

Гончарова С. Ю.

Сотнікова Ю. В.

**ВИВІЛЬНЕННЯ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ:
РЕГІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ**

Монографія

Харків. ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015

УДК 005.954
ББК 65.240
Г 65

Рецензенти: докт. екон. наук, професор, завідувач кафедри трудових ресурсів і підприємництва Національного університету водного господарства та природокористування *Безтелесна Л. І.*; докт. наук з державного управління, професор кафедри управління персоналом та економіки праці Харківського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України *Жадан О. В.*; канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту і адміністрування Національного фармацевтичного університету *Зоїдзе Д. Р.*

Рекомендовано до видання рішенням вченої ради Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця.

Протокол № 10 від 02.06.2014 р.

Гончарова С. Ю.

Г 65 Вивільнення найманих працівників: регіональні особливості : монографія / С. Ю. Гончарова, Ю. В. Сотнікова. – Х. : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015. – 164 с. (Укр. мов.)

ISBN 978-966-676-570-6

Розглянуто теоретичні, науково-методичні, а також практичні положення вивільнення найманих працівників у контексті регіональної неоднорідності розвитку ринків праці. Поглиблено розуміння сутності поняття "вивільнення найманих працівників", розроблено методичний підхід до оцінювання рівня природного та фактичного безробіття. Побудовано прогнозні моделі вивільнення найманих працівників у регіонах. Обґрунтовано доцільність регулювання на мезорівні та управління на макро-рівні. Визначено зміст та послідовність етапів у процесі управління, розроблено кільцеву модель управління вивільненням.

Рекомендовано для фахівців у галузі економіки та управління, викладачів, студентів, аспірантів економічних спеціальностей вищих навчальних закладів.

**УДК 005.954
ББК 65.240**

ISBN 978-966-676-570-6

© Гончарова С. Ю., Сотнікова Ю. В., 2015
© Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, 2015

Вступ

Перехід від централізовано-планової системи управління економікою до ринкової системи господарювання неминуче призводить до загострення проблем зайнятості, виникнення і зростання безробіття. В умовах ринкової економіки потреби галузей промисловості в співробітниках змінюються внаслідок різних причин. Подібні зміни не завжди означають збільшення або збереження попиту на робочу силу на постійному рівні. Упровадження нових технологій, припинення випуску певних видів продукції або надання підприємствами послуг можуть призвести до скорочення попиту як на окремі категорії працівників, так і на робочу силу в цілому.

В останнє десятиліття в теорії і практиці управління підприємствами велику увагу приділено питанням ефективності, прибутковості та продуктивності. В умовах жорсткої конкуренції зниження витрат при збереженні або підвищенні якості продукції і послуг стає для організацій основою не тільки виживання під час кризи, а й отримання конкурентних переваг в періоди стабільного розвитку або зростання. Із 1980-х рр. для досягнення цієї мети американські та європейські компанії широко використовують такий засіб, як вивільнення персоналу, яке дозволяє скоротити надмірну чисельність працівників і знизити собівартість виробленої продукції або послуг.

В Україні останнім часом проблема вивільнення найманих працівників стала однією з провідних як для окремих галузей національного господарства, так і для країни в цілому. Масове вивільнення працівників з підприємств одного регіону або галузі якісно змінює попит на робочу силу та створює дисбаланс між її попитом та пропозицією на ринку праці. Ситуація погіршується тим, що в нашій країні недостатньо розвинута система забезпечення ефективної зайнятості населення – працевлаштування працівників, що були вивільнені з підприємств та організацій; забезпечення ефективного використання трудових ресурсів, відбору, підготовки та перепідготовки працівників, що вивільнились, відповідно до потреб ринку.

Проведений аналіз процедури вивільнення на вітчизняних підприємствах свідчить про те, що проблеми, які виникають під час та після її реалізації, не можуть бути вирішені в рамках існуючих напрямів роботи з вивільненими працівниками. Сучасна політика підприємств у галузі вивільнення працівників обмежується виконанням норм трудового законо-

давства: виплатою вихідної допомоги; завчасним повідомленням державної служби зайнятості щодо обсягів вивільнення та забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників шляхом надання роботи за професією та спеціальністю працівника на тому ж підприємстві. Однак з огляду на обсяги впливу вивільнення на діяльність самих підприємств і на зовнішнє середовище, перелічені заходи не вирішують проблеми, які виникають унаслідок вивільнення.

Тому актуальним стає вивчення накопиченого дослідниками і зарубіжними компаніями досвіду в галузі управління процесом вивільнення персоналу. Вивчення цього досвіду з урахуванням специфіки українських підприємств та нормативно-правового регулювання трудових відносин в Україні дозволить розробити рекомендації з включення вивільнення працівників у систему управління персоналом вітчизняних компаній та регулювання цього процесу на макрорівні.

Вивільненню працівників присвячені роботи українських і зарубіжних авторів. Питанням інституційного середовища вивільнення були присвячені праці таких учених-економістів, як: Дж. Ботеро, Вишнеvsька Н. Т., Черняvsька О. В., Хайєк Ф. А. Теоретичне підґрунтя досліджень вивільнення працівників було сформоване такими зарубіжними вченими й дослідниками, як: Аксьонова О. О., Апельбаум С. Х., Базаров Т. Ю., Єрьомін Б. А., Затрік С. Д., Кассіо В. Ф., Кемерон К. С., Кібанов А. Я., Д. Колвін, М. Конлін, Маслов Є. В., Скавітін А. В., Мішра А. К., Дж. Саліван, С. Дж. Фріман, Чуйкова С. Г. Серед вітчизняних учених, сферою досліджень яких були питання управління трудовими ресурсами та їх руху, є: Безтелесна Л. І., Колот А. М., Коняєва А. Н., Лібанова Е. М., Лісогор Л. С., Мироненко О. Н., Новак І. М., Петюх В. М., Цимбал О. І., Шаленко М. В. та ін.

Разом із тим недостатньо розробленими залишаються теоретичні та практичні питання, що пов'язані з: регулюванням вивільнення з боку держави у вигляді певного набору методів та інструментів; удосконаленням управління вивільненням на рівні підприємств з урахуванням особливостей зовнішнього і внутрішнього середовища; забезпеченням відтворення трудового потенціалу суспільства за рахунок вторинного працевлаштування вивільнених працівників. Це свідчить про нагальну потребу в науковому обґрунтуванні та подальшому розробленні теоретико-методичних питань вивільнення найманих працівників у сучасному українському середовищі.

Розділ 1

Теоретичний базис вивільнення найманих працівників

1.1. Інституційні важелі вивільнення найманих працівників в Україні та закордоном

Перехід від централізовано-планової системи управління економікою до ринкової системи господарювання неминуче призводить до загострення проблем зайнятості, виникнення і розширення безробіття. В умовах ринкової економіки потреби різних галузей промисловості в співробітниках змінюються внаслідок різних причин. Подібні зміни не завжди означають збільшення або збереження попиту на робочу силу на постійному рівні. Упровадження нових технологій, припинення випуску певних видів продукції або надання підприємствами послуг можуть призвести до скорочення попиту як на окремі категорії працівників, так і на робочу силу в цілому [56].

За останній час проблема вивільнення найманих працівників є найгострішою як в окремих галузях народного господарства, так і в країні в цілому. Масове вивільнення працівників із підприємств одного регіону або галузі якісно змінює попит на робочу силу та створює дисбаланс між її попитом та пропозицією на ринку праці. Ситуація погіршується тим, що в Україні відсутня система забезпечення ефективної зайнятості населення – працевлаштування працівників, що були вивільнені з підприємств та організацій; забезпечення ефективного використання трудових ресурсів; відбору, підготовки та перепідготовки працівників, що вивільнились, відповідно до потреб ринку. Усе це об'єктивно вимагає розробки комплексної політики управління вивільненням як на рівні окремих підприємств і галузей, так і на рівні держави в цілому.

Наявність структурної диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією за професіями є фактором, що обмежує можливості працевлаштування безробітних та задоволення потреб роботодавців у працівниках [28].

Стабільні трудові відносини необхідні для усіх сторін соціально-трудова взаємодії. Вони надають можливість працедавцю, з одного боку, створювати високопрофесійні трудові колективи, які здатні ефективно вирішувати існуючі та перспективні бізнес-ідеї, працівнику – розкривати свої професійні здібності і можливості, отримуючи при цьому за свою працю матеріальну та моральну винагороду, та державі забезпечувати стабільність на ринку праці, зменшення диспропорцій між попитом та

пропозицією робочої сили та зниження рівня безробіття у регіонах. Однак в силу різних обставин – як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру – у сторін трудового договору може виникнути потреба припинити його дію [56].

Ринок праці, зайнятість і безробіття регулюються не тільки попитом і пропозицією на робочу силу, економічним становищем підприємств. При аналізі ситуації на ринку праці потрібно враховувати інституційне середовище. Важливий компонент цього середовища – законодавство про захист зайнятості (ЗЗЗ). Як пишуть Ботеро та його колеги, "методи регулювання в різних країнах частково визначаються їх правовими системами, а тому, якщо суспільство регулює якусь одну сферу діяльності, воно, найімовірніше, буде регулювати й інші" [93]. Законодавство про захист зайнятості (employment protection legislation), згідно з визначенням ОЕСР [101], охоплює норми і правила, що стосуються найму та вивільнення працівників. Відзначимо, що дослідження, проведені в розвинених країнах, розглядають законодавство (legislation) про захист зайнятості, але ця система включає в себе як норми, встановлені в законодавчому порядку, так і колективні договори та угоди, судові прецеденти та звичаєву практику [52].

Цікавим є досвід інших країн щодо правового регулювання вивільнення найманих працівників. Аналіз цього досвіду дозволяє виявити існування двох типів правової регламентації вивільнень [33].

Перший тип передбачає вивільнення з попередженням, але без вагомих причин (на розсуд роботодавця) та вивільнення з поважних причин без попередження роботодавця. Другий тип передбачає також два види вивільнень, але обидва з поважних причин: перший вид вивільнення (звичайний) із попередженням, другий вид (дисциплінарний) – без попередження.

Перший тип правової регламентації переважав до Другої світової війни і сьогодні існує в небагатьох країнах. У сучасних умовах переважає другий тип. Його класифікаційними ознаками є вагома причина та попередження [33, с. 108].

Наприклад, у Німеччині будь-яке вивільнення, як звичайне (з попередженням), так і незвичайне (без попередження), повинне бути обґрунтованим. У Франції обґрунтованим вважається вивільнення, що викликане "реальними та вагомими причинами". Оскільки законодавство не конкретизує ці причини, вони трактуються судами в ході розгляду конкретних справ. В Італії вивільнення можливе за "справедливою причиною" (без попередження) або за "обґрунтованим мотивом" (із попередженням). Справедлива причина характеризується як обставина, яка "перешкоджає навіть тимчасовому продовженню трудових відносин". У США принцип вивільнення за вагомими причинами є визначеним тільки в колективних договорах.

Для працівників, що не працюють за колективними договорами, діє традиційна доктрина загального права, згідно з якою трудовий договір закріплює "зайнятість за бажанням". Тобто будь-яка сторона має право розірвати трудовий договір за будь-якою підставою, а також безпідставно.

Таким чином, міра конкретизації "вагомої причини" є різною в різних країнах. У деяких країнах законодавство обмежується проголошенням загального принципу вивільнення за вагомою причиною ("реальною", "справедливою та обґрунтованою"), а розкривають та визначають ці визначення суди в ході розгляду конкретних справ та колективні договори, в інших країнах поняття "вагома причина" є розкритим у законодавстві та колективних договорах.

У більшості країн про скорочення чисельності працівників мають бути повідомлятися адміністративні органи держави: міністерство праці, інспектор праці, бюро з працевлаштування, іноді суд із трудових справ. Однак, як правило, роль державних органів обмежується реєстрацією скорочення працівників (з метою збору інформації) та посередницькими функціями. Тільки в деяких країнах законодавство встановлює, що державні органи можуть припинити вивільнення на певний строк (Бельгія, Люксембург, Німеччина) або повинні санкціонувати вивільнення (Нідерланди). Якщо адміністративний орган в Нідерландах не дає згоди на вивільнення, то воно вважається недійсним, однак підприємець може звернутися до суду щодо розірвання трудового договору з певним працівником. У таких випадках остаточне рішення приймає суд [33].

У більшості країн законодавство встановлює процедуру реалізації вивільнень. Ця процедура охоплює право працівника, якого вивільняють, висловити свою думку, обов'язок працедавця – повідомити працівнику мотивування вивільнення (обов'язково в письмовому вигляді), вказати точну дату припинення трудових відносин, інформувати про способи оскарження звільнення.

Найбільш детальні форми встановлені у Франції. Підприємець, який бажає звільнити працівника, зобов'язаний викликати його для попередньої співбесіди, викласти причини звільнення і вислухати пояснення. За бажанням працівника під час бесіди може бути присутнім його колега, який одночасно є захисником працівника, що звільняється, і може висувати аргументи на користь цієї особи.

