соціально-економічного добробуту населення і держави.

Реформування економіки позначилось на перерозподілі трудових ресурсів за сферами економіки. За даними табл. 1, за чисельністю працівників, зайнятих за формами власності у 1996 році, найбільшу питому вагу мав державний сектор економіки (41,3 %). За час економічних реформ відбулися структурні зрушення у чисельності зайнятих за формами власності. За 1996—1999 роки чисельність зайнятих у державному секторі економіки скоротилася на 5,8 процентних пункти. Ця тенденція за три роки реформування економіки збереглась в усіх галузях економіки.

За окремими галузями економіки скорочення державного сектору становило від 1 до 16,8 %. Найбільше скорочення спостерігалось в промисловості (–16,8) і в торгівлі, громадському харчуванні, матеріально-технічному постачанні та збуті, заготовлях (–6,6).

Щодо колективної та приватної форм власності, то тут збільшення чисельності зайнятих відбулося у таких галузях економіки, як промисловість (колективна +10,0 %), сільське господарство (приватна +7,4 %), будівництво (колективна +3,4 %). Наведені дані свідчать про те, що відбуваються зміни форм власності через приватизацію промислових підприємств і землі у сільському господарстві.

Переважання колективної форми власності пояснюється тим, що контрольний пакет акцій приватизованих підприємств належить трудовому колективу, хоча перехід державної власності в колективну або приватну не означає зростання ефективної зайнятості населення. Стримуючу роль відіграє інвестиційна і державна політика.

Звертає на себе увагу стан зайнятості на приватизованих підприємствах. За даними Державного комітету статистики України, на роздержавлених підприємствах у 1999 році працювало 3,6 млн осіб, що становило 24,6 % від чисельності працівників, зайнятих у галузях економіки. На державних підприємствах було зайнято 7,1 млн осіб, або майже в 2 рази більше, ніж на роздержавлених [2, с. 73].

Реформування державної власності, перехід її в приватну розширює сектор приватної торгівлі й послуг, які збільшують чисельність зайнятих у цій галузі економіки, а значить відбувається зростання питомої ваги осіб найманої праці в складі всього зайнятого населення. Таке зростання чисельності осіб найманої праці на початку реформування економіки і подальша її стабілізація є закономірним процесом. Поступовий перехід державної власності до колективної й приватної, розвиток малого підпри-

емництва сприяли зменшенню питомої ваги чисельності зайнятих на державних підприємствах.

На початку запровадження економічних реформ спостерігалось відокремлення підрозділів із складу великих, середніх підприємств у самостійні суб'єкти господарської діяльності. По мірі наростання кризових явищ в економіці багато подібних підприємств припинили своє існування, що позначилося на чисельності зайнятих працівників. Тому тенденція до регламентації умов зайнятості на новостворених підприємствах і поступова концентрація власності, тобто поглинання дрібних підприємств більшими, сприяє зменшенню частки осіб ненайманої праці.

Таблиця 1

**СТРУКТУРНІ ЗРУШЕННЯ ЧИСЕЛЬНОСТІ ЗАЙНЯТИХ  
ЗА ФОРМАМИ ВЛАСНОСТІ, %\***

Показник	Державна			Колективна			Приватна		
	1996	1999	1999 (+,-) до 1996	1996	1999	1999 (+,-) до 1996	1996	1999	1999 (+,-) до 1996
Усього зайнято	41,3	35,5	-5,8	38,7	38,7	0	20,0	25,8	+5,8
У галузях економіки	46,0	41,2	-4,8	43,1	45,0	+1,9	10,9	13,8	+3,8
Промисловість	38,6	21,8	-16,8	60,4	70,4	+10,0	1,0	1,5	+0,5
Сільське господарство	10,9	5,9	-5,0	50,8	48,4	+2,4	38,3	45,7	+7,4
Будівництво	24,4	20,2	-4,2	71,0	74,4	+3,4	4,6	5,4	+0,8
Транспорт і зв'язок	74,9	71,8	-3,1	24,5	27,4	+2,9	0,6	0,8	+0,2
Торгівля, громадське харчування, мат.-тех. постачання та збут, заготівлі	20,7	14,1	-6,6	69,8	74,3	+4,5	9,5	11,6	+2,1
Житлово-комунальне господарство і невиробничі види побутового обслуговування	73,6	74,0	+0,4	25,3	25,4	+0,1	1,1	0,6	-0,5
Охорона здоров'я, фізкультура та соціальне забезпечення	93,1	92,1	-1,0	6,6	7,6	+1,0	0,3	0,3	0

