

18. Балабанова Л.В. Маркетинг. – К.: Знання – Прес, 2004. – 645 с.

19. Івченко І.Ю. Економічні ризики: Навч. посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 304 с.

20. УСЕ: Універсальний словник-енциклопедія / Гол. ред. М. Попович. – К.: Ірина, 1999. – 1551 с.

21. Філософський словник / За ред. В.І. Шинкарука. – К.: Голов. ред. УРЕ АН УРСР, 1986. – 800 с.

22. Українська радянська енциклопедія: У 12 т. – Т. 2. – К.: Гол. ред. УРЕ АН УРСР, 1978. – 542 с.

23. Основи економічної теорії: політекономічний аспект / За ред. Н. Климка, В.П. Несторенка. – К.: Вища шк., 1994. – 559 с.

24. Бобров В.Я. Основи ринкової економіки і підприємництва. – К.: Вища шк., 2003. – 719 с.

25. Економічна енциклопедія: У 3 т. – Т. 3. – К.: Академія, 2000. – 952 с.

26. Українська радянська енциклопедія: У 12 т. – Т. 10. – К.: Гол. ред. УРЕ АН УРСР, 1983. – 544 с.

27. Лемішко О.О. Диверсифікація – найважливіший фактор підприємницької діяльності у сільськогосподарських підприємствах Луганської області // Економіка АПК. – 2001. – № 4. – С. 106-109.

28. Корінько М.Д. Диверсифікація у вирішенні проблеми продовольчої безпеки // Актуальні проблеми економіки. – 2002. – № 11. – С. 8-11.

The definition of the economic category “the diversification of production in agriculture” on the basis of the existing notion which it includes is given in the article. The history of the diversificational changes in this important sphere of economy is investigated.

Вірт-Кушнір Л.І.

ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМИ БЕЗРОБІТТЯ ЯК ОДНОГО З НАСЛІДКІВ РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

У статті висвітлюються проблеми та соціальні наслідки, які виникають в процесі реструктуризації промислових підприємств. Обґрунтовуються шляхи розв'язання проблеми безробіття – як одного із негативних соціальних наслідків структурних реформувань.

Ключові слова: реструктуризація промислових підприємств, соціальні наслідки реструктуризації, безробіття, соціальний захист населення, шляхи працевлаштування звільнених працівників.

I. Вступ. Дуже часто внаслідок реструктуризації промислового підприємства у зв'язку з недостатньою кваліфікацією, введенням нових технологій, зміною організаційної структури, закриттям збиткових цехів велика кількість працівників залишаються без роботи. Ця проблема існує не тільки в Україні, але і в країнах з розвинутою ринковою економікою. Тому, одним з найважливіших і разом з тим проблемних напрямів реалізації соціальної відповідальності підприємства є надання допомоги працівникам, яких вивільняють у процесі реструктуризації, а також заходи щодо запобігання зниженню доходів працівників і росту безробіття й бідності.

Актуальність проблеми підтверджується законами України «Про підприємства в Ук-

раїні», «Про банкрутство», «Про зайнятість» та ін.

II. Постановка завдання. Дослідженням соціальних наслідків реструктуризації присвячено велику кількість наукових праць і публікацій, серед останніх з яких варто виділити [6-9]. В них наголошується, що у зв'язку із реструктуризацією промислових підприємств, в нашій країні дуже часто виникає такий негативний соціальний наслідок структурних реформувань, як підвищення рівня безробіття, пропонуються шляхи вирішення даної проблеми.

Однак ще залишаються недостатньо висвітленими методи соціального захисту і працевлаштування вивільненого населення в процесі реструктуризації.

У даному дослідженні ставляться наступні цілі:

- вказати можливі шляхи соціального захисту населення в процесі реструктуризації;
- обґрунтувати можливі шляхи працевлаштування звільнених працівників.