Виявлені особливості правового регулювання вивільнення в різних країнах обумовлені правовими традиціями цих країн. Із правових традицій найбільшого поширення в світі набули французька система цивільного права та англійська система прецедентного права. Ф. А. Хайєк стверджує, що англійська правова традиція слугує основою для верховенства закону,

тоді як у країнах континентальної Європи через століття абсолютизму традиційно переважають повноваження адміністративного апарату [99]. У рамках традиції прецедентного права кодекси лише доповнюють неписані закони, і законодавство формується судовими рішеннями, тоді як система цивільних кодексів переслідує протилежну мету. В основі першої системи лежить правовий прецедент і інститут присяжних, а державному регулюванню – у тому числі і на ринку праці – в цілому відводиться другорядна роль.

Із метою перевірки обґрунтованості гіпотези взаємозв'язку між нормативно-правовим регулюванням і захистом зайнятості для більшості країн Організацією економічного співробітництва та розвитку були розроблені індекси формалізації права. Вони показують, що формалізована правова система призводить до збільшення витрат, пов'язаних із примусовим дотриманням контрактів [101]. Рис. 1.3 дозволяє співвіднести ці індекси для різних країн-членів ОЕСР.

Найбільше формалізація права характерна для країн, чия юридична система походить від французької: тут середній індекс дорівнює 13,5, а в державах із правовою системою англійського походження – тільки 2,5. Німецька і скандинавська системи розташовуються між цими полюсами. Більше того, показник формалізації права пояснює й відмінності між країнами щодо деяких аспектів регулювання ринку праці. Прагнучи захистити працівників, законодавство вводить поняття "обґрунтованого" та "справедливого" вивільнення, про що йшлося раніше. У більшості країн ОЕСР до обґрунтованих відносять вивільнення за ініціативою роботодавця у зв'язку з економічними причинами, реорганізацією, технологічними змінами, а також дисциплінарними порушеннями з боку працівника або невідповідністю його кваліфікації займаній посаді [101].

В Україні ж існує певний перелік формальних підстав для вивільнення, але такої підстави, як вивільнення з економічних причин, у ньому немає. Найбільш близьке до нього по суті – скорочення чисельності або штату працівників у разі ліквідації або реорганізації виробництва [112]. Причому в цьому випадку роботодавець зобов'язаний запропонувати працівникам усі наявні в організації вакансії.

На рис. 1.1 подано розподіл країн за рівнем захисту зайнятості та характеристиками вивільнення на основі індексу формалізації норм права та індексу захисту зайнятості (згідно з ОЕСР) [101].

Розглянемо інституційне середовище українського ринку праці. На сьогодні трудові відносини регулюються більш ніж 250 нормативно-правовими актами, значна кількість яких була прийнята ще в минулому столітті. Найбільш змістовними нормативно-правовими актами, що регулюють

сферу зайнятості та процедуру вивільнення працівників, є Закон України "Про зайнятість населення" від 1 січня 2013 року, КЗпП України (розділ III-A "Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників"), постанови Кабінету Міністрів України [111; 112].

Крім зазначених вище нормативно-правових актів, що регулюють вивільнення найманих працівників в Україні, існують також акти міжнародного регулювання трудових відносин. Такими актами є Конвенція № 158 1982 року "Про припинення трудових відносин за ініціативою підприємця" та Рекомендація № 166 "Про припинення трудових відносин за ініціативою підприємця" Міжнародної організації праці [20].

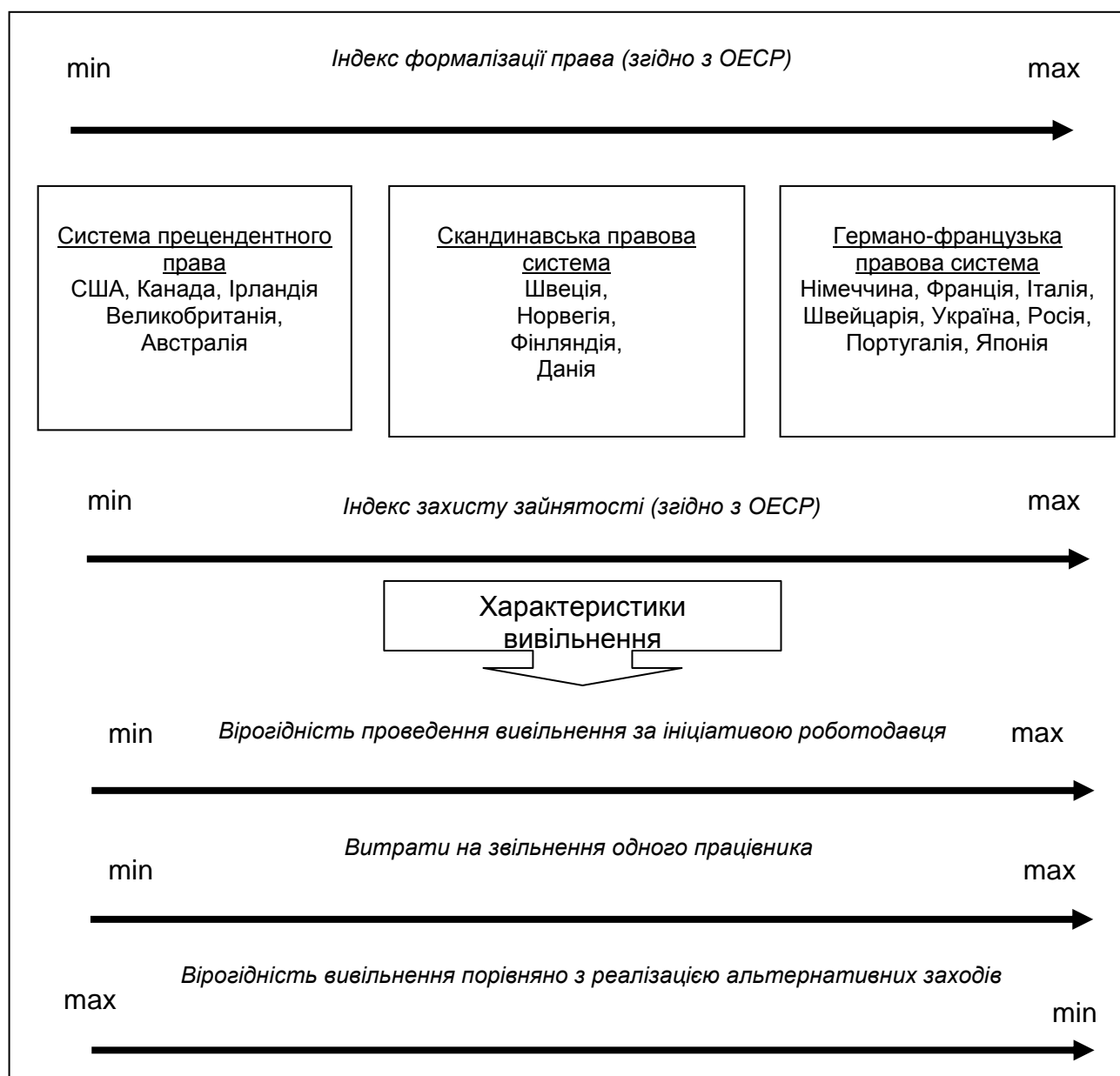


Рис. 1.1. Розподіл країн за рівнем захисту зайнятості та характеристиками вивільнення

Конвенції є юридичними документами, що мають силу міжнародного договору, правовий статус якого визначають порядок укладення, дії, зміни та припинення міжнародних зобов'язань, умови їх дійсності. Конвенція набуває юридичну силу з моменту ратифікації її вищим органом державної влади. В Україні Конвенція № 158 була ратифікована 04.02.1994 р. та набрала чинності 16.05.1995 р. [20, с. 575–586].

Рекомендації розробляються МОП у тих випадках, коли питання не вважається досить розробленим для прийняття твердих конвенційних зобов'язань або потрібно деталізувати, доповнити положення прийнятої конвенції, а також якщо мають місце норми, схильні до частих змін. На відміну від конвенції, рекомендація є джерелом інформації, а також можливою моделлю для подальшого вдосконалення національного законодавства.

Функціональне призначення конвенцій і рекомендацій МОП полягає в тому, щоб слугувати додатковим стимулом розвитку і вдосконалення національного законодавства у соціально-трудої сфері та вдосконалення системи соціального захисту трудящих.

Рекомендація МОП "Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця" містить наступні додаткові положення, що стосуються припинення трудових відносин із працівниками [20, с. 584]:

усі зацікавлені сторони повинні прагнути до запобігання або зведення до мінімуму, наскільки це можливо, випадків припинення трудових відносин з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру без шкоди для ефективної роботи підприємства, установи чи організації, а також до пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого припинення трудових відносин із цих причин для відповідного працівника;

заходи, які необхідно розглянути з метою запобігання припинення трудових відносин, можуть включати обмеження наймання на роботу; збільшення термінів процесу скорочення чисельності працівників, щоб мотивувати природне скорочення; переводи всередині підприємства; підготовку та перепідготовку працівників; стимулювання добровільного виходу на пенсію; обмеження понаднормових робіт та скорочення середньої тривалості робочого часу;

у випадку припинення трудових відносин необхідно заходами сприяти більш швидкому працевлаштуванню вивільнених працівників та, за необхідністю, забезпечити їхню професійну підготовку та перепідготовку;

підприємець повинен допомагати працівникам, що були вивільнені у пошуках іншої підходящої роботи, наприклад, шляхом прямих контактів із іншими підприємцями.

Законодавство про зайнятість населення і захист від безробіття в Україні формувалось в основному на першому етапі ринкових реформ на початку 1990-х рр. "з чистого аркуша". Тому багато його норм, положень і вимог не відповідає сучасному етапові розвитку ринку праці. Закон України "Про зайнятість населення" є комплексним законодавчим актом, що містить норми адміністративного права, права соціального забезпечення, трудового права [111]. Цей Закон комплексно регулює спільний об'єкт – сферу зайнятості, й кожна з названих галузей права має тут свій предмет.

Якщо трудове законодавство містить систему правових норм, об'єднаних єдиними принципами, методами, засобами, притаманними лише для сфери найманої праці, то законодавство про працю становить сукупність правових норм, пронизаних різними методами у різних пропорціях, і має більш широку сферу застосування – соціальну сферу. Оскільки державному регулюванню трудової сфери, а в тому числі і ринку праці, в Україні відводиться першочергова роль, нашу країну можна віднести до германо-французької правової системи, як подано на рис. 1.1.

Досвід застосування старої редакції закону України "Про зайнятість населення", відповідних підзаконних актів показав недоліки, протиріччя, висвітлив білі плями і правові колізії. Щоби позбавитись недоліків законодавства у сфері зайнятості, розроблений новий закон "Про зайнятість населення". Перевагами нової редакції закону є те, що він підсилює роль держави у сприянні зайнятості населення, регламентує поведінку підприємств, установ та організацій у процесі вивільнення працівників, стимулює розвиток самозайнятості, розширює заходи щодо активного сприяння працевлаштуванню, передбачає створення цілісної системи інформаційної взаємодії державних органів, які здійснюють заходи щодо сприяння зайнятості, а також регламентує діяльність приватних агентств зайнятості. Все це забезпечує формування економічних передумов зайнятості шляхом розробки і реалізації економічної політики, спрямованої на розвиток нових і збереження ефективних робочих місць, визначає систему пріоритетів, яку забезпечуватиме держава під час реалізації політики зайнятості.

Однак існують певні суперечності, які не вирішуються старою та новою редакціями. Так, наприклад, важливого значення для активізації безробітних у пошуку роботи має порядок їх перереєстрації в службі зайнятості. Прогалиною чинного і нового законодавства є те, що даної процедури не передбачено: її замінює суто технічний акт – так зване "відвідування за відміткою". Особа, яка зареєстрована як безробітна, має

регулярно проходити перереєстрацію: інформувати спеціалістів державної служби зайнятості про засоби і методи пошуку роботи, отримувати консультативну допомогу щодо їх удосконалення; підтверджувати відповідність критеріям і ознакам безробітного. Подібний підхід застосовується у міжнародній практиці, однак критерієм виявлення активності особи є її звернення до роботодавця або намагання організувати власну справу протягом певного періоду часу.

Також викликає сумніви доцільність застосування пільг для вивільнених працівників, що певною мірою є атавізмом часів загальнодержавної власності на засоби виробництва. За тих умов цей підхід відповідав загальній філософії повного одержавлення соціально-економічного життя суспільства: коли державне підприємство вивільняло людину, держава надавала їй певні пільги. В умовах ринкової економіки ситуація різко змінюється: працівника вивільняє власник, а навантаження щодо забезпечення пільг вивільненим працівникам покладається на власників інших підприємств і застрахованих осіб, які сплачують внески у страховий фонд. Якщо для означених категорій осіб залишати пільги, то вони мають забезпечуватись за рахунок підприємців, які вивільнили людей [43].

Ще одним нормативно-правовим актом, який регулює вивільнення, є Кодекс законів про працю [112]. У ньому визначений перелік підстав для припинення трудового договору (розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу; розірвання трудового договору з ініціативи працівника; загальні підстави припинення трудового договору) та забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників.

Трудові відносини працівників, які працюють за контрактом, можуть бути припинені як за підставами, передбаченими КЗпП, так і за додатковими підставами, передбаченими трудовим контрактом.

Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за підставами, передбаченими Законом, може бути здійснено тільки за попередньою згодою профспілкового органу. Вивільнення працівника буде правомірним при виконанні підстав, порядку та умов вивільнення працівника, дотриманні усіх передбачених законодавством України гарантій під час вивільнення працівника [20, с. 92].

