

ЗБЕРЕЖЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ В УМОВАХ ФІНАНСОВОЇ КРИЗИ ТА РОЛЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ

У статті досліджено вплив фінансової кризи на ринок праці та розвиток трудового потенціалу, проаналізовано роль державної служби зайнятості у процесі використання та збереження трудового потенціалу.

In article the impact of financial crisis on the labor market and the development of labor potential is investigated, the role of state employment service in using and saving employment potential is analyzed.

ВСТУП

Глобалізація світового економічного простору зумовила поширення кризових явищ на пріоритетні сфери економічної діяльності переважної більшості країн, залучених у систему міжнародного розподілу праці. Сфера праці виявилася однією з найбільш сприйнятливих до кризових шоків, що проявилось через наростання негативних тенденцій на ринку праці, зростання безробіття, повернення практики вимушеної неповної зайнятості, збільшення обсягів заборгованості з виплати заробітної плати. Соціально-економічні наслідки кризи 2008—2009 років позначились на проблемах розвитку і збереження трудового потенціалу України. Оскільки доступ населення до фінансових ресурсів, зайнятості, систем освіти і охорони здоров'я було обмежено, найбільшими у цей період для економіки України виявились втрати трудового потенціалу. Починаючи з жовтня 2008 року, ажютажний попит на працівників практично в усіх сферах економічної діяльності та в кожному регіоні змінився на стрімке його скорочення та динамічне зростання реєстрації незайнятих громадян в державній службі зайнятості. Саме тому поступово актуалізуються проблеми, пов'язані з дослідженням специфіки розвитку ринку праці в умовах економічної кризи та визначенням напрямів мінімізації негативного кризового впливу на сферу праці.

Аналізу розвитку ринку праці, особливостей його функціонування в умовах ринково орієнтованого розвитку України присвячено достатньо уваги у вітчизняній та зарубіжній літературі. Зокрема, серед вітчизняних науковців, які досліджують вищезазначені проблеми, слід відзначити С.І. Бандура, І.Ф. Гнибіденко, І.С. Кравченко, Е.М. Лібанову, О.Ф. Новікову, В.В. Онікієнка, І.А. Петрову, В.А. Савченко. Однак дотепер окремі аспекти проблеми, пов'язані із дослідженням особливостей кризового впливу на сферу праці, залишаються недостатньо дослідженими. Метою статті є визначення специфіки кризових про-

явів на ринку праці, напрямів мінімізації їх негативних наслідків в Україні.

ЗМІСТ

Реалізація політики зайнятості в умовах посилення кризових явищ в економіці повинна бути спрямована на попередження стрімкого зростання безробіття шляхом включення в дію механізмів, що сприяють узгодженню попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці. За даними Держкомстату України, чисельність економічно активного населення за 9 місяців 2009 року зменшилась порівняно з аналогічним періодом 2008 року майже на 313 тис. осіб, у тому числі серед чоловіків — на 279 тис. осіб, серед жінок — на 34 тис. осіб. Серед населення у працездатному віці чисельність зайнятого населення скоротилась на 1 млн осіб, тоді як обсяги безробіття зросли на 572 тис. осіб [1]. Ще понад 10% загальної кількості кваліфікованих працівників, зайнятих майже на 1 млн робочих місць, працювали у режимі скороченого робочого дня. Так

званий "downsizing" (ліквідація надлишкової чисельності робочих місць) став звичним явищем для багатьох українських компаній в умовах скорочення сукупного попиту. Невикористання трудового потенціалу в зазначених обсягах проявилось через скорочення обсягів виробництва продукції, робіт та послуг, а також зменшення майже удвічі обсягів експорту, оскільки найбільша частка зниження зайнятості припала на індустріально розвинені регіони.