Освіта, культура, мистецтво, наука та наукове обслуговування	92,6	92,0	-0,6	7,0	7,6	+0,7	0,4	0,5	+0,1
Фінансування, кредитування, страхування	45,7	41,8	-3,9	53,4	57,8	+4,4	0,9	0,4	-0,5
Апарат органів державного та господарського управління, органів управління кооперативних і громадських організацій	94,9	93,6	-1,3	5,0	6,3	+1,3	0,1	0,1	0
Інші галузі	52,5	44,1	-8,4	41,0	51,0	+10	6,5	4,9	-1,6

\* Розраховано за даними Статистичного збірника «Праця в Україні у 1999 році» / Держкомстат України. — К., 2000.

Відповідно до зрушень у господарському комплексі та у сфері соціально-трудових відносин, що відбуваються в Україні як наслідок цілеспрямованих заходів переходу економіки на ринковий механізм функціонування, зайнятість населення підприємницькою діяльністю, самозайнятість повільно, але стало зростає. Таку переорієнтацію трудових ресурсів можна оцінювати як позитивну. Разом із тим обсяги розвитку підприємництва неадекватні обсягу робочої сили, вивільненої з виробництва. Так, за 1995—1999 роки самостійна зайнятість у приватному секторі зросла на 1270,6 тис. осіб, у той час як кількість працюючих за наймом у галузях економіки скоротилась на 3607,1 тис. осіб. Це означає, що майже кожен третій вивільнений із сфери виробництва та послуг (35,2 %) самостійно забезпечив себе роботою або заняттям (за виключенням тих, які не повернулись до економічної діяльності або стали безробітними) [3, с. 18]. Ці фактори сприяли загостренню ситуації на ринку праці: посилювалась невідповідність кон'юнктури пропозиції робочої сили та попиту на неї, зростали обсяги безробіття та його тривалість.

Для зареєстрованого ринку праці протягом 1998—1999 років характерною була тенденція зменшення обсягів вивільнення працівників (табл. 2).

*Таблиця 2*

**ВИВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ФОРМАМИ ВЛАСНОСТІ (тис. осіб)\***

	1996 р.	% від загальної кількості	1997 р.	% від загальної кількості	1998 р.	% від загальної кількості	1999 р.	% від загальної кількості
Фактично вивільнено за рік, усього	363,8	100	426,7	100	273,3	100	240,1	100
За формами власності:								
державна	246,2	67,7	282,1	66,1	148,7	54,5	114,1	47,6
колективна	109,6	30,1	138,7	32,5	119,8	43,8	121,5	50,6
приватна	3,5	1,0	4,1	1,0	3,9	1,4	4,0	1,6
інші	4,5	1,2	1,8	0,4	0,9	0,3	0,5	0,2

\* Розраховано за даними Статистичного збірника «Праця в Україні у 1999 році» / Держкомстат України. — К., 2000. — С. 46.

Значно скоротилися обсяги вивільнення працівників у 1999 році порівняно з 1997-им в державному секторі економіки (майже в 2,5 раза). Дещо повільніше цей процес відбувався в колективному (в 1,1 раза) і в приватному (1,02 раза) секторах.

Протягом 1996—1998 років попит на робочу силу значно знизився, але в 1999 році відбулося зростання потреби підприємств у працівниках. Така ж тенденція характерна для підприємств державного та приватного секторів. Для підприємств колективної власності характерна інша тенденція — попит збільшувався з кожним роком і за вказаний період зріс у 2,5 раза, що видно з табл. 3.

Таблиця 3

**ПОПИТ НА РОБОЧУ СИЛУ ЗА ФОРМАМИ ВЛАСНОСТІ  
(на кінець року, осіб)**

	1996 р.	1997 р.	1998 р.	1999 р.
Потреба у працівниках, усього	3 5170	34 757	34 635	50 693
У т. ч. за формами власності:				
державна	23 421	20 812	17 170	23 711
колективна	10 081	12 362	16 151	24 970
приватна	1 612	1 500	1 209	1 873
інші	56	83	105	139

\* Джерело: «Праця в Україні у 1999 році»: Стат. збірник / Держкомстат України. — К., 2000.