На підставі ст. 38 КЗпП України [112] працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений термін, попередивши про це власника. Вивільнення за цією статтею не може бути визнано законним, якщо:

після закінчення двох тижнів із дня подання заяви працівник фактично продовжував працювати і не підтвердив бажання розірвати трудовий договір;

до закінчення строку попередження працівник відкликав свою заяву, і на його місце не запрошений інший.

Підстава припинення трудового договору за згодою сторін характеризує договірний характер трудових відносин, які встановлюються за згодою сторін та за згодою сторін можуть у будь-який час припинитися. Відмінність даної підстави припинення трудового договору від вивільнення за власним бажанням полягає в вольовому характері, тобто при розірванні трудового договору за згодою сторін необхідне волевиявлення обох сторін трудового договору, а при розірванні трудового договору за власним бажанням достатньо волевиявлення одного працівника.

Трудовий договір може бути припинений за ініціативою третіх осіб, тобто осіб або органів, які не є сторонами трудового договору. Підставами вивільнення в такому випадку можуть бути вимоги органу профспілки, суду, який визнав у вирокі міру покарання, що виключає можливість продовження даної роботи, військкомату при призові або вступі працівника на військову службу та в деяких інших випадках, визначених законодавством України.

Найбільш складним та впливовим на широке коло учасників є вивільнення у випадку змін в організації виробництва та праці, в тому числі ліквідації, реорганізації або перепрофілюванні підприємства, скороченні чисельності або штату працівників. При ліквідації звільняються всі, а при реорганізації можуть бути вивільнені тільки окремі працівники [42].

Згідно із законодавством, власник, одночасно з попередженням про вивільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці, повинен запропонувати працівнику іншу роботу на тому ж підприємстві. За відсутності певної професії або спеціальності, а також у випадку відмови від переводу на іншу роботу, працівник за власним бажанням звертається в державну службу зайнятості або працевлаштовується самостійно.

У разі вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації праці та виробництва підприємства повідомляють про це в письмовій формі державну службу зайнятості, вказуючи підстави та строки вивільнення, найменування професій, спеціальностей, кваліфікації, розмір оплати праці, а в десятиденний строк після вивільнення – списки фактично вивільнених працівників.

Працівникам, трудовий договір з якими був розірваний за ініціативою власника або уповноваженого ним органу за умови реєстрації в службі зайнятості протягом семи календарних днів після вивільнення, гарантується:

надання статусу безробітного;

право на отримання допомоги з приводу безробіття;

збереження на новому місці роботи на весь період професійного перенавчання з відривом від виробництва середньої заробітної плати за попереднім місцем роботи;

право на достроковий вихід на пенсію за півтора роки до встановленого законодавством строку осіб передпенсійного віку, які мають необхідний трудовий стаж [20, с. 106].

Крім національного законодавства, існують міжнародні нормативно-правові акти, що пов'язані з вивільненням. Одним із таких є Конвенція № 158 МОП "Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця" [20]. Зіставлення міжнародного та вітчизняного законодавства щодо вивільнення найманих працівників наведено в додатку А. Основні положення Конвенції МОП знайшли своє відображення у вітчизняному законодавстві тим самим чином або модифіковано.

У забезпеченні зайнятості населення беруть участь державні органи двох видів: загальні й спеціальні. Загальне керівництво працевлаштуванням і його організація покладені на Міністерство праці та соціальної політики України та його органи на місцях.

Спеціальним органом працевлаштування є Державна служба зайнятості. До складу професійної служби зайнятості входять: навчальні заклади професійної підготовки незайнятого населення; інформаційно-обчислювальні центри; територіальні та спеціалізовані бюро зайнятості; центри реабілітації населення; підприємства, установи та організації, підпорядковані службі зайнятості [19].

Будь-яке управління суспільними процесами здійснюється через певну систему функцій окремих, відносно самостійних, але тісно взаємопов'язаних за видами діяльності.

Практично всі центральні органи виконавчої влади мають вбудований конфлікт інтересів, зумовлений необхідністю реалізації в одному органі конфліктних типів функцій [62]. Так, наприклад, поєднання нормативно-

правового регулювання з функціями з надання адміністративних послуг або контрольно-наглядових функцій є типовим прикладом конфлікту інтересів, адже зручність адміністрування дій із використання права визначає нормативний порядок їх здійснення. Центральні органи виконавчої влади сформовані як функціонально універсальні одиниці державного управління. За такого механізму управління орган виконавчої влади "охоплює" своєю діяльністю весь адміністративний процес – від визначення норм до здійснення контролю щодо їх виконання. Прямим результатом такого становища стає знецінення базових цілей і цінностей того сервісу, який очікується від органу виконавчої влади з боку громадянського суспільства або ринку. Як наслідок, функціональна організація органів виконавчої влади заздалегідь містить у собі суттєві обмеження щодо процесу цілеполагання та досягнення поставлених цілей. З іншого боку, спостерігається ситуація заміщення стратегічних рішень тактико-оперативними діями [62]. Так, наприклад, проведений аналіз функцій інститутів забезпечення зайнятості населення дозволив зробити висновок про те, що деякі з них дублюються в функціональних обов'язках різних органів, що свідчить про недостатню ефективність організації їх діяльності (табл. 1.1).

Існує певний перелік функцій, за яким відбувається неконфліктне співвідношення вказаних типів діяльності, а саме: забезпечення реалізації державної політики зайнятості; забезпечення прав громадян на працю та дотримання норм законодавства. Певне дублювання цих функцій є природним і навіть необхідним. Однак інколи виконання певних функцій декількома органами призводить до відсутності відповідальних осіб.

Доцільним було б встановити більш жорсткий контроль за закріпленням окремих функцій відповідно до типу органу та забезпечити таке співвідношення типів функцій, яке б не продукувало конфлікт інтересів у діяльності органів забезпечення зайнятості.

Серед функцій, які не повинні дублюватися, можна виділити наступні: визначення напрямів та обсягів професійного навчання з урахуванням потреб ринку. Розробка концептуальних засад розвитку системи професійного навчання безробітних має базуватися на використанні системного підходу, що дозволить розкрити цілісність досліджуваної системи та, виходячи зі складності її компонентів, виявити механізми, які забезпечують її цілісність. Системний підхід до організації професійного навчання та відповідність зазначеним принципам унеможливорює існування декількох органів, відповідальних за визначення його обсягів та напрямів [57];

Матриця дублювання функцій органів забезпечення зайнятості населення (ОЗЗН)

Функція \ Орган ОЗЗН	Держ. служба зайнятості	Держ. Фонд сприяння зайнятості	Нац. служба посередництва і примирення	Федерація проф. спілок	Федерація роботодавців	Центр організації проф. навчання	Центр проф. орієнтації	Науково-дослідний інститут охорони праці	Органи праці та соціального захисту населення	Приватні агентства
1. Участь у формуванні та забезпеченні реалізації державної політики зайнятості	+	+	+			+	+		+	
2. Аналіз ситуації на ринку праці	+	+								+
3. Надання допомоги громадянам з працевлаштування	+	+								+
4. Визначення напрямів та обсягів професійного навчання з урахуванням потреб ринку	+	+				+				
5. Забезпечення міжнародного співробітництва в розв'язанні проблем зайнятості		+	+							
6. Сприяння взаємодії сторін СТВ у процесі вирішення трудових суперечок			+							
7. Захист прав та інтересів членів профспілок				+						
8. Вдосконалення системи соціального партнерства			+	+	+				+	
9. Захист прав та інтересів роботодавців у процесі прийняття рішень					+					
10. Забезпечення прав громадян на працю та дотримання норм законодавства	+	+				+	+		+	
11. Формування кадрових, соціально-економічних, правових та фінансових засад розвитку профорієнтації	+						+			
12. Визначення закономірностей впливу шкідливих професійно-виробничих чинників на організм людини								+		
13. Призначення та виплата соціальної допомоги, компенсацій та інших соціальних виплат, встановлених законодавством	+	+							+	
14. Надання особам матеріального забезпечення та соціальних послуг, передбачених законодавством	+								+	
15. Реалізація реагування на масове вивільнення*	+									
16. Забезпечення регулювання вивільнення**										

Примітки:

* Функції, що передбачені законодавством, однак відсутні шляхи їх реалізації

** Функції ОЗЗН розвинених країн Європи



– функції, дублювання яких необхідно ліквідувати

формування кадрових, соціально-економічних, правових та фінансових засад розвитку профорієнтації. Політика та програми професійної орієнтації повинні координуватися з політикою й основними програмами соціального та економічного розвитку, такими, як: розширення можливостей зайнятості, соціальної інтеграції, сільського розвитку, розвитку ремесел і промисловості; пристосування методів та організації праці до людських потреб і поліпшення умов праці; врахування міжнародної економічної й технічної взаємодії та співробітництва; застосування періодичного перегляду у зв'язку з поточним і плановим соціальним та економічним розвитком; сприяння кращому розумінню технічних, наукових, економічних, соціальних і культурних питань; створення й розвиток відповідної інфраструктури з метою забезпечення належної підготовки з урахуванням найважливіших норм промислової гігієни й безпеки. Крім того, у разі застосування в професійній орієнтації тестів та інших видів іспитів, вони мають бути уніфіковані за віковою ознакою, за групами населення й рівнем культури і відповідати конкретній меті, з якою вони застосовуються. Усе це зумовлює необхідність формування засад профорієнтації єдиним органом забезпечення зайнятості, оскільки дублювання цієї функції призведе до відсутності єдиного методологічного підходу до реалізації професійної орієнтації в державі [7];

призначення та виплата соціальної допомоги, компенсацій та інших соціальних виплат; надання особам матеріального забезпечення та соціальних послуг, встановлених законодавством. Дублювання цих функцій зменшує вірогідність надання адресної допомоги та підвищує розмір адміністративних витрат на реалізацію цих функцій декількома органами. Досвід розвинених країн Європи дозволяє виявити два основних джерела фінансування безробітних: страхова допомога з безробіття (управління соціального страхування) та соціальна допомога (муніципалітет). Передбачається також обслуговування клієнтів за принципом "єдиного вікна", що дозволяє усунути дублювання функцій (наприклад, повторне профілювання клієнтів) і зайві передачі справи клієнта між надавачами послуг по мірі розвитку ситуації з даним клієнтом. Перехід до обслуговування за принципом "єдиного вікна" спростить також моніторинг справ клієнтів і, відповідно, краще забезпечуватиме виконання вимог щодо працевлаштування одержувачів допомоги. Об'єднання інспекторів різних відомств у єдину службу дозволяє зробити допомогу у зв'язку з безробіттям адресною, скоротити адміністративні витрати.

Таким чином, аналіз інституційного середовища українського ринку праці дозволяє зробити висновок про те, що можна виділити як позитивні, так і негативні тенденції його розвитку. Позитивним є те, що існує значна кількість інститутів, що забезпечують формування зайнятості населення, професійну орієнтацію та професійне навчання. Однак дублювання деяких функцій та відсутність органів, які б займались поширенням інформації щодо їх функціонування, робить діяльність цих інститутів неефективною.

У монографії Чернявської О. В. висвітлюються основні недоліки сучасної структури Міністерства праці та соціальної політики, серед яких вона виділяє: спрямованість лише на поточне регулювання ситуації на ринку праці; відсутність підрозділів, які б відповідали за прогнозування стану ринку праці та стратегічне планування, аналіз і контроль досягнення таких планів, їх поточне корегування, вивчення регіональних диспропорцій на ринку праці і формування політики трудової міжрегіональної міграції та міграцій "село-місто" [88, с. 255]. Функціонування органів працевлаштування в значній мірі будується на оперативному регулюванні вивільнення найманих працівників, а не на вирішенні завдань із забезпечення раціональної зайнятості вивільнених працівників.

Крім того, негативним аспектом є дублювання деяких функцій, відсутність налагодженого каналу з обміну інформацією та відсутність ефективною співпраці між органами забезпечення зайнятості та інститутами зовнішнього середовища такими, як федерація роботодавців та профспілок, органи вищої та середньої освіти, кадрових агенцій і ін.

1.2. Теоретичні підходи до вивільнення працівників у контексті загальної стратегії діяльності підприємств

Дуже поширеною тенденцією сьогодення є випадки незаконного вивільнення працівників або порушення встановленого законом порядку припинення трудового договору. У зв'язку з цим роздержавлення і реструктуризація підприємств, їх перепрофілювання або банкрутство здійснюється без урахування інтересів робітників і призводять до значних кадрових змін. Значна частина їх поповнює контингент безробітних, оскільки в сучасних умовах не створюються нові робочі місця, сприятливі умови для вільної міграції робочої сили і прискорення темпів розвитку приватної сфери господарювання [27].