Незважаючи на прийняття антикризових законопроектів у сфері регулювання зайнятості та ринку праці, яке загальмувало стрімке зростання безробіття в країні, жодні теоретичні домовки не змогли протистояти впливу сировинної спрямованості вітчизняної економіки та її високої залежності від цін на сировинні ресурси, а також інших небезпечних макроекономічних диспропорцій. Оскільки чистий потік іноземних інвестицій порівняно з відповідним періодом минулого року скоротився майже утричі (до 3,3 млрд дол. проти 8,8 млрд дол. США), створення робочих місць для найманих працівників суттєво загальмувалось, а їх обсяги були меншими (уперше з 2005 року), ніж кількість ліквідованих робочих місць. Як наслідок, з листопада 2008 по листопад 2009 року середньооблікова чисельність найманих працівників скоротилась на 759 тис. осіб [2] (рис. 1).

У доповіді Генерального директора Міжнародного бюро праці Хуана Сомавія на 98-й Міжнародній конференції праці (2009 р.) зазначалося, що "ризик, пов'язаний з кризою, для соціальної згуртованості і стабільності надзвичайно великий, щоб їх можна було ігнорувати" [3]. На думку МОП, на відновлення зайнятості потрібно як мінімум 3—5 років, а скорочення безробіття є можливим за умови досягнення стійких позитивних тенденцій відновлення економіки.

Заходи державного регулювання безробіття у період кризи були визначені Законом України "Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу фінансової кризи на сферу зайнятості населення" № 799 від 25 грудня 2008 року та запроваджені в дію з 13 січня 2009 року. Відповідно було прийнято низку нормативно-правових актів, що дозволило практично

