

ності статистичної інформації, покращення взаємодії всіх суб'єктів ринку праці в регіоні, вдосконалення механізмів його регулювання.

Ходакевич С. І., аспірант
Київський національний економічний університет

ПРИХОВАНЕ БЕЗРОБІТТЯ: НЕОБХІДНІСТЬ УПРАВЛІННЯ

Докорінні зміни в складі найманих робітників стають нині однією з найважливіших умов успішного проведення економічних реформ. Тут доречним буде зауважити, що структурна перебудова господарства не зводиться лише до проблеми інвестування. Насправді стоїть не менш складна проблема управління процесом переливу трудових ресурсів із старих галузей з низькою ефективністю в нові галузі з вищою ефективністю. В цьому разі виникає необхідність ефективного управління вибуттям робочої сили та внесенням адекватних коректив у систему підготовки кадрів. Але поки що в нашій господарській практиці сприймається один лише бік складного і багатопланового процесу перебудови — інвестування. Проблема ж переливу праці полишається ніби за кадром. Треба сказати, що процес реструктуризації «хворих» підприємств, які складають біля 80 % загальної кількості [1, с. 6], виявляється найбільш дорогим і складним у соціальному плані етапом перебудови. З огляду на це, особливе місце в ньому займає вивільнення надлишкової робочої сили.

Як свідчать матеріали обстеження, за відсутності роботи в більшості випадків підприємства вдаються не до вивільнення кадрів, а до інших заходів, зокрема, скорочення робочого часу: 56,4 % підприємств вдавались до неоплачуваних відпусток, а 22,3 % — зменшували тривалість робочого часу. За оцінкою керівників, на підприємствах утримується надлишкова чисельність працівників (приховане безробіття) від 10 % до 33 % персоналу [2, с. 12]. Взагалі, рівень прихованого безробіття за різними оцінками становить приблизно 25—40 % працездатного населення.

Величезний нерухомий масив робочої сили, що осів на підприємствах, є прямою спадщиною радянської економічної системи, зайнятості за радянським типом, що не зазнав ще «очисного» впливу ринку праці. Цей масив робочої сили у своїй більшій частині переживає, власне кажучи, соціальний шок. Такі працівники не готові будувати своє трудове життя за законами ринку. Вони

поки що цілком дотримуються стереотипів поведінки і трудової етики, які склалися в колишній радянській системі. Крім того, соціальні зв'язки таких людей не поширюються далі їхнього підприємства і тому вони мають менше шансів знайти нову роботу.

В основі утворення нерухомого масиву робочої сили лежать як економічні так і політичні причини.

Консервація нераціональної зайнятості багато в чому «завдячує» політичним уявленням, обумовлених бажанням уникнути соціальних потрясінь.

Чисто економічні причини пов'язані з особливостями попиту на працю. Відомо, наприклад, що попит на працю, як правило, дуже еластичний, отже, будь-яка, навіть незначна зміна в заробітній платі в той чи інший бік негайно позначається на величині попиту на працю. У свою чергу еластичність попиту на працю залежить, за правилами похідного попиту, від легкості заміщення праці капіталом, стану ринку капіталів, попиту на ринкову продукцію, частки оплати праці в загальних витратах виробництва. Нинішнє становище української економіки таке, що попит на працю набув властивості низької еластичності або навіть цілковитої нееластичності. Звідси різке зниження руху робочої сили в українській економіці. Справді, дешевизна української робочої сили, до того ж посилена хронічними невиплатами заробітної плати, ліквідувала будь-які стимули до заміни її дорогою уречевленою працею. Вигідно було зберігати майже безкоштовну робочу силу. До того ж ринок капіталів залишається поки що нерозвиненим, пропозиція капіталу — нееластичною і, відповідно, еластичність попиту на працю також падає. Вона падає також у результаті нееластичності попиту на кінцеву продукцію і зниження частки оплати праці в загальних витратах виробництва. Усі ці умови так чи інакше притаманні економіці України, і вони ясно свідчать про неринковий характер української економіки.

Водночас необхідно враховувати ту обставину, що попит-пропозиція на робочу силу, на відміну від ринку звичайних товарів не має чисто економічного характеру. Він містить у собі крім чисто економічних аспектів фактори соціальні, психологічні, морально-етичні. Ці фактори різною мірою впливають на український ринок робочої сили, додаючи йому властивість негнучкості і жорсткості.

У результаті величезний масив робочої сили — продукт не-економічного господарства — начебто зависнув над всією економікою країни, гальмуючи таким чином усі економічні та

структурні перетворення. Такого роду зайнятість не допускає структурної перебудови робочої сили, її перекваліфікації, міжгалузеве, територіальне переміщення. Надлишкова робоча сила по суті справи є величезним потенціалом для справжнього ринку праці, що з різних причин не утворився ще в Україні. Обстеження підприємств у хімічній, текстильній, машинобудівній галузях промисловості показало, що найзначнішим фактором, який перешкоджає виходу підприємства з неприбуткової сфери діяльності, є необхідність підтримувати зайнятість [3, с. 28—31]. Справді, чи доцільно робити виробничі вкладення, якщо неможливо швидко й ефективно пересунути робочу силу на нові місця? Інвестиційний бум і структурна перебудова не відбудуться, якщо не буде зрушений з місця величезний масив робочої сили, що міцно осів у застарілій народногосподарській структурі. Навіть модернізація існуючих галузей (наприклад, шляхом диверсифікованості виробництва) упирається в рішення цілого комплексу соціальних питань, перепідготовку і перенавчання зайнятої робочої сили. З рішенням усіх таких проблем не дуже давно зіткнулася вугільна промисловість, коли почала здійснювати програму реструктуризації. Чого, наприклад, коштує перекваліфікація та переведення робітників і їхніх родин на нове місце проживання, туди, де виникають нові робочі місця.