Дослідження статистичних даних дозволяє зробити висновок про те, що основною причиною безробіття є вивільнення працівників з економічних причин. Вивільнення застосовується в період економічних криз як реактивна, тактична процедура. Від того, наскільки ефективно організований процес управління вивільненням на підприємствах, залежить добробут не тільки працівників цих підприємств, але й місцевої спільноти. Так, найбільш успішні підприємства використовують вивільнення працівників більш стратегічно – як частину комплексної стратегії управління найманими працівниками. У цій стратегії вивільнення є лише одним з інструментів у портфелі альтернатив, спрямованих на поліпшення діяльності підприємств. Керівництво може використовувати таку політику з метою забезпечення досягнення короткострокових і довгострокових цілей діяльності шляхом реалізації спланованих, обґрунтованих дій у сфері управління найманими працівниками, що, в свою чергу, забезпечує відносну стабільність на ринку праці і мінімізує можливість значного підвищення рівня безробіття. Прикладом такої успішної політики є "Cisco Systems", яка звільнила 20 % працівників за період з 2001 по 2008 рр. У 2008 році фірма застосувала стратегію вивільнення як останній інструмент після реалізації інших альтернатив. Новий, зважений підхід був таким, що більше відповідає довгостроковій стратегії управління талантами та є соціально відповідальною реструктуризацією, яка враховує негативний вплив вивільнення на зовнішнє середовище [103].

Економічний успіх підприємств, що проводять зважену політику вивільнення в контексті загальної стратегії діяльності, робить доцільним дослідження вивільнення як економічної категорії та зарубіжний досвід управління цим процесом.

Для характеристики сукупності працівників підприємств та їх приналежності до категорії зайнятих сучасна економічна література та нормативні акти використовують різні терміни: робоча сила, трудові ресурси, персонал, кадри.

Так, термін "робоча сила" є широким і включає все працездатне населення: підприємців; дрібних власників; членів сімей власників засобів виробництва; найманих працівників; людей, які не мають визначених місць у суспільному виробництві [14].

Ще одним розповсюдженим терміном, який зустрічається у вітчизняній літературі, є "трудові ресурси". Найчастіше він використовується для характеристики населення у працездатному віці, яке володіє фізичними й розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності [108].

Терміни "робоча сила" і "трудові ресурси" використовуються для характеристики процесів, які відбуваються у сфері соціально-трудоих відносин, на макрорівні: зайнятості та безробіття, міграції, руху населення та ін.

Крім означених, у літературі використовуються такі терміни, як "персонал" та "кадри". Аналіз використання цих термінів вказує на те, що їх використовують, коли необхідно охарактеризувати соціально-трудоі відносини на рівні окремих підприємств, визначаючи приналежність працівників до того чи іншого підприємства, установи або організації [108].

Необхідність дослідження процесів вивільнення як на рівні держави, так і на рівні окремих підприємств, зумовлює неможливість використання тих дефініцій, що представлені вище. Ще однією причиною некоректності використання термінів "робоча сила", "трудоі ресурси", "кадри" та "персонал" є те, що вони характеризують сукупність осіб, які працюють на підприємствах, установах та організаціях. Однак процедура спрямовується не тільки на сукупність осіб (масове вивільнення), але й на конкретного працівника. Тому доцільним є використання терміну, який би дозволив індивідуалізувати спрямованість процедури вивільнення та характеризував би її на мікрота мезорівні. Автори вважають, що, з урахуванням вищезначених особливостей, найбільш прийнятним є термін "наймані працівники", який буде використовуватись надалі і означає осіб, які виконують роботу за наймом, укладають договір, контракт чи усну угоду з керівником підприємства, одержують оплату за свою працю та разом із працюючими не за наймом у секторі самостійної зайнятості формують зайняте населення країни [109].

Єдиного термінологічного апарату і розуміння розбіжностей у характеристиках вивільнення працівників у вітчизняній та зарубіжній науці на даний момент не існує. Це пов'язано з тим, що науково-дослідний інтерес до даної проблеми виник порівняно недавно і був викликаний появою в 1980-х рр. і розповсюдженням серед компаній США і Європи стратегії зменшення розмірів підприємств з метою скорочення витрат і отримання конкурентних переваг, що у ряді випадків припускало скорочення чисельності працівників.

Дана стратегія отримала найменування даунсайзинг ("*downsizing*"). У зарубіжній літературі склалися два підходи до його визначення. Прихильники першого, розширеного, підходу (Кемерон К. С., Фриман С. Дж., Мішра А. К., Козловски С. В. Дж., Де Бреши М. К., К. Балаз і ін.) під даунсайзингом розуміють комплекс заходів, реалізованих керівництвом підприємств із метою підвищення ефективності, продуктивності і (або) конкурентоспро-

можності, що припускає скорочення витрат виробництва, ліквідацію робочих місць, зменшення кількості рівнів управлінської ієрархії або зміну системи організації виробництва [52].

Прихильники другого підходу до визначення даунсайзинга (Кассіо В. Ф., Аппельбаум С. Х. та ін.) розуміють під ним стратегію поліпшення фінансового стану підприємства і зниження витрат виробництва шляхом скорочення чисельності працівників (звільнення). З погляду прихильників розширеного підходу, це лише один із можливих напрямів реалізації даунсайзинга – "workforce downsizing" [92; 103]. Його основними характеристиками є:

наявність управлінської дії на працівників, яка призводить до зменшення їх чисельності;

зменшення чисельності працівників відбувається через вивільнення, необхідність якого визначається причинами зовнішньо- або внутрішньо-організаційного, а не особового характеру;

ухвалення рішення про вивільнення також лежить на рівні підприємств і пов'язане з поліпшенням показників їх діяльності (перш за все, продуктивності, ефективності, конкурентоспроможності).

Крім терміна "даунсайзинг" у закордонній літературі зустрічається термін "лей-офф" або "локаут", що означає стратегію примусового звільнення працівників при банкрутстві підприємства або з метою попередження страйку працівників [95]. Відмінною характеристикою цього процесу є його адміністративний характер та спрямованість саме на зменшення кількості працівників.

Автори вважають, що найбільш прийнятним є переклад терміну "workforce downsizing" і позначення даної стратегії за допомогою визначення "вивільнення працівників". У роботі доцільно обґрунтувати цю точку зору шляхом зіставлення зазначених характеристик "workforce downsizing" і термінологічних характеристик вивільнення, що також дало можливість розмежувати поняття вивільнення працівників і ряд суміжних термінів (організаційна реструктуризація, звільнення, оптимізація чисельності персоналу, вибуття працівників і ін.).

Характеристика суміжних з даною дефініцією понять, що склалися в економічній літературі, наведена у табл. 1.2. Подані терміни характеризують процес вивільнення працівників із підприємств не всебічно, а лише за окремими напрямками: організаційним, особистісним та правовим.

Характеристика суміжних дефініцій вивільнення

Термін	Характеристика	Відношення до процедури вивільнення
Організаційна реструктуризація	Комплекс заходів, які пов'язані з плановими змінами в напрямках діяльності організації [106]	Метою організаційної реструктуризації не є скорочення кількості працівників, тому даний термін не характеризує виключно сферу соціально-трудова відносин
Звільнення працівників	Припинення трудового договору між адміністрацією та найманим працівником [22]	Є одним з інструментів регулювання ринку праці підприємств і не пов'язано з соціально-психологічними аспектами
Оптимізація чисельності персоналу	Комплекс заходів, спрямованих на зменшення витрат на працівників, що обумовлено особливостями зовнішнього та внутрішнього середовища [108]	Процедура враховує тільки організаційні та правові аспекти процесу вивільнення
Вибуття працівників	Процес, пов'язаний із залишенням працівниками організації самостійно, за власним бажанням без адміністративного втручання [108]	Характеризує процес вивільнення тільки з погляду власного бажання працівників, без урахування адміністративного чинника
Реструктуризація персоналу	Метод скорочення витрат підприємств, що спрямований на оцінювання, скорочення та перерозподіл працівників, керівництва вищої та середньої ланки [115]	Метою реструктуризації є не тільки безпосередньо скорочення штатів, тобто вивільнення виступає складовою частиною реструктуризації

Для формування остаточного розуміння дефініції вивільнення працівників авторами були вивчені підходи (економічний аспект) до визначення даного терміну, що склалися у вітчизняній науково-практичній літературі.

Аналіз літератури показав, що означені характеристики вивільнення роблять маловірогідним використання існуючих визначень. Так, ряд вітчизняних авторів (наприклад, Кібанов А. Я.) обмежують цільову сферу вивільнення працівників виключно кадровими питаннями (чисельність і склад зайнятих) [37]; інші (наприклад, Маслов Є. В.), навпаки, дають досить широке визначення, що виходить за рамки виключно соціально-трудова відносин [50]; треті (наприклад, Скавітін А. В.) відносять до нього всі випадки відходу працівників з підприємств, незалежно від волевиявлення, що розмиває чинник організаційної дії [72].

Аналіз правового аспекту у формуванні дефініції "вивільнення працівників" був зроблений шляхом зіставлення категорій трудового права України (нормативно-правовий аспект) – припинення трудового договору, розірвання трудового договору, звільнення. Чинне трудове законодавство використовує три терміни: "припинення трудового договору"; "розірвання трудового договору"; "звільнення" [112].

Усі ці терміни позначають припинення трудових правовідносин. Вказані поняття не однозначні за своїм змістом. Найбільш широким є поняття "припинення трудового договору (контракту)". Ним охоплюються всі види закінчення дії трудового договору (контракту). В основі припинення трудового договору (контракту) лежать як юридичні факти-дії, так і юри-

дичні факти-події (смерть працівника, припинення термінового трудового договору тощо) [43]. Припинення трудового договору ідентично поняттю "звільнення", проте звільнення не враховує випадку вибуття працівника зі списків особового складу у зв'язку зі смертю. Припинення трудового договору і звільнення мають єдиний порядок і підстави, однакові юридичні наслідки. Таким чином, термін "розірвання трудового договору" значно вужчий, ніж "припинення" і "звільнення". Слід також відзначити, що терміни "припинення" і "розірвання" вживаються стосовно трудового договору, а "звільнення" – коли йдеться про працівника (рис. 1.2).



Рис. 1.2. Підходи до формування дефініції "Вивільнення найманих працівників"

З урахуванням викладеного, в роботі пропонується розуміти під вивільненням працівників комплекс заходів цільового характеру щодо розірвання трудових відносин з працівниками з економічних (скорочення витрат), організаційних (скорочення чисельності), технологічних (зміна професійно-кваліфікаційного складу) або інституційних (зміна управлінської ідеології і системи цінностей керівництва, вплив на процес ухвалення управлінських рішень різних груп інтересів) причин, що передбачає дотримання правових норм, організаційно-психологічну підтримку працівників та взаємодію з державними органами забезпечення зайнятості.

Залежно від того, в рамках яких наукових напрямів розглядаються проблеми вивільнення, можна запропонувати наступні теоретичні підходи до їх вивчення: економічний, організаційно-управлінський, соціально-психологічний і інституційний [52].

Економічний підхід (Хамермеш Д. С., Пфанн Г. А., Парсонс Д. О., Аппельбаум С. Х., П. Каппеллі, Фарбер Х. С., Хеллок К. Ф. і ін.) [52] є традиційним і дозволяє розглядати питання, що стосуються визначення об'єму надмірної чисельності працівників, критеріїв відбору працівників, що вивільняються, й оцінювання ефективності вивільнення.

Проте в рамках даного підходу неможливо дати пояснення "парадоксу продуктивності" – поширеному серед американських і європейських компаній явищу, коли вивільнення працівників не дозволяє досягти поставлених економічних цілей (підвищення продуктивності, рентабельності, поліпшення якості продукції і т. д.). Аналіз економічного підходу до проблем вивільнення дозволяє зробити висновок про те, що в рамках цього підходу основною метою вивільнення є скорочення витрат підприємств шляхом скорочення працівників та визначення економічної ефективності його проведення.

У рамках організаційно-управлінського підходу можлива неефективність вивільнення пояснюється відсутністю адекватної системи управління його реалізацією, невідповідністю вивільнення загальній стратегії розвитку підприємств і орієнтацією на короткострокові цілі. Тому прихильники даної групи теорій (Кемерон К. С., Фріман С. Дж., Ментцер М. С., Хикок Т. А., Ф. Гандольфі, Базаров Т. Ю., Єрьомін Б. Л., Скавітін А. В. і ін.), ґрунтуючись на результатах спеціальних досліджень, рекомендують реалізовувати вивільнення сукупно з іншими елементами організаційних змін, а також відповідно до особливостей організаційної структури і культури підприємства. Таким чином, організаційно-управлінський підхід до проблем вивільнення виходить та базується на ефективності управління процесом вивільнення та тих організаційних заходах, які спрямовані на скорочення чисельності працівників [72; 94; 97].

Представники соціально-психологічного підходу (К. Балаз, Де Бреші М. К., Кілпатрік А. О., Дж. Брокнер, Д. Зеон, Зоммер С. М., Лютенс Б. К., Л. Шапіро й ін.) вважають, що вивільнення може бути неефективним через недостатню увагу, що приділяється керівництвом людському чиннику в процесі його реалізації. Як показують результати численних досліджень, вкрай важливим для майбутнього розвитку підприємства є психологічний стан не звільнених працівників, який у багатьох випадках може характеризуватися появою так званого синдрому "того, що вижив". Під ним розуміють зниження виробничих зусиль і лояльності до підприємства з боку працівників, що залишаються, під час і після процедури вивільнення. Наслідком даного синдрому є погіршення економічних показників діяльності підприємства. Вірогідність появи синдрому та його наслідків можна зменшити за допомогою використання принципу соціальної справедливості відносно працівників, що вивільняються, та реалізації спеціальних заходів щодо надання підтримки працівникам, що залишаються. Таким чином, соціально-психологічний підхід до проблеми вивільнення спрямований на врахування проблем соціального та психологічного характеру, які супроводжують вивільнення та надання допомоги як тим працівникам, які вивільняються, так і тим, які залишаються на підприємствах [52].

