

РЕСТРУКТУРИЗАЦІЯ ПІДПРИЄМСТВ ТА ПРОБЛЕМА ЗАЙНЯТОСТІ

Дослідження свідчать, що економічний стан більшості підприємств України не сприяє розвитку робочих місць для випуску конкурентоспроможності продукції.

Низький рівень виробництва, праці, маркетингу і збуту продукції, неконкурентоспроможність продукції внаслідок морального і фізичного зносу основного капіталу, зростання норм поточних витрат спричинює зниження рентабельності, скорочення попиту на продукцію вітчизняних підприємств в умовах жорсткої конкуренції з боку імпорту.

Тому одним із важливих напрямків реформування економіки України на сучасному етапі є реструктуризація підприємств, яка передбачає комплексність змін сфер функціонування підприємства (правового статусу, організаційної структури підприємства, структури залученого капіталу, структури персоналу тощо).

Разом із тим відсутність законодавчої бази та комплексного підходу до реструктуризації підприємств знижують її ефективність.

Реструктуризація підприємств у більшості регіонів України відбувається без достатніх заходів соціального захисту. Під час реструктуризації відбувається масове скорочення кількості робочих місць, що веде до загострення ситуації на ринку праці України, особливо критичною вона є у західних областях та регіонах, де відбувається масове закриття шахт.

За офіційними даними, рівень зареєстрованого безробіття в Україні станом на 1 січня 2000 року дорівнював 4,3 % до працездатного населення, порівняно зі станом на 1 січня 1993 року він виріс у 17 разів¹. Можливості працевлаштування постійно зменшуються. На одну вакансію в середньому по Україні на кінець 1999 року претендувало 24 особи (від 3 осіб у м. Севастополі до 102 осіб у Львівській області)².

Серед безробітних більшу частину становлять жінки (52,5 %), кожен третій безробітний був у віці до 28 років.

¹ Ринок праці України в 1999 р. — К., 2000. — С. 28.

² Там само. — С. 89.

Тривалі простої, надання масових неоплачуваних відпусток³ продовжуються, що призвело до формування досить великих розмірів прихованого безробіття. Структурна перебудова галузей економіки подається державою як фактор неминучого й масштабного, вивільнення робочої сили. В той же час реструктуризація підприємств, на наш погляд, не використовується для цілеспрямованого, керованого перетікання працівників у пріоритетні, перспективні галузі та економічне заохочення створення в них нових робочих місць.

Урядом і роботодавцями не в повній мірі виконується відповідні домовленості за генеральною угодою щодо збереження і створення нових робочих місць.

Подальше проведення реструктуризації підприємств за становлення ринкових відносин повинно передбачати:

— впровадження обов'язкової соціально-економічної та екологічної експертизи реструктуризації кожного підприємства за участю представників органів місцевого самоврядування, профспілок, служб зайнятості, екологічних служб;

— контроль правонаступників підприємств для виконання соціальних зобов'язань перед звільненими працівниками.

З метою забезпечення зайнятості працюючих, недопущення безпідставного скорочення кількості працівників і робочих місць необхідно:

- розробити середньо- і довгострокові програми (стратегію) соціально-економічного розвитку підприємств;

- провести атестацію робочих місць та визначити робочі місця, які підлягають розвитку, будуть модернізуватися чи перепрофільовуватись або підлягати плановому виведенню;

- спрямовувати частки прибутку на розвиток робочих місць, що забезпечують випуск конкурентоспроможної продукції;

- встановити порядок, згідно з яким наміри щодо скорочення працівників мають реалізовуватись тільки після переговорів роботодавців з профспілками, і визначення узгоджених комплексних заходів щодо працівників, які вивільняються;

- впровадити заходи щодо збереження та перерозподілу робочих місць працівників (переміщення працівників, які підлягають скороченню на вільні робочі місця та вакантні посади підприємства або його філій; стимулювання професійної мобільності працівників у межах підприємства з метою заповнення вакансій;

³ Число осіб, які протягом 1999 р. перебували у відпустках з ініціативи адміністрації, становило 2,8 млн (19,4 відсотків середньооблікової чисельності працівників). (Ринок праці України в 1999 р. — К., 2000. — С. 28.)

розширення можливостей підготовки, підвищення кваліфікації за межами підприємства; надання всім бажаним можливості працювати неповний робочий день чи тиждень);

- впровадити заходи щодо створення додаткових робочих місць за рахунок збільшення коефіцієнта змінності, розвитку трудомістких непрофільних видів виробництва; виконання власними силами обсягів робіт і послуг, які передавались іншим підприємствам за договорами; створення виробничих одиниць, філій, цехів випуску товарів народного споживання.

Ослаблення ролі державного регулювання підготовки кваліфікованої робочої сили через систему професійно-технічного навчання та перепідготовки вивільнюваної значної частини робочої сили, підвищення вимог до гнучкості робочої сили, підвищення значимості процесів зміни праці й відповідно орієнтація підприємств на задоволення потреб у кваліфікованій робочій силі за рахунок власних працівників вимагає створення відповідної системи гнучкої кадрової політики щодо використання робочої сили на кожному підприємстві.

Ефективне управління зайнятістю населення вимагає подальшого вдосконалення нормативно-правових механізмів її регулювання (удосконалення соціального законодавства, розроблення і доповнення існуючих законодавчих та нормативних актів про працю і заробітну плату, соціальний захист, соціальне партнерство, перегляд соціальних гарантій).

Котенко Т. М.

Кіровоградський державний технічний університет

ПІДВИЩЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ: ШЛЯХ ДО ПОКРАЩЕННЯ ЯКОСТІ ЇХ ЖИТТЯ

Коли розглядаються проблеми якості життя, не можна уникнути комплексу питань, пов'язаних із засадами та механізмами соціальної політики. А це, у свою чергу, потребує розгляду надзвичайно важливого і необхідного при аналізі соціальних процесів питання стосовно співвідношення соціальної політики й економічної політики, їхніх взаємозв'язків і взаємодії.

При цьому важливо наголосити, що по суті ця проблема далеко виходить за межі не лише вивчення кореляції економічних і соціальних показників, але й навіть ґрунтового аналізу взаємодії