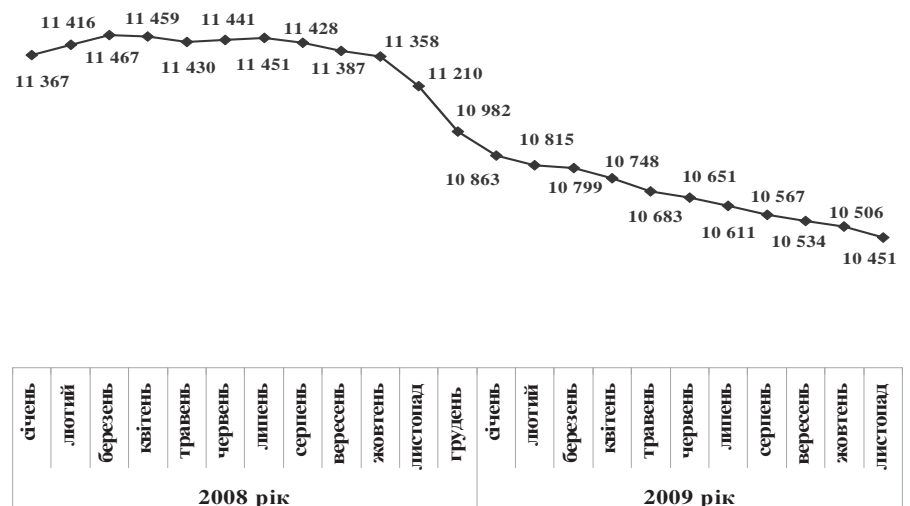


Рис. 1. Середньооблікова чисельність найманих працівників, тис. осіб

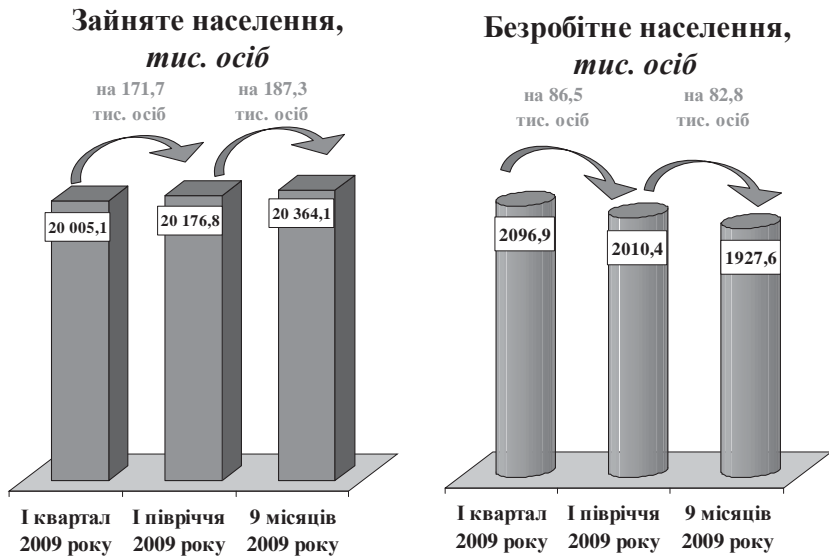


Рис. 2. Чисельність зайнятого та безробітного населення (за методологією Міжнародної організації праці)

запровадження профілактичних заходів та допомоги по частковому безробіттю до базового закону були внесені тільки через 9 років.

Такі втрати трудового потенціалу та платників страхових внесків позначилися на можливостях Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття щодо фінансування у 2009 році активних програм зайнятості, адже 70% видатків Фонду спрямовувалися на виплату допомоги по безробіттю, яка згідно з законодавством є захищеною статтею.

Зрозуміло, ця "хвороба" не повинна і не може бути тривалою, оскільки матиме невідворотні для економіки наслідки. Не можна допустити "відтоку мізків", як це, на жаль, сталося наприкінці 90-х років у суднобудівній та судноремонтній галузях. Тому суспільство ще тривалий час має бути налаштованим, що будь-яка робота (навіть тимчасова і навіть в режимі неповної зайнятості) є кращим засобом для виживання і збереження трудового потенціалу, ніж відсутність роботи взагалі.

На сучасному етапі державна служба зайнятості в практичній роботі з незайнятим населенням вживає заходи, спрямовані на підвищення мотивації до праці, недопущення утриманських настроїв та зневіри в пошуках роботи. Адже результати останнього вибіркового обстеження Держкомстату України "Базова захищеність населення України" за 2006 рік щодо динаміки якісних показників трудового потенціалу свідчать, що в українському суспільстві тільки 54% респондентів повністю або значною мірою використовують свій трудовий потенціал, 37% мають пристосовницький тип поведінки і цей відсоток зростає, 8,4% — підприємливий і він зменшується, 21,4% — партнерський, який за два попередні роки скоротився удвічі [5]. Тому пріоритетним напрямом є проведення профілактичної роботи центрів зайнятості з населенням, передусім з учнівською молоддю. Це запобігатиме зростанню безробіття та формуватиме трудовий потенціал держави на майбутнє.

У найближчі роки післякризового відновлення в Україні слід очікувати зміни параметрів конкурентного середовища, коли вимоги до якості робочої сили знову зростатимуть. Однак однією з основних причин, що стримуватиме розвиток трудового потенціалу в Україні, залишатиметься демографічна криза та звуження демографічної бази відтворення трудового потенціалу. Це, в свою чергу, актуалізує необхідність розширення можливостей використання трудового, підприємницького та творчого потенціалу, підвищення конкурентних можливостей працездатного населення.

Прийняття у липні 2009 року Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України до 2017 року було спрямовано на забезпечення модернізації інструментів державного регулювання у гуманітарній сфері, а також реформування мотиваційної стратегії розвитку та реалізації людського потенціалу. Одним з шляхів збереження і розвитку трудового потенціалу зазначеною Концепцією визначено нарощення освітньо-кваліфікаційного потенціалу, створення умов для безперервної ос-

застосовувати передбачені законодавством норми. Насамперед, були внесені зміни до законодавства про зайнятість та соціальне страхування на випадок безробіття щодо статусу зайнятості членів особистих селянських господарств (далі — ОСГ), посилення мотивації до пошуку підходящої роботи, запобігання утриманським настроям серед незайнятого населення шляхом застосування санкцій при отриманні матеріальних виплат по безробіттю громадянами, незацікавленими у пошуку роботи, запроваджені профілактичні заходи для працівників та виплати допомоги по частковому безробіттю.