III. Результати.

До соціальних наслідків реструктуризації промислових підприємств належать:

- збільшення (зменшення) кількості робочих місць);
- показники збільшення (зменшення) розміру заробітної плати працівників;

– розрахунок терміну погашення простроченої заборгованості із виплати заробітної плати працівникам товариства;

– покращення (погіршення) рівня медичного, рекреаційного обслуговування;

Всі дослідники реструктуризації наголошують на негативних соціальних наслідках реструктуризації. Ці наслідки пов'язані з безробіттям, яке, у разі досить динамічного розвитку економіки і створення достатнього числа нових робочих місць повинно носити лише тимчасовий характер. На практиці ж в багатьох країнах з перехідною економікою складається абсолютно інша ситуація, що характеризується високими рівнями безробіття, причому ці рівні зберігаються протягом довгого часу. Крім того, емпіричні дані про поведінку ринку праці в країнах з перехідною економікою свідчать про те, що багато нових підприємств знаходять своїх працівників серед осіб, вже зайнятих або в приватному, або в державному секторі, а ті що втратили роботу в результаті реструктуризації часто поповнюють армію застійного безробіття.

Хоча з 2000 року рівень безробіття в Україні дещо знизився, як видно з табл., і ситуація в країні на ринку праці залишається напруженою.

– у зв'язку з відсутністю нових робочих місць, можливості працевлаштування обмежені, як наслідок висока доля безробітних – з довготривалістю безробіття від 6 місяців і вище;

– у структурі безробітних переважає молодь;

– зростання числа громадян з доходами на рівні і нижче мінімального споживчого бюджету.

Соціальним наслідкам реструктуризації не приділяється необхідна увага, зазначені показники є не у всіх планах реструктуризації. Хоча даний розділ плану має займати чільне місце програми, оскільки безпосередньо зачіпає інтереси працівників. А сам план перед поданням його на затвердження – розглянутий органом, що представляє інтереси трудового колективу підприємства (профспілковим комітетом).

В Україні державний сектор залишається великим, а багато державних підприємств страждають від надмірної укомплектованості кадрами, що призводить до низької продуктивності праці. В умовах конкуренції переукомплектованість кадрами є неможливою. Як тільки підприємство опиняється вічна-віч із вітчизняними та іноземними конкурентами, вони змушені, для того щоб бути

Таблиця 1

Динаміка макроекономічних індикаторів за 2000–2005 роки (%) [1,2]

Показник	2000 р.	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.
Приріст реального ВВП, %	5,9	9,2	5,2	9,6	12,1	2,8
Приріст продукції промисловості, %	13,2	14,2	7,0	15,8	12,5	3,1
Приріст реальних доходів населення, %	4,1	10,0	18,0	9,1	16,5	22,3
Приріст інфляції, грудень до грудня, %	25,8	6,1	-0,6	8,2	12,3	8,1
Рівень безробіття (економічно активного населення у віці 19–70 рр., за методологією МОП), %	11,6	10,9	9,6	9,1	8,6	8,7

Спостерігається критична ситуація із зайнятістю:

– фактичне безробіття значно перевищує офіційне;

– спостерігається тенденція росту надлишкової чисельності персоналу на промислових підприємствах;

конкурентоспроможними, позбавлятися надмірної робочої сили. Це призводить, принаймні тимчасово, до збільшення безробіття. І такого зростання рівня безробіття внаслідок швидкої реструктуризації підприємств зазнали майже всі країни із перехідною економікою.

У Польщі на кінець жовтня 2004 р. було зареєстровано 294429 безробітних, що становить 16,4%. Рівень безробіття 16,4% – дуже високий показник. Як економічне явище безробіття може дорівнювати близько 3% без помітної шкоди для державної економіки. З досліджень, що були проведені за стандартами Міжнародної організації праці, які беруть до уваги так зване приховане безробіття, виходить, що в першому кварталі 2004 р. безробіття в Польщі перевищило 17% [3]. Причинами такого високого безробіття в Польщі є реструктуризація нерентабельних підприємств, низький рівень освіти суспільства, демографічний вибух в сучасній Польщі, а також недорозвиненість певних регіонів, зокрема сіл і малих міст.