У рамках інституційного підходу неефективність вивільнення пояснюється дією нераціональних мотивів у процесі ухвалення рішення про його проведення (копіювання дій інших підприємств; наслідування "модних" тенденцій і стратегій управління; прагнення задовольнити інтереси акціонерів, зацікавлених у скороченні витрат і зростанні вартості підприємства тощо). Узагальнення результатів досліджень із позицій інституційного підходу дозволяє зробити висновок про те, що ухвалення рішення про вивільнення працівників (вірогідність його проведення) залежить від управлінської ідеології і системи цінностей керівництва, а також впливу на процес ухвалення управлінських рішень різних груп інтересів. Ідеологія цінності працівників, перевага соціальної відповідальності перед працівниками підприємства і місцевим співтовариством, присутність сильної профспілкової організації, участь державних органів в ухваленні стратегічних рішень знижують вірогідність вивільнення. Використання концепції ощадливого виробництва, орієнтація на інтереси власників і фінансових структур, навпаки, підвищують її. Таким чином, інституційний підхід визначає пріоритетне значення для процесу вивільнення та напрямів реалізації його інституційних засад, а саме – процедури ухвалення рішення про вивільнення, нормативно-правового регулювання цього процесу

та законодавчої бази країни. Особливе місце в рамках інституційного підходу займає дослідження впливу вимог нормативно-правового регулювання на ухвалення рішення про вивільнення працівників і вибір формальної підстави його реалізації [36; 107].

В. Кассіо підкреслює важливість необхідності визначення витрат у процесі вивільнення й поділяє всі витрати на прямі та непрямі, перелік яких поданий в табл. 1.3 [103].

Таблиця 1.3

Прямі і непрямі витрати, пов'язані з реалізацією процедури вивільнення найманих працівників

Прямі витрати	Непрямі витрати
оплата вихідної допомоги; оплата відпускних та медичних страховок; додаткова допомога у зв'язку з безробіттям; аутплейсмент; пенсійні виплати; адміністративні витрати; витрати на перепрацевлаштування (redeployment) колишніх працівників	витрати на найм; погіршення морально-психологічного клімату; збільшення рівня безробіття; нестача робочої сили в період підйому економіки; витрати на новачків (адаптація, навчання, розміщення); вивільнення працівників, що залишилися; потенційні судові процеси; можливість страйку; втрата довіри до керівництва; втрата іміджу організацією

Значна кількість прямих і непрямих витрат, пов'язаних із вивільненням, обумовлює необхідність управління цим процесом на підприємствах. Однак аналіз вітчизняної літератури та практики господарювання дозволяє зробити висновок про відсутність загальних принципів, етапів та напрямів управління вивільненням, які були б уніфікованими та могли б використовуватися підприємствами різних галузей господарювання та форм власності.

Виходячи з визначення управління, запропонованого М. Месконом, М. Альбертом та Ф. Хедоурі, як процесу планування, організації, мотивації та контролю, який є необхідним для того, щоб сформулювати та досягнути мету діяльності організації [51], в літературі зустрічаються лише окремі елементи планування та організації вивільнення як функцій управління.

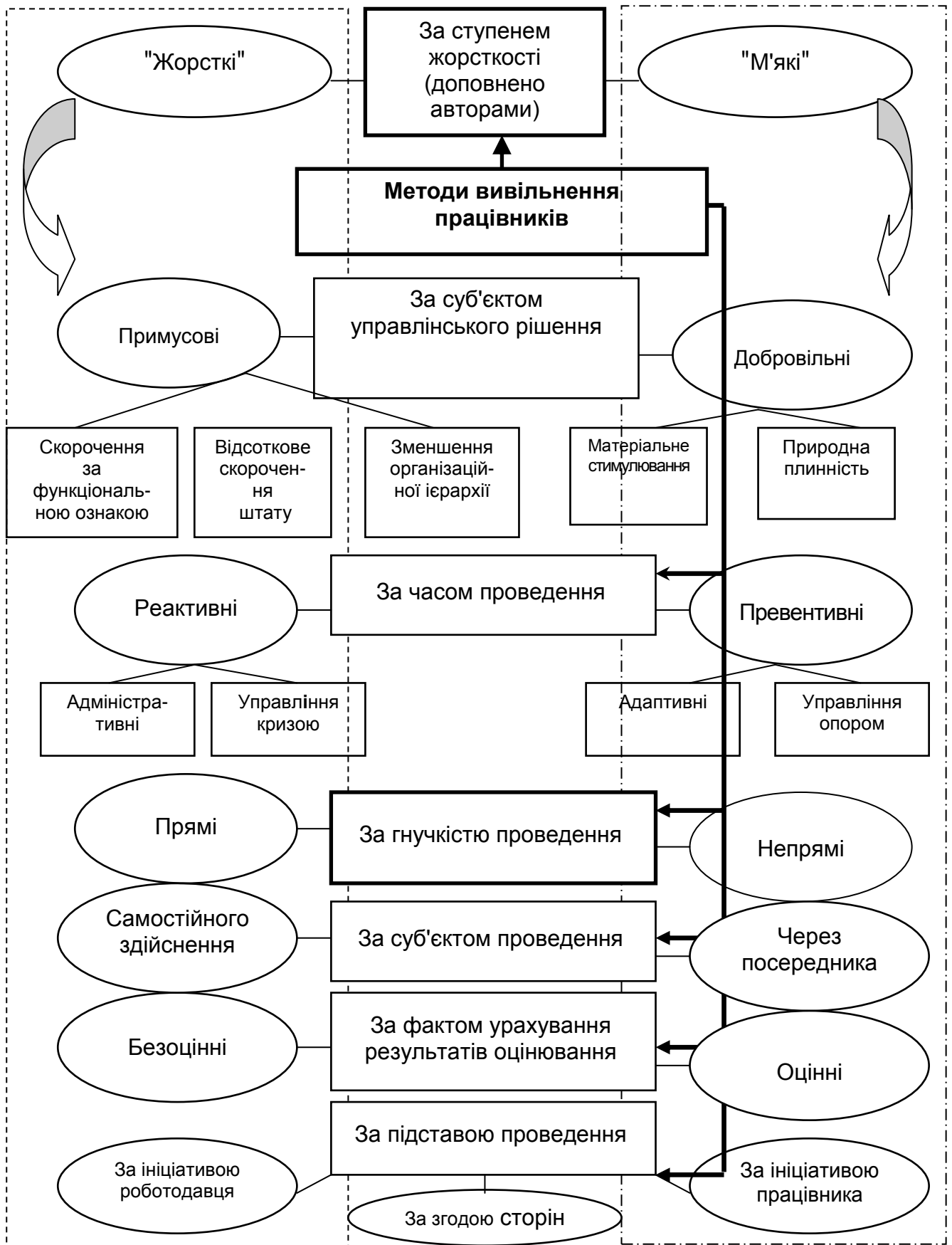
Так, Дж. Саліван [70] передбачає необхідність використання альтернативних вивільненню заходів для того, щоб уникнути значних витрат. Використання альтернативних скороченню штатів заходів, на його думку, дозволяє пом'якшити планування і проведення політики скорочення шляхом орієнтування на досягнення компромісу.

У випадку, якщо спад тимчасовий, існує багато способів скоротити витрати або альтернатив вивільненню, які наведені в додатку Б [70]. Аналіз і порівняння закордонних та вітчизняних напрямів скорочення витрат на найманих працівників дозволяє зробити висновок про те, що українська практика реалізації процедури вивільнення налічує значно меншу їх кількість. Серед найбільш поширених та використовуваних способів скорочення витрат на працівників серед українських підприємств можна назвати такі: скорочення змінної частини заробітної плати, скорочення тривалості робочого дня; скорочення робочого тижня; реструктуризація підприємств; неоплачувані відпустки. Це пояснюється тим, що вітчизняна практика вивільнення найманих працівників обмежується виконанням вимог трудового законодавства без урахування соціально-психологічного ефекту від цієї процедури. Такі напрями, як аутсорсинг, стимулювання дострокового виходу на пенсію, "заморожування наймання", кар'єрного зростання та заробітної плати, введення нових технологій управління найманими працівниками, що використовуються на підприємствах у розвинених країнах, в Україні ще не набули широкого розвитку та поширення.

Найбільш складними з точки зору їх реалізації є такі альтернативні скороченню заходи, як тимчасові вивільнення та стимулювання добровільних вивільнень. Теорія управління тимчасовими вивільненнями, яку запропонував і розвив Д. Колвін, полягає в тому, що, здійснюючи вивільнення серед робітників, підприємства можуть зберегти ключових співробітників, які будуть необхідні в період підйому економіки [95, с. 86].

Ще одним елементом управління вивільненням, який зустрічається в науковій літературі, є методи скорочення працівників. Авторами узагальнено класифікацію відомих методів скорочення найманих працівників підприємств, які подані на рис. 1.3.

У роботі пропонується поділяти всі методи вивільнення на "жорсткі" та "м'які". Така необхідність обумовлена особливостями міжнародного законодавства про захист зайнятості (ЗЗЗ), яке охоплює норми і правила, що стосуються найму та звільнення працівників. Для роботодавця виконання ЗЗЗ пов'язано з витратами, які мають неоднорідний характер. Частина з них (вихідна допомога; оплата зайнятості в період повідомлення про вивільнення; компенсація у випадку незаконного вивільнення) є прямими витратами і становить передачу грошових коштів від роботодавця до працівника. Що стосується оцінювання непрямих витрат виконання ЗЗЗ, то звичайно вона проводиться за допомогою спеціальних шкал, які дозволяють на основі інтерпретації законодавчих норм давати бальну оцінку їх обов'язковості для роботодавця.





 використовуються у випадку тимчасового та точкового вивільнення в разі ліквідації підприємства;
  використовуються при управлінні плінністю та альтернативами вивільненню при спаді господарської діяльності.

Рис. 1.3. Методи вивільнення найманих працівників підприємств

Потім ці показники можуть певним чином агрегуватися з метою отримання інтегральної оцінки жорсткості ЗЗЗ. Подібний підхід лежить в основі індексу захисту зайнятості (EPL), що розраховується за методикою ОЕСР, та індексу жорсткості зайнятості (REI), що розраховується за методикою Світового банку. Міждержавні співставлення довели, що жорсткість ЗЗЗ безпосередньо впливає як на кадрову політику підприємства, так і на процедуру вивільнення зокрема. Такий вплив ґрунтовно висвітлюється в роботі Мироненко О. Н. "Вплив законодавства про захист зайнятості на кадрову політику підприємства" наступним чином: "на рівні підприємства рішення у сфері кадрової політики приймаються з урахуванням оцінки реальної жорсткості ЗЗЗ, тобто тих витрат, які фактично доведеться нести роботодавцю у зв'язку з наймом і вивільненням працівників. Імовірно, вони будуть тим вищі, чим суворіші формальні приписи законодавства і чим вища сила інфорсменту" [53]. Усе це зумовлює необхідність виділення "жорстких" та "м'яких" методів вивільнення працівників, що дозволить підкреслити їх відповідність нормам законодавства про захист зайнятості.

У даному контексті під "жорсткими" методами розуміють методи класичного скорочення штатів, які спрямовані головним чином на виконання норм трудового законодавства. У такому випадку процедура вивільнення відбувається досить швидко та з незначними витратами. "М'які" методи спрямовані на усунення негативного впливу процедури вивільнення як на діяльність підприємства, так і на морально-психологічний стан її працівників.

Аналіз вітчизняної і закордонної літератури дозволив зробити висновок про те, що найбільшого поширення набула класифікаційна ознака методів вивільнення працівників "за суб'єктом управлінського рішення про вивільнення".

У літературі зустрічається виділення наступних методів за цією ознакою: "директивні" та "недирективні" [90, с. 111], а також "добровільні" та "примусові" [105, с. 3–4]. Автори вважають, що більш доцільним є використання визначень "добровільні" та "примусові" методи вивільнення, що дозволяє акцентувати увагу саме на суб'єкті ухвалення рішення про вивільнення. До "примусових" належать методи, під час реалізації яких рішення про вивільнення приймається адміністрацією підприємств. Серед них можна виділити наступні:

- 1) скорочення за функціональною ознакою, тобто вивільнення окремих груп посад, ліквідація непотрібних і неефективних підрозділів. За результатами різних досліджень, такий варіант найбільше стосується співробітників територіальних підрозділів, відділів продажу і маркетингу, адміністративних працівників. Одночасно зі скороченням працівників здійснюється суміщення та розширення обов'язків деяких категорій працівників;

2) зменшення кількості рівнів у організаційній ієрархії. Цей метод використовується при спрощенні організаційної структури – скорочення адміністративного та управлінського персоналу, але з його допомогою не завжди вдається скоротити кількість співробітників і позбутися непотрібних функцій всередині підрозділів;

3) рівномірне процентне скорочення штату – найшвидший, простий і розповсюджений спосіб: керівництво вимагає від усіх або частини підрозділів скоротити певну частку працівників. Задані "зверху" параметри скорочення штатів виявляються неефективними, оскільки не враховують реальний стан справ у підрозділах [105].