Досвід реалізації антикризових програм у країнах Східної та Центральної Європи свідчить про їх спрямованість передусім на збільшення розмірів та тривалості виплати матеріальної допомоги по безробіттю, запровадження програм професійного перенавчання для безробітних, а також гнучких форм зайнятості та надання матеріальної підтримки зайнятим у режимі неповного робочого дня працівникам. У той же час рівень безробіття в економічно розвинених європейських країнах та США мав на початок 2010 року тенденції до зростання, в той час як в Україні — до зниження. Рівень безробіття в Україні залишався нижчим, ніж у Франції, Ірландії, Іспанії, Португалії, Словаччині, Угорщині, країнах Балтії та США.

За даними Держкомстату України, за 9 місяців поточного року рівень безробіття серед економічно активного населення зменшився до 8,6% порівняно з 9,5% у першому кварталі 2009 року, а чисельність зайнятого населення зросла майже на 360 тис. осіб (рис. 2). Значно зменшились обсяги зайнятості у режимі скороченого робочого дня, утричі менше працівників перебувають в адміністративних відпустках.

Однак прийняття антикризових заходів у сфері зайнятості та безробіття не вирішило автоматично усіх проблем.

Незважаючи на високий рівень інтелектуального потенціалу в Україні, можливості ефективного використання набутого досвіду та професійних знань виявились обмеженими. Останнім міс-

цем роботи для майже 18 тис. безробітних, зареєстрованих у четвертому кварталі 2009 року, були робочі місця бухгалтерів та головних бухгалтерів, для понад 9 тис. безробітних — інженерів, майстрів та фахівців, біля 6 тис. — економістів, 5 тис. — менеджерів, 1 тис. — директорів та керівників підприємств, понад 2 тис. — заступників директора, понад 2 тис. — спеціалістів державної служби. Без роботи залишились понад 25 тис. продавців, 12,5 тис. водіїв автомобіля та автотранспортних засобів, понад 8 тис. слюсарів різної кваліфікації, 6 тис. кухарів та 4 тис. трактористів. Водночас упродовж 2009 року за сприяння державної служби зайнятості були працевлаштовані 702,7 тис. незайнятих громадян 4 проти 1084,0 тис. у 2008 році. Отже, криза ще більше посилила професійно-кваліфікаційний дисбаланс на ринку праці, а високий освітній рівень безробітних свідчить про загострення проблеми використання якісного трудового потенціалу.

Серед безробітних осіб, зареєстрованих в державній службі зайнятості у січні-вересні 2009 року порівняно з аналогічним періодом 2007—2008 років суттєво зросла (до 67,1% проти 60,9%) частка осіб з повною вищою, професійно-технічною та базовою і неповною вищою освітою. Чисельність випускників закладів освіти, зареєстрованих як безробітні, зросла на понад 15 тис. і становила 68,2 тис. осіб. (рис. 3).

Найбільш високі темпи реєстрації в центрах зайнятості спостерігались серед випускників професійно-технічних навчальних закладів (у 1,8 рази), а найбільш незатребуваними виявились випускники вищих навчальних закладів (частка яких в загальній чисельності випускників склала 57%). У 2009 році кожен другий безробітний, зареєстрований в центрах зайнятості (975,5 тис. осіб), був з числа молоді віком до 35 років.

Це свідчить, що у минулому докризовому періоді населення не отримувало якісних профілактичних послуг, не набувало знань і навичок щодо власної мобілізації на ринку праці, молодь була зорієнтована здебільшого на так звані "модні" професії. Відповідні зміни щодо

віги, здобуття знань та підвищення кваліфікації протягом трудової діяльності, підвищення якості підготовки кадрів.