Для того, щоб реструктуризація мала позитивні наслідки, вона повинна проводитися в межах чинного законодавства [4]. Необхідно досягти головної мети перетворень – збереження унікальної виробничої бази і кадрового потенціалу заводу, а не приводити до розбалансування механізму чіткої міжцехової виробничої кооперації, фактичної відсутності на заводі скоординованої комплексної програми науково-технічного розвитку, чіткої цінової політики, системи забезпечення сировиною і матеріалами. Тільки в цьому випадку можна досягти позитивних результатів реструктуризації. Згідно аналітичної довідки про хід виконання Державної програми приватизації на 2000-2002 роки за 9 міс. 2004 р. завдяки впровадженню заходів з реструктуризації 13 підприємств повністю погасили заборгованість із заробітної плати перед працівниками [5].

При підготовці проекту і проведенні реструктуризації підприємства існує ряд потенційних небезпек і ризиків як для трудового колективу, так і для профспілкової організації, які профспілковому комітету потрібно передбачати і уміти запобігати. До числа таких можливих загроз інтересам працівників відносяться:

□ ігнорування законних прав і інтересів працівників у сфері оплати праці, зокрема, непогашення існуючої заборгованості по виплаті заробітної платні, іншим соціальним виплатам;

□ необгрунтоване скорочення чисельності працівників, відсутність реальних заходів по забезпеченню працелаштування працівників, що вивільняються [6];

□ передача об'єктів соціальної інфраструктури підприємства в комунальну власність без згоди трудового колективу, або за відсутності в місцевому бюджеті коштів на їх утримання;

□ недостатність або нездійснення належних заходів по забезпеченню соціальної захищеності працівників в період і після реструктуризації підприємства;

□ відсутність реальних джерел засобів на здійснення заходів по реструктуризації, недостатність об'ємів інвестування, або невиконання інвестором своїх зобов'язань;

□ непогашення підприємством заборгованості перед профспілковим комітетом із переліку профспілкових внесків;

□ протидія в різних формах законної діяльності профспілкового комітету на території підприємства;

□ порушення майнових прав працівників-акціонерів за допомогою виведення (в ході реструктуризації) активів підприємства в інші господарські структури, і ін.

На нашу думку першочерговим завданням керівництва підприємства при реструктуризації має стати система соціального страхування, яка забезпечувала б людям що втратили роботу, принаймні певний базовий мінімальний дохід.

Отже, активна політика на ринку праці може бути ефективною в тому випадку, якщо вона грамотно спланована і підкріплюється іншими стратегіями по підтримці розвитку місцевого бізнесу.

До складу комісії з реструктуризації передбачено законом включення представника від місцевого органу виконавчої влади, галузевого міністерства, органу, що представляє інтереси трудового колективу підприємства – профспілки органу.

Слід зазначити, що ці норми порушуються часто на практиці. Брак інформації у колективах підприємств про проведення реструктуризації підприємства, відсутність переконання в тому, що її здійснення зумовлено об'єктивними причинами, а також можливі її негативні наслідки викликають у працівників почуття страху, а іноді й акти протесту. Все це призводить до погіршення морально-психологічного клімату у колективах, що може вплинути на надійну та безпечну експлуатацію діючого обладнання [7]. Проведення адміністрацією заходів з реорганізації та

реструктуризації сприймаються колективами як приватна справа адміністрації, власника чи органів виконавчої влади. Нерідко профспілкова організація дізнається про проведення реструктуризації в останню чергу.

Практика засвідчила низку негативних соціально-економічних наслідків цього процесу для підприємств та його працівників, виявлено численні факти ущемлення їх прав та інтересів. Прикладом може бути Запорізька АЕС, коли внаслідок проведеної реструктуризації тут було утворено дочірні підприємства («Енхол», ТОВ «Налагоджувальне монтажне підприємство «Електропівденмонтаж», АТ «Енергетична компанія «Енергоатом» та інші). Як показує аналіз інформації цих членських організацій, основні соціально-економічні наслідки здійснених перетворень такі: підприємства неритмічно працюють, вони не знайшли свого місця на ринку; простоюють і закриваються робочі місця; не виплачується заробітна плата; скорочується чисельність працівників; втрачаються об'єкти соціально-культурного призначення; знижується профспілкове членство [8].