Працевлаштування громадян, не зайнятих трудовою діяльністю, за 1996—1999 роки більш активно здійснювалось на підприємствах недержавних форм власності. Так, якщо у 1996 році на вказаних під-

приємствах було працевлаштовано лише 33,6 % від загальної кількості працевлаштованих громадян, то в 1999-ому — 54 % (табл. 4).

Спостереження за процесами руху робочої сили на підприємствах різних форм власності свідчать, що недержавні підприємства відрізняються більшою мобільністю робочої сили. Відносний рівень прийому і звільнень вище саме на таких підприємствах. Як видно з табл. 5., у 1999 році з різних причин на підприємствах, що змінили форму власності, залишили робочі місця 1371,5 тис. осіб, при цьому 987,5 тис. осіб було прийнято. Значне перевищення рівня звільнень працівників над рівнем їх прийому спостерігалось у виробничих галузях економіки. Зокрема, з кожних 100 працівників промисловості, будівництва та транспорту вибуло 23—33 особи, а прийнято лише 12—20 осіб. Основною причиною скорочення чисельності працівників роздержавлених підприємств була плінність кадрів. Висока плінність кадрів свідчить про низький рівень соціальної захищеності працівників.

За даними статистичних обстежень підприємств, що у період із лютого 1998 року по лютий 1999 року змінили форму власності, на 72,4 % їх керівники вважають, що це ніяк не відбилося на зайнятості, на 6,9 % — зайнятість скоротилася і на 10,3 % — зростає. Однак, за даними офіційної статистики, не завжди можна прослідкувати негативні тенденції у зайнятості населення на підприємствах різних форм власності. Тому необхідно було б провести вибіркове обстеження населення за проблемами зайнятості на підприємствах різних форм власності. Для цього необхідно розробити інструментарій: принципи формування вибірки, знаряддя обстеження та форми опитування.

Таблиця 4

**ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ НЕ ЗАЙНЯТИХ ТРУДОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ГРОМАДЯН ЗА ФОРМАМИ ВЛАСНОСТІ (за рік, тис. осіб)**

	1996 р.	% від загальної кількості	1997 р.	% від загальної кількості	1998 р.	% від загальної кількості	1999 р.	% від загальної кількості
Працевлаштовано в Україні, всього	241,4	100	303,5	100	390,3	100	467,0	100
За формами власності								
державна	159,9	66,2	69,4	55,8	193,8	49,6	214,4	45,9
колективна	67,5	28,0	114,8	37,8	169,3	43,4	222,0	47,5
приватна	13,6	5,6	18,9	6,2	26,5	6,8	30,0	6,5
інші	0,4	0,2	0,4	0,2	0,7	0,2	0,6	0,1

\* Розраховано за даними Статистичного збірника «Праця в Україні у 1999 році» / Держкомстат України. — К., 2000. — С. 52.

Таблиця 5

**РУХ РОБОЧОЇ СИЛИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ РІЗНИХ ФОРМ ВЛАСНОСТІ\***

Рік	Форма власності	Прийнято, тис. осіб	Вибуло, тис. осіб	Коефіцієнти			
				прийому	звільнення	обороту робочої сили	зміни за- йнятості
1998	державні підприємства	1048,8	1205,0	14,1	16,2	30,3	-2,1
	недержавні підприємства	871,9	1261,1	17,3	25,0	42,3	-7,7
1999	державні підприємства	1009,6	1113,4	14,3	15,8	30,1	-1,5
	недержавні підприємства	987,5	1371,5	0,1	27,9	48,0	-7,8

\* Джерело: «Праця в Україні у 1999 році»: Стат. збірник / Держкомстат України. — К., 2000. — С. 72.