Професійне навчання та підвищення кваліфікації дорослого населення, разом з державною системою профорієнтації, має виступати ключовим національним проектом, який дозволить синхронізувати зменшення безробіття з відновленням економіки та відновленням зайнятості. В умовах економічної рецесії — це єдиний ефективний засіб збереження і розвитку кадрового потенціалу країни. Цим шляхом сьогодні йде Європа та США, де рівень безробіття на відкритому ринку праці значно перевищує середньоукраїнський. Антикризові програми в економічно розвинених країнах (зокрема, США та Франції) спрямовані, з одного боку, на запровадження екстрених економічних заходів, з іншого — на перебудову моделей освіти, впровадження інноваційних технологій.

Мінімізація обсягів безробіття, підвищення ефективності праці можливе лише за умов досягнення кількісної та якісної збалансованості попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці, забезпечення оптимального рівня її професійної підготовки. Водночас "невидима рука ринку" не може самостійно відрегулювати дисбаланс у професійно-кваліфікованому складі робочої сили, на попит і пропозицію у сфері освітніх послуг.

На етапі відновлення економіки державна служба зайнятості повинна орієнтувати безробітних на здобуття знань, вмінь і навичок для працевлаштування на вакансії, що є в наявності, хоча б на певний проміжок часу. Це посилить сукупний попит і дасть поштовх розвитку торгівлі та економіки малих і середніх підприємств.

Разом з тим, щоб уникнути безробіття, працівнику в нинішніх умовах потрібен рівень професійної компетентності, який би дозволяв змінювати місце роботи в широкому діапазоні видів діяльності й підприємств, забезпечувати ротацію кадрів. Тому від працівника сьогодні вимагається здатність швидко адаптуватися до технологічних і організаційних нововведень, володіння комплексом соціальних навичок, уміння працювати єдиною командою, гнучкість у розумінні своїх функціональних обов'язків, участь у прийнятті рішень тощо.

Упродовж 2009 року професійне навчання за кошти Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття проходили 158,1 тис. безробітних [4], або 9% від незайнятого населення. Рівень працевлаштування після професійного навчання дорослого населення через службу зайнятості досяг 75,5%.

Функціонування система професійного навчання у державній службі зайнятості повинно забезпечувати відродження на якісно новому рівні, на ринкових умовах союзу "підприємство — навчальний заклад". 90% безробітних із загальної кількості, що проходили профнавчання у 2009 році, навчалися на замовлення під конкретне робоче місце. Кожен другий безробітний підвищив кваліфікацію, стажуючись на конкретному робочому місці у роботодавця. Майже половина підвищили свою кваліфікацію на короткотермінових курсах (у переважній більшості по робітничим

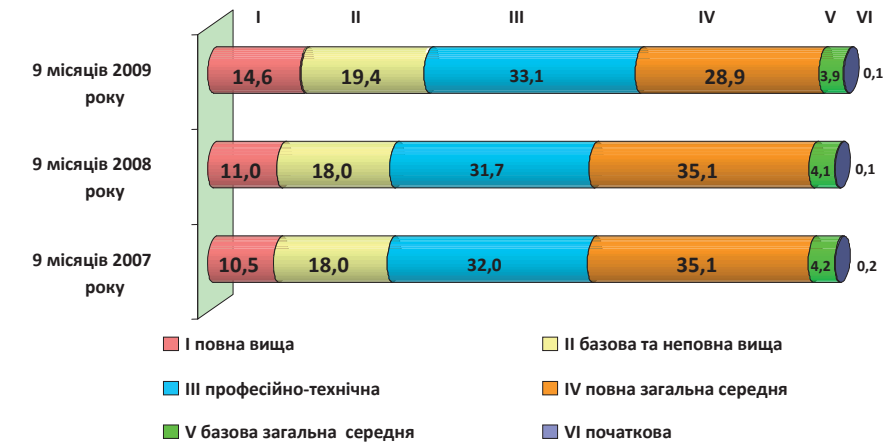


Рис. 3. Структура осіб, які перебували на обліку в службі зайнятості, за рівнем освіти, у відсотках

професіям). Для підвищення якості навчання дорослого населення доцільно використовувати навчальні заклади державної служби зайнятості, які забезпечені усім необхідним для успішної роботи і чітко орієнтовані на потреби підприємств, але водночас не є альтернативою існуючим професійно-технічним навчальним закладам.