Для вирішення проблеми зайнятості персоналу ключовим завданням керівництва повинно стати зосередження особливої уваги на пошук і застосування заходів, які запобігають масовому вивільненню працівників [9]. До них ми пропонуємо віднести:

- сприяння у підвищенні кваліфікації працівників, їх перенавчання;
- надання допомоги у створенні власного бізнесу [10];
- забезпечення зайнятості шляхом створення нових робочих місць;
- напрацювати заходи матеріальної підтримки звільнених працівників, членів їх сімей;
- використання гнучких режимів робочого часу;
- переміщення працівників на інші робочі місця;
- плавне обмеження загальної кількості зайнятих на підприємстві: (звільнення працівників, що досягли пенсійного віку, скорочення понаднормових робіт, скорочення премій і грошових винагород (що збільшує звільнення за власним бажанням), усунення неповної зайнятості, припинення додаткового найму, відмова від поновлення контрактів);
- розробку комплексних довгострокових соціально-економічних планів.

Для того, щоб правильно визначити свої дії, профспілці разом з членськими організаціями необхідно домогтися надання роботодавцем чи його уповноваженим представником повної інформації щодо програми проведення реструктуризації з визначенням етапів та термінів, а також докласти зусиль для створення психологічних умов адаптації персоналу до майбутніх змін, у тому числі шляхом проведення у колективах широкої роз'яснювальної роботи.

IV. Висновки. Отже, на нашу думку, соціальну відповідальність перед працівниками підприємство, яке реструктуризується, повинно реалізувати такими діями:

- надання матеріальної, соціальної, психологічної, інформаційної допомоги вивільнюваним робітникам;
- надання послуг із працевлаштування або в пошуку альтернативних робочих місць відповідно до кваліфікації працівників, що вивільняються; використання практики переходу до інших підрозділів (філій);
- для підприємства: звернення до ділових партнерів із проханням про працевлаштування працівників, що вивільняються, на тимчасовій або постійній основі;
- сприяння в професійній перепідготовці для подальшого працевлаштування;
- допомога в розвитку власної справи;
- використання природних засобів скорочення чисельності зайнятих на підприємстві (припинення додаткового найму, вихід на пенсію, природна плінність, вибіркові звільнення за порушення трудової дисципліни та ін.).

Дані заходи дозволять знизити рівень безробіття в цілому і підвищити рівень соціального захисту населення в країні. Однак вони потребують ще подальших розробок, досліджень та вдосконалення.

1. *Наталія Резникова.* Про специфіку фінансової кризи в Україні. Персонал №3 - 2006. - с. 84

2. <http://www.ukrstat.gov.ua/> - офіційний сайт Державного комітету статистики України.

3. Спеціальні економічні зони Польщі: досвід Євро інтеграції. Економічні Есе.- Київ. - 2004. - 70 с.

4. Drucker P. Management, Bitterworth-Heinemann Ltd, 1992.

5. Фонд державного майна України. Аналітична довідка про хід виконання Державної програми приватизації на 2000-2002 роки у I кварталі 2006 року.

6. *Юрченко В.В., Романишин В.О.* Ринок праці України: сучасний стан та шляхи реформування. Актуальні проблеми економіки. - 2005/ - №6 - С. 28.

7. Фесенко А.М. Проблема безробіття як наслідок реструктуризації вугільної промисловості Донецького регіону // «Соціально-економічний розвиток регіонів України: історія та сучасність». – Донецьк. – 2001. – С. 119-123.

8. В. Приймак. Трудова мобільність населення України і регіональні ринки праці // Регіональна економіка. № 4. 2000.

9. А. Г. Музыченко. Управление персоналом в горно-металургическом комплексе в контексте реструктуризации трасли. Социально-экономические аспекты

промышленной политики . Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие: Сб. Науч. Тр. В 2 т. – Т. 2 / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти; Рекдкол.: Амоша А. И. (отв. Ред.) и др. – Донецк, 2004.– 526 с.

10. People and Productivity. Final Report. NOP World. – London: Investors in People UK, 2001.

In the article are considered the directions of decision of problem unemployment as one of the directions of industrial enterprises restructuring.