Методи, пов'язані з доведенням індивідуальної свідомості кожного співробітника до думки про необхідність залишити підприємство, докладно розглянуті Базаровим Т. Ю., Єрьоміним Б. Л., Аксьоною О. О. Вони об'єднані під назвою "недирективні методи вивільнення працівників" (табл. 1.4) [81].

Таблиця 1.4

Класифікація недирективних методів вивільнення найманих працівників

Назва методу	Тип організаційної культури	Характеристика
1	2	3
"Контрактації відповідальності"	Підприємницька	При такій організаційній культурі важливо укласти контракт про права і обов'язки працівників. Укладаючи контракт, необхідно: спрогнозувати основні етапи професійного розвитку; вимоги, що надаються на різних стадіях розвитку підприємства; передбачити стратегію його розвитку і врахувати можливі періоди скорочення працівників.
"Психологічний контракт"	Органічна	Головним механізмом прийняття рішень про вивільнення повинне стати розуміння кожним свого місця на зміненому підприємстві. Лідер-керівник повинен сформулювати своє бачення змін, а кожен працівник зобов'язаний або уявити, на якій посаді він тепер буде працювати, або прийняти рішення про вивільнення. Негативним моментом є певний суб'єктивізм при прийнятті рішення працівниками

1	2	3
"Схвалення керівництва"	Бюрократична	Якщо на таких підприємствах ставиться питання про вивільнення працівників, то вирішальним голосом буде володіти керівник. Щоб уникнути прямого силового впливу і дати можливість співробітникам оцінити себе, ефективним механізмом може стати атестація
"Тактика залякування"	Будь-яка	Заснована на стимулюванні добровільних вивільнень повідомленням індивідуального рейтингу працівникам; у результаті працівники з низьким індивідуальним рейтингом звільняються за власною ініціативою
"Командоутворення"	Партисипативна	Головний механізм розуміння працівниками свого місця на підприємстві – самоформування цільових команд під проекти, що дозволяє підприємству знизити кількість неефективних витрат, перевівши працівників на роботу за проектами, що мають фінансування. Якщо фахівець не запрошений ні в одну з груп – це оцінка його професійного рівня або специфіки групової ролі, і він повинен ухвалити рішення про своє вивільнення в майбутньому

Основний інструмент такого скорочення – емоційно-ціннісні мотиви, що призводять до прийняття кожним працівником рішення про вивільнення або подолання негативного ставлення до рішення керівництва про припинення трудових відносин. Автори даної ідеї розглядають заходи кадрової роботи з точки зору відмінності організаційних культур, для яких будуть адекватні різні механізми та методи скорочення.

До "добровільних" методів належать такі, при яких суб'єктом ухвалення рішення про вивільнення є сам працівник. Порівняно з іншими методами добровільне вивільнення значно виграє: немає необхідності дотримуватись попереджувального терміну, виплачувати вихідну допомогу; знижується ймовірність судових позовів; зберігається репутація підприємств [90].

Першою групою "добровільних" методів скорочення працівників є матеріальне стимулювання добровільного вивільнення. Коли немає впливу на емоційно-ціннісні мотиви працівників, можливий варіант вивільнення з виплатою компенсації. Попередній аналіз ефективності проведення даного заходу шляхом порівняння витрат на утримання робочого місця і розрахунку одноразової компенсації дозволить визначити доцільність і необхідність його проведення.

Іншим інструментом стимулювання добровільного вивільнення може бути ранній вихід на пенсію. Зацікавленість у ранніх виходах на пенсію підвищується, коли підприємство гарантує колишнім працівникам певний рівень доходу до отримання пенсії за віком. Природна плинність є ще одним методом добровільних вивільнень, при якому працівники залишають підприємство самостійно, за власною ініціативою, і завданням адміністрації є створення відповідних умов для цього процесу. Наприклад, припинення прийняття на роботу [34].

Чуйкова С. Г. за часом проведення поділяє методи на превентивні та реактивні [90, с. 114]. Превентивні, згідно з цією класифікацією, означає попереджувальні, які застосовуються завчасно. Реактивні – методи, які ліквідують неефективну зайнятість, що виникає внаслідок організаційної неефективності, і використовуються для зниження вже існуючих негативних чинників. Також у літературі зустрічаються такі методи: адаптивних змін, адміністративний метод, метод управління кризовою ситуацією та метод управління опором (або метод "акордеону"). Ці методи за особливостями їх проведення автори вважають доцільним розподілити на превентивні та реактивні. До превентивних належать методи адаптивних змін та управління опором, до реактивних – адміністративний та метод управління кризовою ситуацією.

Адміністративний метод передбачає використання сили для подолання опору з боку працівників. Використовується даний метод в умовах гострого дефіциту часу і тільки в тих випадках, коли природа опору ясна і відвертого прояву сили не потрібно.

Найбільші труднощі у використанні цього методу полягають у:

відсутності до початку процесу змін бази, яка забезпечила б його здійснення (надзвичайно високий ризик невдачі нововведень);

нездатності передбачати джерела і силу опору;

нездатності усунути першопричину опору;

ігноруванні вказівок щодо впровадження змін;

нерозумінні необхідності підвищувати компетентність і створювати новий управлінський потенціал.

Управління кризовою ситуацією. Метод спрямований на подолання кризових явищ, за яких опір із боку працівників поступається місцем підтримці. Метою діяльності в даній ситуації є заходи щодо подолання паніки. Про перші ознаки виходу з кризового становища свідчить відновлення опору.

Метод адаптивних змін. У рамках цього підходу стратегічні зміни відбуваються шляхом поступових незначних змін протягом тривалого періоду. Процесом управляє не керівництво підприємства, а спеціально створена проектна група. Конфлікти вирішуються шляхом компромісів, угод і переміщень у керівництві. Цей метод дає можливість здійснювати зміни в умовах, коли у прихильників змін немає адміністративної влади, але є сильна мотивація до впровадження нововведень. Метод корисний при тому стані зовнішнього середовища, коли небезпека (тенденції) або сприятливі можливості легко передбачити, і тому особливої терміновості у прийнятті заходів немає.

Управління опором (метод "акордеону"). Якщо адміністративний і адаптивний методи є крайніми заходами проведення змін, то цей метод проміжний і може бути реалізований у строки, що диктуються розвитком подій у зовнішньому середовищі. Тривалість процесу змін повинна враховувати наявний час. Із наростанням терміновості цей метод наближається до адміністративного, із зменшенням терміновості – до адаптивного методу здійснення змін. Властивість адаптивності до процесу змін набувається завдяки використанню поетапного підходу: процес планування поділяється на етапи, що завершуються реалізацією певної програми впровадження. При використанні цього підходу опір мінімально контролюється за допомогою розробленого "стартового майданчика" – першого підрозділу, який включається у зміни. Потім послідовно застосовуються все нові і нові види мотивації, що включають і підкріплюють реально продемонстровані співробітниками зміни. Порівняння описаних методів за часом проведення подане в табл. 1.5.

Таблиця 1.5

Порівняння превентивних та реактивних методів вивільнення

Метод	Умови використання	Переваги	Недоліки
Превентивні			
Адміністративні	Велика терміновість	Швидкість змін	Великий опір
Управління кризою	Загроза існування	Слабкий опір	Жорсткий дефіцит часу; ризик неефективності
Реактивні			
Адаптивні	Нетерміновість	Слабкий опір	Повільність
Управління опором	Середня терміновість	Слабкий опір	Підгонка до моменту; складність реалізації

За гнучкістю проведення у господарській практиці використовують прямі та непрямі методи вивільнення працівників. Під прямими методами скорочення працівників розуміється скорочення чисельності або штату працівників підприємств відповідно до трудового законодавства. До непрямих методів скорочення можна віднести надання працівникам безстрокових неоплачуваних або частково оплачуваних відпусток, скорочений режим робочого часу, аутсорсинг, аутстафінг. За суб'єктом проведення заходів скорочення Чуйкова С. Г. виділяє методи самостійного здійснення їх підприємствами та за допомогою посередника, наприклад, аутплейсмент [90, с. 115].

Методи скорочення можуть проводитися як із використанням оцінювання, так і без нього. До методів *без використання оцінювання* працівників належать такі, як метод LIFO (last-in, first-out) – прийнятий останнім звільняється першим [72], і так званий метод "довільного вибору". Такий підхід вважається потенційно дискримінаційним, якщо не застосовується поряд з іншими критеріями. Вважається, що об'єктивні критерії повинні бути засновані на професійних показниках працівника – рівні продуктивності праці, оцінці компетентності та ін. До методів із *використанням оцінювання* належать ті, які відбуваються за результатами проведеної атестації працівників, та метод аналізу ефективності діяльності підприємств. Основною метою цього методу є значне скорочення витрат, пов'язаних із працівниками підприємств. Аналіз ефективності діяльності відрізняється від інших методів перш за все тим, що зазвичай не переслідує заздалегідь поставленої мети – скоротити працівників і потенціал оптимізації визначається на основі ретельного аналізу діяльності підприємств. Особливо дієвою програма скорочення витрат на основі АЕД виявляється на підприємствах, в яких висока частка фонду оплати праці в загальній структурі витрат, наприклад у фінансових компаніях, де цей показник становить 30 – 50 %, і в підрозділах, де функції співробітників складно стандартизувати. Це підрозділи стратегічного планування, маркетингу, зі зв'язків з громадськістю або роботи з персоналом, юридичні відділи, різного роду господарські служби. Кількість працівників скорочується на 15 – 20 %, відповідно знижуються витрати [38].

Ще однією класифікаційною ознакою, яка найчастіше зустрічається в правовій літературі, є "за підставою проведення". Відповідно до неї методи вивільнення розділяються на ті, що здійснюються за ініціативою роботодавця, за згодою сторін та за ініціативою працівника. Така класифікація дозволяє визначити правові засади та нормативно-законодавче обґрунтування вивільнення працівників [54].

Ефективним та раціональним із точки зору організації є вивільнення працівника за власною ініціативою. Цей перехід у більшості випадків розглядається самим співробітником позитивно. Його професійна діяльність і соціальне середовище або не змінюються істотним чином, або працівник практично готовий до подібних змін. Тому необхідність підтримки з боку адміністрації не потрібна. Вивільнення з ініціативи адміністрації відбувається найчастіше внаслідок скорочення працівників або закриття підприємств і є більш складним видом вивільнень. Вивільнення з ініціативи роботодавця переживається важко тому, що воно зачіпає всі найважливіші сторони праці – професійні, соціальні, особистісно-психологічні. Професійна трудова роль співробітника погіршується, тому що йому потенційно, на невизначений термін, загрожує безробіття. Вивільнення людини з певного професійного середовища має такі негативні наслідки, як, наприклад, втрата соціальних взаємозв'язків чи статусу. Тому від того, як організований сам процес вивільнення, залежить, який вплив він матиме на працівника та на ринок праці.

А. Коняєва особливо концентрує увагу на тому, що масштабно використовувати тактику примусового вивільнення працівників, незважаючи на наслідки, може тільки певний перелік підприємств [39]. До них належать:

великі містоутворюючі підприємства. Не маючи можливості обрати іншого роботодавця, працівники змушені самостійно забезпечити збереження сприятливого іміджу підприємств, з яких вони були вивільнені. У такому випадку надалі, коли підприємство знову оголосить набір працівників, звільнені зможуть повернутися;

підприємства, які планують закрити представництва/філії на певній географічній території;

підприємства, розташовані в депресивних регіонах;

підприємства, що мають можливості для примусового повторного введення людей у структуру [39].

Решта підприємств, які змушені реалізовувати процедуру скорочення працівників, повинні забезпечити збереження ділової репутації, кращих співробітників, а також тимчасових і фінансових ресурсів. Вихідною позицією в управлінні процесом вивільнення є визнання серйозності та важливості факту вивільнення і з виробничої, і з соціальної, і з особистісної точок зору [113].

Вивільнення з підприємств внаслідок виходу на пенсію характеризується низкою особливостей, що відрізняють його від попередніх методів вивільнень. По-перше, вихід на пенсію може бути заздалегідь передбаченим і спланованим із достатньою часткою точності за часом. По-друге, ця подія пов'язана з дуже специфічними змінами в особистій сфері. По-третє,

значні зміни в способі життя людини дуже наочні для його оточення. Тому процес виходу на пенсію, а також перебування людини в новій соціальній ролі є в цивілізованих країнах об'єктом досить пильної уваги [74].

Процес вивільнення здійснює вплив не тільки на діяльність окремих підприємств, але і на регіональний ринок праці та суспільство в цілому. Цей вплив наведений у табл. 1.6.