У той же час керівництво підприємств, використовуючи тактику «прихованого безробіття», намагається утримати від остаточного розпаду сформовані кадрові структури і насамперед висококваліфікований персонал, перешкоджаючи, таким чином, переливу фахівців у інші сфери діяльності. Кваліфікована робоча сила ніби приберігається на випадок зміни до кращої економічної кон'юнктури. Крім того, адміністрація підприємств не зацікавлена в масових звільненнях, тому що в такому разі вона має виплачувати високі вихідні допомоги. Й у цій політиці притримування «зайвих» працівників є свій політичний і економічний резон. Як показали розрахунки, зроблені російськими дослідниками, витрати, пов'язані зі скороченням працівників, у кілька разів перевищують витрати, пов'язані з притримуванням еквівалентного числа «зайвих» працівників [4, с. 115—117]. Цілий ряд підприємств (а їх нараховуються десятки тисяч) дотепер зберігають неринковий тип своєї поведінки. Замість одержання прибутку вони прагнуть зберегти і збільшити обсяги нехай навіть збиткового виробництва. Цю обставину деякі економісти (С. Аукуціонек, Л. Гордон) по пра-

ву відносять до характеристики так званої перехідної кризи [5, с. 11—13].

Однак при занадто тривалому недовикористанні кваліфікованої робочої сили, відповідно до теорії «людського капіталу», її декваліфікація починає відбуватися наростаючими темпами і, зрештою, призводить до важко відновлюваних втрат у людському капіталі.

Методи «прихованого безробіття» дозволяють керівництву підприємств лавірувати в умовах різкого спаду виробництва, не даючи безробіттю перетворитися на масове. Безробіття не стало поки справді масовим і обвальним унаслідок того, що в країні не відбувся перехід до якісно нового рівня розвитку технологій. В економічно розвинених країнах під час змін технологічних циклів процес перетворення технологій і модернізації підприємств супроводжувався процесом масового скорочення або ліквідації робочих місць. В Україні недостатке інвестування в промисловість та інноваційну систему не дає можливості в найближчі роки здійснити таку зміну технологій. Однак це неминуче станеться в майбутньому, і перетворення технологій, інформатизація та модернізація виробництва спричинять структурне безробіття в масових масштабах, реструктуризацію професійно-кваліфікаційного складу найманих робітників.

При докорінній реструктуризації економіки нам загрожує, таким чином, багатомільйонне безробіття, і проблеми виникатимуть у тому разі, якщо ці зміни не супроводжуватимуться адекватними змінами якості робочої сили. В цьому разі необхідно буде вміти управляти вибуттям і вносити корективи в систему підготовки кадрів для перетворення робочої сили в могутню інтелектуальну силу науково-технічних та соціально-економічних перебудов.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Ковтун Т.* Ліквідувати не можна вижити // Україна молода. — 1999. — № 86. — С. 4—10.
2. Праця в Україні у 1999 році: Стат. збірник / Державний комітет статистики України: № 7–2–7/132 від 21.07.2000 р. — 417 с.
3. *Липенц І. В., Кашин В. К., Никогодский Д. Ю.* Российская промышленность в интерьере кризиса // Социс. — 1996. — № 1. — С. 24—36.
4. *Капелюшников Р., Аукуционек С.* Трудоизбыточность и поведение

предприятий // Международная экономика и международные отношения. — 1996. — № 12. — С. 107—118.

5. Аукционек С. Теория переходной экономики и ее место в ряду экономических наук // Международная экономика и международные отношения. — 1996. — № 10. — С. 11—19.

Герасимчук В. І., канд. екон. наук
РВПС України НАН України

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ РОБОЧИХ МІСЦЬ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ

Перспектива створення систем робочих місць пов'язується з реструктуризацією економіки, яка має забезпечити стабілізацію і перехід до економічного зростання. Головними складовими реструктуризації є встановлення різноманітних форм власності та активізація інноваційної діяльності.

Наслідком негативних структурних зрушень у промисловості України в останні роки стало не тільки значне підвищення питомої ваги базових галузей, а й зниження частки галузей споживчого сектору у ВВП.

Зміни структури промисловості в найближчій перспективі відбуватимуться в напрямках, по-перше, прискореного розвитку провідних галузей, які спроможні дати нові імпульси технологічному прогресу; по-друге, переливу капіталів у галузі, що мають потенційні можливості вже в найближчі роки досягти конкурентоспроможності і вийти на світовий ринок.

Враховуючи стартові умови інноваційного відродження вітчизняного промислового виробництва, необхідно на першому етапі зосередити зусилля на підвищенні технічного рівня базових галузей промисловості, проголосивши основною метою посилення конкурентоспроможності вітчизняної продукції на базі інтенсифікації розвитку пріоритетних і наукомістких виробництв. На другому етапі центр ваги доцільно перенести на сприяння модернізації і створення принципово нових технологій шляхом переливу капіталу в більш прибуткові та перспективні галузі. Характерним для промисловості на даному етапі є її орієнтація на виробництво проміжних продуктів базових та видобувних галузей з низьким ступенем переробки сировини, а не на продукцію кінцевого споживання.

Реструктуризація промислових підприємств у таких галузях, як машинобудування, металообробка, хімічна, а також деревооб-