Досвід окремих підприємств показує, що приховану зайнятість можна довести до традиційних форм часткової зайнятості: гнучкий робочий день і тиждень, перебування у вимушених адміністративних відпустках. Як свідчать матеріали обстеження, за відсутності роботи в більшості випадків підприємства вдаються не до вивільнення кадрів, а до інших заходів, зокрема до зменшення тривалості робочого часу вдаються 22,3 % підприємств, а 56,4 % підприємств використовували неоплачувані відпустки. Основними причинами такого явища вважалися: соціальна незахищеність — 26,5 %, необхідність збереження кваліфікованих кадрів — 16,3 %, а також сподівання на зростання обсягів виробництва в майбутньому — 11,4 %.

Значні структурні зрушення зайнятості населення України в умовах реформування економіки зумовили зростання розмірів неповної зайнятості працівників на підприємствах. На роздержавлених підприємствах, частіше ніж на державних, застосовувались вимушені відпустки, як правило не оплачувані. Так, протягом 1999 року з цієї причини в розрахунку на одного працівника втрачено 401 годину (на державних підприємствах — 73 години). На роздержавлених підприємствах зменшилась середня фактична тривалість робочого часу. Коефіцієнт використання робочого часу на роздержавлених підприємствах становив 0,69 проти 0,79 на державних. Причина цього явища — значні втрати робочого часу через неявки з дозволу адміністрації,

що становило 96 % від усіх втрат. Це свідчить про величезні обсяги прихованого безробіття.

Таким чином, результати аналізу процесів приватизації свідчать, що самі по собі вони не стали визначальними у формуванні ринку праці. Приватизація здійснюється за умови погіршення в цілому ситуації на ринку праці, що зумовлене причиною затяжної економічної кризи.

Діючі механізми приватизації, які орієнтовані на передавання власності перш за все трудовим колективам, керівництву підприємств, не сприяли трансформації прихованого безробіття у відкрите, як це було у ряді країн Східної Європи. Уявні переваги такого підходу приводять до консервації низької продуктивності праці, трудомістких технологій, зниження якості ринку праці. Диктат трудових колективів у приватизованому секторі гальмує процес надходження інвестицій, що, у свою чергу, призводить до консервації застарілих основних фондів і технологій, відставанню випуску конкурентоспроможної продукції не тільки в державному, але й у приватизованому секторі. Разом із високими затратами виробництва такої стан спричинює банкрутство значної частини приватизованих підприємств. Якщо не буде вжито необхідних заходів, підприємства, приватизовані трудовими колективами шляхом викупу, чекає болісний шлях до відродження через масове банкрутство.

Для сприяння ефективному функціонуванню підприємств доцільно послідовно здійснювати реструктуризацію підприємств; надавати приватизованим підприємствам додаткові пільги на певний строк, пільгові кредити, розстрочку на виплату працівниками підприємств коштів при викупі підприємств і на придбання ними пакетів акцій; використовувати дивіденди від державного пакета акцій виключно на технічне переозброєння та розвиток приватизованих підприємств, надавати підприємствам 50 % коштів, одержаних за аукціонний і конкурсний продаж акцій понад їхньої номінальної вартості для технічного переозброєння, а 50 % направляти до фонду санації приватизованих підприємств і тих, що мають приватизовуватися; надати можливість підприємствам виплачувати за рахунок амортизаційних відрахувань кредити (та проценти за них), які направляються на підвищення технічного рівня виробництва, ширше застосувати продаж пакетів акцій на приватизаційних конкурсах під інвестиційні зобов'язання; приділяти велику увагу не тільки пошукам стратегічного власника, а й підготов-



ці професіоналів-менеджерів, які забезпечать ефективне управління підприємством у ринкових умовах.

Особливе значення має створення механізму регулювання зайнятості з допомогою системи податкових заходів. Суть її зводиться до наступного. В умовах недержавного сектору можуть використовуватись податкові пільги для всіх витрат, пов'язаних зі створенням нових робочих місць, функціонуючих повний робочий день. Однак це вимагає вибіркового підходу з тим, щоб запобігти збереженню неефективних робочих місць.

Працевлаштування значної частини вивільнених працівників потрібно забезпечити шляхом розвитку підприємств виробничої сфери, особливо малих. Тому важливо використовувати податкове стимулювання створення нових робочих місць саме в цій сфері. Може бути рекомендований такий порядок: якщо на підприємстві недержавного сектору збільшується чисельність зайнятих повний робочий день порівняно із середньорічною чисельністю в попередньому році, то воно звільняється на три роки від оплати щомісячних відрахувань до Державного фонду зайнятості населення з величини приросту фонду заробітної плати, викликаного збільшенням чисельності зайнятих, з віднесенням певних сум до прибутку після оподаткування.