Таблиця 1.6

Наслідки вивільнення найманих працівників

Рівень впливу	Напрямок дії	Характеристика
1	2	3
Мікрорівень	На працівників, які вивільняються	Працівники, що вивільняються, переживають психологічний стрес, особливо у випадку скорочення вихідної допомоги. Результати дослідження, яке було проведено на 756-ти респондентах, показали, що впродовж двох років після того, як працівники були вивільнені, вони переживали емоції, що відповідають "спіралі напруги": вивільнення призводить до фінансової нестабільності, яка породжує депресію. Це, у свою чергу, примушує людей відчувати, що вони не мають контролю над подіями, що відбуваються. Потім з'являється відчуття безнадійності, безсоння
	На працівників, які залишилися	Ті, хто залишається на підприємствах після вивільнення колег, почувають себе винними і пригніченими. Наукові дослідження виявили, що мораль, лояльність і довіра до керівництва знижується після скорочень, також як і продуктивність праці, задоволення від роботи і почуття причетності. У той самий час рівень стресу, бажання покинути підприємство і фактичний рівень добровільної плинності збільшуються. Ця сукупність ознак відома як "синдром того, хто вижив". І до працівників, що вивільняються, і до тих, хто залишається на підприємстві, можна віднести явище так званого "психологічного контракту", яке визначає характер взаємин між працівниками і працедавцями. Працівники формують певні очікування, ґрунтуючись на діях працедавця, включаючи очікування справедливого вивільнення. Вивільнення інтерпретується працівниками як порушення психологічного контракту, і ті, що залишилися можуть відповісти на це шляхом відмови в продуктивності і причетності, відсутності на робочому місці [104]
Мезорівень	Галузь, регіон	Дослідження показують, що тривалі інвестиції у посилення почуття причетності працівників, які сильно прив'язують працівників до їх робочих місць, допомагають підтримати продуктивність. Ці методи "посилення почуття причетності" включають такі напрями, як створення виробництва, заснованого на командоформуванні, формування гнучкого робочого графіку і участь у прибутку, обмін інформацією, надання можливостей для навчання і розвитку працівників [105]

1	2	3
Макрорівень	На суспільство в цілому	Фактично кожна процедура масштабного вивільнення працівників робить хвилеподібний ефект на суспільство. З метою скорочення витрат працедавці повинні вивільнити велику кількість працівників, таким чином збільшуючи показники безробіття на ринку праці. Ще одним ефектом є часткова зайнятість. У цьому випадку працівники працевлаштовані, проте не відповідно до своїх потреб у заробітній платі, годинах роботи, рівні кваліфікації і досвіду. Частково зайняті нерідко конкурують за доступні робочі місця з безробітними [105]

Негативний вплив вивільнення на суб'єктів соціально-трудоких відносин на всіх рівнях обумовлює необхідність урахування їх інтересів. Серед суб'єктів, інтереси яких зачіпаються в процесі вивільнення, можна виділити на мікро-рівні роботодавців та працівників, що вивільняються і залишаються, а на макрорівні – суспільство в цілому.

Однак, крім негативних наслідків, до яких може призвести вивільнення працівників, воно може стати стійким резервом забезпечення потреби в працівниках у тих галузях, які розвиваються. Працівники, що вивільняються, є значним джерелом заміщення вакантних і новостворених робочих місць. Але таке заміщення може існувати тільки у випадку існування налагодженого механізму вивільнення на окремих підприємствах та їх взаємодії з державними органами забезпечення зайнятості.

Таким чином, процеси вивільнення здійснюють безпосередній вплив як на діяльність окремих підприємств та установ, так і на ринок праці регіону, а як наслідок, на рівень зайнятості та безробіття в країні, що зумовлює необхідність розробки загальної системи управління вивільненням. Масове безробіття в Україні, на жаль, стає суворою реальністю. Результати останніх соціологічних опитувань засвідчують, що абсолютна більшість українців констатує погіршення економічної ситуації. Головним проявом цього для них є зростання цін та скорочення робочих місць. Кількість респондентів, що дотримується такої думки, вже наблизилася до 90 % [75]. Усе це робить вивільнення найгострішою проблемою сучасності та зумовлює необхідність пошуку шляхів її вирішення.

Висновки до розділу 1

Визначено, що вивільнення працівників застосовується в період економічних криз як реактивна, тактична процедура або реалізується задля досягнення організаційних цілей підприємств. Масове вивільнення працівників підприємств одного регіону або галузі якісно змінює попит на робочу силу та створює дисбаланс між її попитом та пропозицією на ринку праці.

Доведено недоцільність використання наявних термінів, які визначають вивільнення працівників, оскільки вони характеризують цей процес не всебічно, а лише за окремими напрямками: організаційним, особистісним та правовим. Було запропоновано розуміти під вивільненням працівників комплекс заходів цільового характеру щодо розірвання трудових відносин з працівниками з економічних (скорочення витрат), організаційних (скорочення чисельності), технологічних (зміна професійно-кваліфікаційного складу) або інституційних (зміна управлінської ідеології і системи цінностей керівництва; вплив на процес ухвалення управлінських рішень різних груп інтересів) причин, що передбачає дотримання правових норм, організаційно-психологічну підтримку працівників та взаємодію з державними органами забезпечення зайнятості.

Було виділено основні теоретичні підходи до визначення вивільнення залежно від того, в рамках яких наукових напрямів розглядаються проблеми вивільнення, а саме: економічний, організаційно-управлінський, соціально-психологічний і інституційний. Визначено, що особливе місце в рамках інституційного підходу займає дослідження впливу вимог нормативно-правового регулювання на ухвалення рішення про вивільнення працівників і вибір формальної підстави його реалізації. У ході аналізу інституційного середовища українського ринку праці було виявлено: наявність великої кількості інститутів, що забезпечують зайнятість населення, професійну орієнтацію та професійне навчання, однак дублювання деяких функцій та відсутність органів, які б займались поширенням інформації щодо їх функціонування, робить діяльність цих інститутів неефективною; дублювання деяких функцій, відсутність налагодженого каналу з обміну інформацією та ефективної співпраці між органами забезпечення зайнятості та інститутами зовнішнього середовища такими, як федерація роботодавців.

Визначено, що в сучасній літературі розглядаються лише окремі аспекти вивільнення працівників, а саме методи вивільнення та альтернативи його проведення. Комплексного підходу щодо управління вивільненням із виділенням у ньому етапів, принципів та включення в загальну систему управління найманими працівниками відсутнє як у закордонній, так і вітчизняній літературі. Порівняння закордонних та вітчизняних напрямів скорочення витрат на найманих працівників дозволяє відзначити, що українська практика використання альтернативних вивільненню заходів становить значно меншу їх кількість.

Розділ 2

Дослідження чинників впливу на регіональні ринки праці

2.1. Макроекономічне оцінювання стану зайнятості в Україні

Для розвитку держави та її регіонів вирішальне значення має зайнятість населення, яка, впливаючи на рівень та якість життя найманих працівників, є індикатором соціально-економічного розвитку суспільства. У трансформаційній економіці України простежуються як позитивні, так і негативні тенденції у сфері зайнятості найманих працівників, у тому числі і в регіональному розрізі. Дослідження робіт вітчизняних та закордонних науковців в області вивільнення працівників та його впливу на регіональний ринок праці, дозволяє дійти висновку, що вивільнення працівників із підприємств є одним із ключових чинників диспропорції між попитом та пропозицією робочої сили і підвищення безробіття як в окремих регіонах, так і в країні в цілому. З огляду на це актуалізується необхідність аналізу вітчизняного ринку праці з метою виявлення тенденцій, що спостерігаються, а також місця і ролі вивільнення працівників у формуванні цих тенденцій для своєчасного та цілеспрямованого впливу на них.

На відміну від інших країн із розвиненим ринком праці, в Україні спостерігається концентрація безробітних у певних регіонах і збільшення рівня вивільнення найманих працівників. Усе це дає підставу віднести питання зайнятості та безробіття як в даному часі, так і прогнозованому періоді до найбільш гострих, складних і невідкладних для держави, роботодавців та найманих працівників на всіх рівнях соціально-трудоких відносин. Особливо відчутно проблеми зайнятості та безробіття на ринку праці позначаються на економічних показниках таких регіонів країни, як Східний, Донецький, Центральний, Придніпровський (табл. 2.1) [28, с. 75].

Аналізуючи ситуацію з динамікою безробіття, можна помітити, що за останні роки (особливо в період фінансової та економічної кризи 2008 – 2009 рр.) суттєво збільшився рівень безробіття – на 2 – 3 % у Східному, Донецькому та 7 % у Придніпровському макрорегіонах. І, як наслідок, саме у цих регіонах країни рівень зайнятості скоротився. Саме тому є всі підстави для висновку, що в період кризових явищ, що стосуються фінансової та економічної сфери, найбільший вплив відчувають на собі промислово-розвинені регіони країни, де населення не має змоги задовольняти потреби у праці у сфері самозайнятості (Причорноморський) та не має вигід від ведення роздрібно-оптової торгівлі та надання відповідних послуг завдяки використанню сприятливого географічного положення (Карпатський регіон).

**Динаміка показників промислового розвитку
та зайнятості макрорегіонів***

Регіони**	2000 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.
1	2	3	4	5	6
Україна					
Валовий регіональний продукт на одну особу, грн	2 788	20 495	19 839	28 488	–
Рівень зайнятості, %	57,3	61,8	62,2	62,7	67,1
Рівень безробіття, %	11,6	6,4	8,8	8,1	8,1
Карпатський					
Валовий регіональний продукт на одну особу, грн	1 847,2	11 809	11 510	16 889	–
Рівень зайнятості, %	53,8	59,2	61,8	61,8	61,8
Рівень безробіття, %	13,1	7,6	9,2	8,1	8,8
Подільський					
Валовий регіональний продукт на одну особу, грн	8 219	11 227	11 388	16 694	–
Рівень зайнятості, %	59,5	61,5	61,0	61,9	63,5
Рівень безробіття, %	12,1	7,7	10,5	9,7	9,9
Поліський					
Валовий регіональний продукт на одну особу, грн	2 147	12 328	13 125	17 567	–
Рівень зайнятості, %	62,8	63,8	65,3	67,6	64,3
Рівень безробіття, %	11,5	8,4	10,9	10,05	10,3
Східний					
Валовий регіональний продукт на одну особу, грн	2 809	21 297	19 065	27 670	–
Рівень зайнятості, %	60,4	69,2	58,5	57,6	67,7
Рівень безробіття, %	12,7	6,4	9,6	9,2	8,7
Донецький					
Валовий регіональний продукт на одну особу, грн	2 974	22 183	19 849	30 756	–
Рівень зайнятості, %	50,3	68,7	65,5	64,8	67,7
Рівень безробіття, %	10,45	6,2	8,6	7,8	7,7
Придніпровський					
Валовий регіональний продукт на одну особу, грн	3 072	22 555	20 491	29 851	–
Рівень зайнятості, %	53,8	61,9	61,4	61,5	69,0
Рівень безробіття, %	13,1	6,4	8,6	7,8	7,9
Центральний					
Валовий регіональний продукт на одну особу, грн	2 729	17 587	18 081	27 751	–
Рівень зайнятості, %	52,7	61,3	62,8	63,5	68,2
Рівень безробіття, %	12,3	7	9,5	8,6	8,2

Закінчення табл. 2.1

1	2	3	4	5	6
Причорноморський					
Валовий регіональний продукт на одну особу, грн	2 313	15 413	15 895	21 334	–
Рівень зайнятості, %	55,6	63,1	64,9	65,8	67,9
Рівень безробіття, %	12,1	6,5	8,1	7,3	7,6

Примітки:

* За даними Держкомстата;

** Склад регіонів: Карпатський – Закарпатська, Івано-Франківська, Львівська, Чернівецька; Подільський – Вінницька, Тернопільська, Хмельницька; Поліський – Волинська, Рівненська, Житомирська, Чернігівська; Східний – Сумська, Полтавська, Харківська; Донецький – Донецька, Луганська; Придніпровський – Дніпропетровська, Запорізька, Кіровоградська; Центральний – Київська, Черкаська; Причорноморський – АР Крим, Одеська, Миколаївська, Херсонська.

Особливість розвитку сучасного ринку праці України полягає в тому, що скорочення чисельності зайнятих спостерігається в галузях матеріального виробництва. Дослідження свідчать, що цей показник щороку зменшується на 0,5 млн осіб, причому основне скорочення чисельності зайнятих припадає на сферу матеріального виробництва і, в першу чергу, на промисловість і будівництво [44, с. 19]. Скорочення чисельності зайнятих спостерігається і в галузях невиробничої сфери, особливо в освіті, науці, фінансах, діяльності транспорту та зв'язку.

Найкращим чином скорочення зайнятості може охарактеризувати співвідношення між кількістю прийнятих працівників та вивільнених. Скорочення чисельності прийнятих працівників у 2008 та особливо відчутно – в 2009 році відбулося майже за всіма видами економічної діяльності [65, с. 38]. Найбільше показник прийняття працівників скоротився у 2009 році в таких галузях, як фінанси, будівництво, промисловість. Одночасно з цим найбільший рівень вибуття працівників припав на 2008 рік і охопив такі сфери, як будівництво, фінанси, торгівля, промисловість. Ще однією особливістю в динаміці прийняття та вибуття працівників є незначне підвищення кількості працівників, що надходять на підприємства, та значно вищі показники їх вибуття, особливо в період економічної кризи.

Ще однією важливою особливістю сучасного розвитку ринку праці є скорочення чисельності зайнятих в основному за рахунок працездатного населення. Дана ситуація виникла у зв'язку з відсутністю можливості здійснювати підприємствами організоване скорочення зайнятих внаслідок нестачі коштів на забезпечення соціального захисту вивільнених, а також через скорочення обсягів виробництва окремих видів продукції [21, 35]. Темпи приросту працівників, що прибули та вибули з підприємств, подані на рис. 2.1 та 2.2 відповідно.