На 98-ій Міжнародній конференції праці (2009 р.) в Женеві було визнано, що служби зайнятості ніколи ще не мали такого важливого значення, як у період криз, адже безробіття у світі зростає до кінця 2010 року. У зв'язку з цим запроваджено сучасні Інтернет-технології, включаючи он-лайн консультаційні послуги, відбувається розширення інформаційної бази про ринок праці, про перспективну потребу підприємств у кадрах в розрізі професій та спеціальностей. У 2010 році буде продовжено реалізацію антикризових заходів у сфері зайнятості, зокрема щодо надання допомоги по частковому безробіттю, які у 2009 році дозволили зберегти понад 12 тис. робочих місць.

ВИСНОВКИ

Для організації ефективної роботи на регіональному рівні необхідно забезпечити узгодженість дій місцевих адміністрацій, спілок промисловців та підприємців, роботодавців, профспілок, органів освіти, центрів зайнятості, які забезпечують погодження інтересів сторін і здійснення заходів активної політики на ринку праці. Реалізація цих заходів передбачає:

- Здійснення маркетингу локального ринку праці з метою визначення доцільності професійного навчання за конкретними професіями чи видами робіт, які потрібні підприємцям.

- Зміцнення взаємодії з партнерами сторін соціального діалогу — роботодавцями і профспілками — з метою активізації їх навчальної функції.

- Впровадження особистісноорієнтованих, гнучких модульних технологій професійного навчання.

- Розширення підготовки робітничих кадрів безпосередньо на виробництві під замовлення підприємств та індивідуальних форм навчання.

- Розвиток професійного навчання як інвестиційних проектів центрів зайнятості.

- Підвищення ролі конкуренції

між навчальними закладами на право надання навчальних послуг.

- Орієнтація професійної підготовки на розширення профілю компетентності безробітних з окремих видів робіт, які потребують роботодавців.

- Підвищення рівня методичної підготовки спеціалістів центрів зайнятості, які контактують з навчальними закладами.

- Реальне впровадження принципів випереджуючого навчання на основі розробки регіональних програм структурної та технологічної перебудови галузей виробництва.

- Впровадження системного підходу до організації професійної підготовки безробітних перш за все за рахунок взаємодії ринку праці і ринку освітніх послуг.

- Налагодження профорієнтаційної роботи серед населення впродовж життя.

- Формування механізму заохочення участі роботодавців у створенні умов для професійної підготовки кадрів (приміщення, нова техніка, сировина).

- Відновлення системи наставництва як важливої складової підготовки кадрів на виробництві.

Таким чином, мінімізація негативних наслідків впливу економічної кризи на ринок праці можлива за умов забезпечення ефективної діяльності Державної служби зайнятості, узгодження дій усіх учасників соціального діалогу щодо підвищення конкурентоспроможності населення на ринку праці, результативного його працевлаштування.

Література:

1. Експрес-випуск Держкомстату України "Економічна активність населення за 9 місяців 2009 року" від 25 грудня 2009 року № 276.

2. Експрес-випуск Держкомстату України "Заробітна плата та стан її виплати у листопаді 2009 року".

3. Доповідь МОП "Подолання глобальної кризи відносно робочих місць. Відновлення економіки на основі заходів по забезпеченню гідної праці" (червень 2009, МОП, Женева).

4. Статистичні дані Державної служби зайнятості за 2009 рік.

5. Вибіркові обстеження Держкомстату України "Базова захищеність населення України" за 2006 рік.

Стаття надійшла до редакції 23.02.2010 р.