Доцільно також надавати право місцевим відділенням фонду зайнятості спільно зі службами зайнятості укладати спеціальні угоди з підприємствами, які активно створюють робочі місця та працевлаштовують безробітних, що направляються службами зайнятості. Ця угода буде передбачати часткове звільнення підприємств від сплати внесків до фонду зайнятості за умови використання цих коштів на створення нових робочих місць.

Становить інтерес вивчення закордонного досвіду і проведення заходів у разі масових звільнень з економічних причин, зокрема, встановлення чіткої процедури переговорів роботодавця і профспілок про умови звільнення працівників; визначення умов скорочення робочого дня, тижня; переведення працівників з одного місця роботи на інше всередині підприємства; виплата вивільненим працівникам компенсацій при звільненні, в тому числі за рахунок спеціально створених роботодавцями страхових фондів.

Оскільки переважання негативних тенденцій у формуванні трудоресурсної ситуації зайнятості населення на ринку праці

спричинене, головним чином, загальноекономічною кризою, то їх подолання можливе лише через реалізацію дієвих програм соціально-економічного розвитку держави та її регіонів, створення умов для піднесення вітчизняного виробництва.

Найближча перспектива — ймовірний масштабний перехід прихованого безробіття (яке накопичилось за весь попередній період) у відкриту форму, що вкрай загострить ситуацію на ринку праці.

Необхідно враховувати й інші аспекти проблеми. За умов масових банкрутств і слабкої керованості цим процесом закриття підприємств йтиме швидше, ніж створення додаткових робочих місць у перспективних галузях економіки. З метою забезпечення їх висококваліфікованими працівниками вкрай важливо підтримувати в державі якомога вищий освітній ценз робочої сили і на цій основі цілеспрямовано формувати її професійно-кваліфікаційну структуру.

Таким чином, враховуючи сучасний стан вітчизняної економіки, необхідність її структурної перебудови та оновлення виробництва і, як наслідок, масове вивільнення працівників із матеріального

виробництва, необхідна активна державна підтримка системи робочих місць, їх технологічне оновлення та ефективне використання, а також розвиток малого підприємництва як важливих напрямів пом'якшення напруження на ринку праці.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Статистичний щорічник України за 1996 р. / Держкомстат України. — К.: Українська енциклопедія, 1997. — 618 с.
2. Про діяльність підприємств, які змінили форму власності за 1999 рік / Держкомстат України. — К., 2000. — 110 с.
3. Праця в Україні у 1999 році: Статистичний бюлетень — Держкомстат України. — № 7-2-7/132 від 21.07.2000 р. — Київ. — 417 с.

**Дяків О. П.**, канд. екон. наук, доц.,  
**Довжук Б. С.**

Тернопільська академія народного господарства

## СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В РЕГІОНІ

Ринок праці є невід'ємною складовою загальноекономічного ринкового механізму. Саме ринок праці повинен сприяти раціональнішому використанню трудового потенціалу країни, ефективному регулюванню руху робочої сили. Він стає своєрідною ареною, на якій вирішуються проблеми оплати й умов праці, поліпшення якісних характеристик працівників.

Цілком зрозуміло, що загальний рівень ринкових відносин, як і стан справ на ринку праці, залежить від економічної і політичної ситуації в країні. У зв'язку з цим слід зазначити, що процеси, які відбуваються в економіці сучасної України, є негативними наслідками не тільки тривалого функціонування адміністративно-командної системи управління. Це також прямий результат прорахунків в організації і проведенні самої економічної реформи, відсутності належної стратегії з боку відповідних державних структур. Звідси довготривале поглиблення економічної кризи і, як наслідок, — зубожіння переважної більшості населення держави.

Стан народногосподарського комплексу Тернопільської області характеризується тривалою економічною кризою. Спад виробництва, зростання цін та зростання безробіття спричинили розбалансованість усіх галузей економіки. Проти 1990 року випуск промислової продукції зменшився у 2,5 раза, сільськогосподарської — в