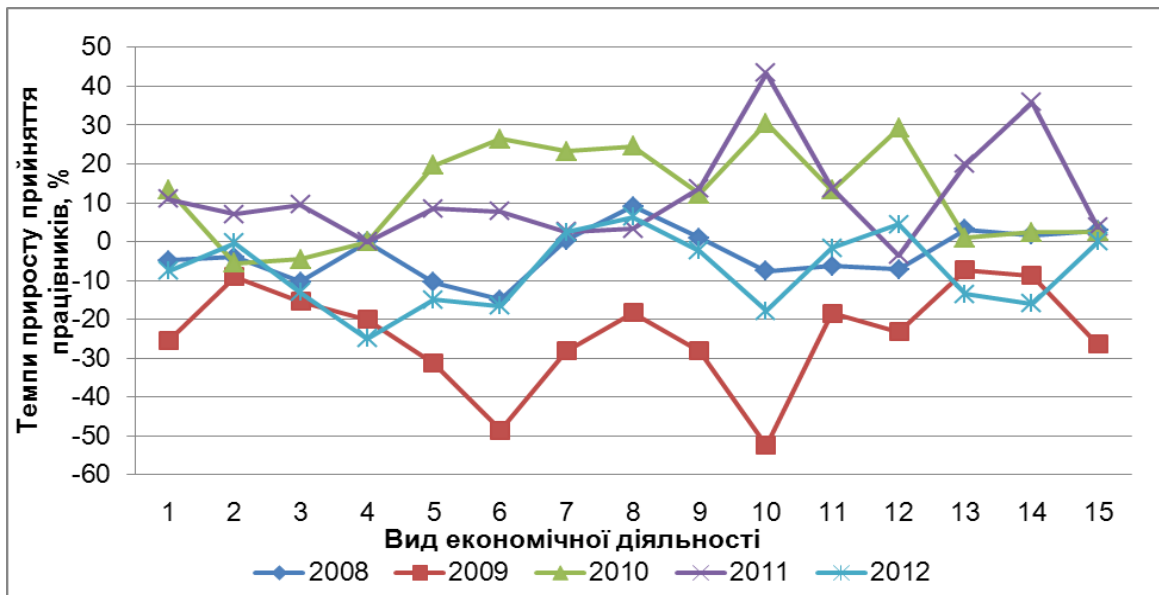


Рис. 2.1. Прийняття найманих працівників на підприємства, установи та організації за видами економічної діяльності за період 2009 – 2012 рр. [65]

Значне скорочення чисельності прийнятих працівників та одночасно з цим збільшення кількості вивільнених працівників у 2008 – 2009 рр. призвело до значних диспропорцій між попитом та пропозицією робочої сили. Цікавим є той факт, що ці диспропорції неоднакові в різних регіонах країни. Так, найбільший розбіг між кількістю прийнятих та вибулих працівників спостерігається в Дніпропетровському, Донецькому, Луганському та Харківському регіонах.

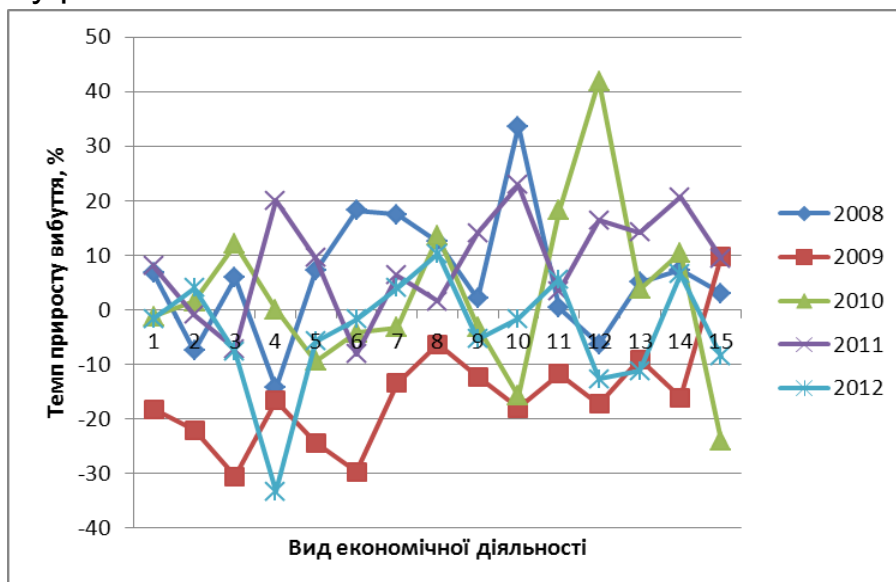


Рис. 2.2. Вибуття найманих працівників з підприємств, установ та організацій за видами економічної діяльності у період 2009 – 2012 рр. [65]

Перевищення вибуття працівників над кількістю прийнятих працівників у період кризи призвело до підвищення рівня безробіття серед працездатного населення країни, який, хоча і зменшився за останні кілька років, однак, і досі є значним [31].

Відносний рівень безробіття в цілому по Україні можна оцінити шляхом співставлення його з рівнем безробіття у країнах Європейського Союзу. У табл. 2.2 наведений рівень безробіття у країнах Європейського Союзу та Україні відповідно до розміру пунктів зростання рівня безробіття [28, с. 165]. Ранжування країн за рівнем безробіття здійснюється за допомогою показника пункту зростання тому, що співставлення відбувається з віддаленням періоду часу, прийнятого за базу (2000 р.). Пункт зростання становить різницю базисних темпів зростання двох суміжних періодів.

Якщо в 2000 р. Україна була на шостому місці за рівнем безробіття серед країн Європейського Союзу, то в 2005 р. – на чотирнадцятому, в 2008 р. – на десятому, в 2009 р. – на дев'ятому і в 2012 на вісімнадцятому місці. Такі тенденції свідчать про те, що рівень безробіття скоротився у 2012 р. порівняно з 2000 р., однак слід враховувати, що це – офіційно зареєстрований рівень безробіття (табл. 2.2) [28]. Ще однією важливою особливістю є те, що Україна належить до тих країн, в яких відбулося значне різке підвищення рівня безробіття в 2009 році порівняно з 2008 роком, тобто під час економічної кризи. Така ситуація засвідчує неефективність державного регулювання зайнятості населення під час кризи [83].

Таблиця 2.2

Рівень безробіття в Україні та країнах Європейського Союзу за період 2000 – 2012 рр.[28]

	2000 р.	2005 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.	Пункт приросту
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Австрія	3,6	5,2	3,8	4,8	4,4	9,6	4,3	1,18
Мальта	6,7	7,2	5,9	6,9	6,8	17,7	6,4	0,4
Бельгія	6,9	8,5	7	7,9	8,3	7,8	7,6	0,2
Болгарія	16,4	10,1	5,6	6,8	10,2	12,9	12,3	0,17
Кіпр	4,9	5,3	3,6	5,3	6,5	8,2	11,9	0,12
Німеччина	7,5	10,7	7,3	7,5	7,1	11,2	5,5	0,1
Польща	16,1	17,8	7,1	8,2	9,6	4,9	10,1	0,09

Закінчення табл. 2.2.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Великобританія	5,4	4,8	5,6	7,6	7,8	21,7	7,9	0,08
Франція	9	9,3	7,8	9,5	9,7	14,4	10,2	0,05
Швеція	5,6	7,6	6,2	8,3	8,4	7,6	8,0	0,03
Литва	16,4	8,3	5,8	13,7	17,8	8	13,3	0,03
Словенія	6,7	6,5	4,4	5,9	7,3	7,4	8,9	0,01
Іспанія	11,1	9,2	11,3	18	20,1	9,7	25,0	0,01
Румунія	7,3	7,2	5,8	6,9	7,3	8,4	7,0	0
Словаччина	18,8	16,3	9,5	12	14,4	4,4	14,0	-0,02
Греція	11,2	9,9	7,7	9,5	12,6	10,9	24,3	-0,03
Португалія	4	7,7	7,7	9,6	11	9,3	15,9	-0,04
Латвія	13,7	8,9	7,5	17,1	18,7	6,5	14,9	-0,04
Естонія	13,6	7,9	5,5	13,8	16,9	13,5	10,2	-0,06
Данія	4,3	4,8	3,3	6	7,4	7,8	7,5	-0,07
Нідерланди	2,8	4,7	2,8	3,4	4,5	6,7	5,3	-0,08
Чеська Республіка	8,7	7,9	4,4	6,7	7,3	15,4	7,0	-0,13
Угорщина	6,4	7,2	7,8	10	11,2	5,9	10,9	-0,17
Італія	10,1	7,7	6,7	7,8	8,4	15,4	10,7	-0,18
Фінляндія	9,8	8,4	6,4	8,2	8,4	12,5	7,7	-0,26
Україна	11,6	7,2	6,4	8,8	8,1	4,2	7,5	-0,49

Для того, щоб ґрунтовно оцінити особливості функціонування вітчизняного ринку праці, які призвели до сучасного рівня безробіття в Україні, необхідно проаналізувати розподіл безробітного населення за статтю, місцем проживання та видами економічної діяльності.

Освітній рівень безробітних в Україні один з найвищих у світі: у 2012 році 34,2 % безробітних мали вищу, неповну та базову вищу освіту, у великих містах цей показник зростає до 40 %.

У цілому спостерігається тенденція збільшення рівня безробіття за період з 2005 до 2012 рр. серед населення, що має базову середню освіту (табл. 2.3). Також можна відзначити значне перевищення рівня безробіття серед міського населення порівняно з рівнем безробіття серед мешканців села (на 25 % серед населення з повною вищою та повною середньою освітою, на 32 % серед населення з базовою вищою освітою, на 53 % – з базовою середньою та 13 % – з неповною вищою освітою).

Таблиця 2.3

**Безробітне населення за видами економічної діяльності
за період 2000 – 2012 рр. [28]**

Вид економічної діяльності	2000 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.
Безробітне населення у віці 15 – 70 років, тис. осіб	2 655	1 600	1 513	1 417	1 425	1 958	1 785	1 732
З них особи, які працювали раніше, тис. осіб;	2 115,7	1 234	1 182	1 089	1 112	1 615	1 409	1 319
у тому числі за видами економічної діяльності:								
сільське господарство, рибальство, мисливство	9,2	18,2	18,6	18,2	16	14,2	14,5	14,8
промисловість	36,1	28,4	27,1	26,7	26,5	24,7	22,6	24,0
будівництво	8,9	9,9	8,7	9,9	13,2	17,1	15,5	13,0
торгівля, діяльність готелів та ресторанів	16,9	18,8	20,9	20,6	21	21,3	22,6	20,9
діяльність транспорту та зв'язку	7,6	6,1	5,0	4,6	5,2	5,3	5,9	8,1
фінансова діяльність	1	0,8	0,6	1,3	1,2	3	2,7	1,5
операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг	2,8	2,9	2,6	1,8	2,4	2,9	3	3,5
державне управління	4,7	4,4	5,8	5,6	2,8	2,8	2,7	3,6
освіта	5,7	4,6	4,8	5,2	4,6	3,6	4,5	3,9
охорона здоров'я	4,1	2,8	3,2	3,5	4,1	2,2	3	3,4
надання комунальних послуг	3	3,1	2,7	2,6	3	2,9	3	3,0

Статистичні дані щодо розподілу безробітних за статтю свідчать про наявність відмінностей серед безробітних, які зверталися до Державної служби зайнятості: в 2012 році вони склали 18,3 процентного пункта. Аналізуючи статистичний розподіл безробітних за видами економічної діяльності, можна зробити висновок, що найбільший рівень безробіття спостерігається у таких сферах діяльності, як промисловість, торгівля та діяльність готелів і ресторанів, найменший – серед працівників фінансової сфери та надання комунальних послуг [28, с. 95].

Однією з характеристик рівня безробіття в країні є співвідношення між наявними вільними робочими місцями та кількістю осіб, які шукають роботу. Аналіз попиту та пропозиції робочої сили в Україні показує значну незбалансованість у професійному та територіальному розрізах. Існуюче співвідношення між попитом та пропозицією на ринку праці дозволяє зробити висновок про те, що немає стійкої тенденції щодо зниження або підвищення навантаження на одне вільне робоче місце.

Кількість працівників, які претендують на 1 вільне робоче місце варіюється залежно від розвитку економіки країни, наявності або відсутності кризових явищ тощо. Однак деякі особливості можна відстежити. Наприклад, найбільшою мірою пропозиція перевищує попит за такими професійними групами: кваліфіковані працівники сільського господарства – у 32,6 раза, технічні службовці – у 14,5 раза. Значне перевищення спостерігається за групою працівників з обслуговування, експлуатації обладнання. Дефіцит працівників не спостерігається за жодною професійною групою.

Важливою складовою аналізу безробіття в Україні є визначення причин, які призвели працівників до набуття статусу безробітних. Перше місце за кількістю безробітних посідають причини плинності працівників, за якими криється незадоволеність змістом та умовами праці, її оплатою (рис. 2.3), а також вивільнення у зв'язку з реорганізацією, ліквідацією виробництва або скорочення штату працівників.

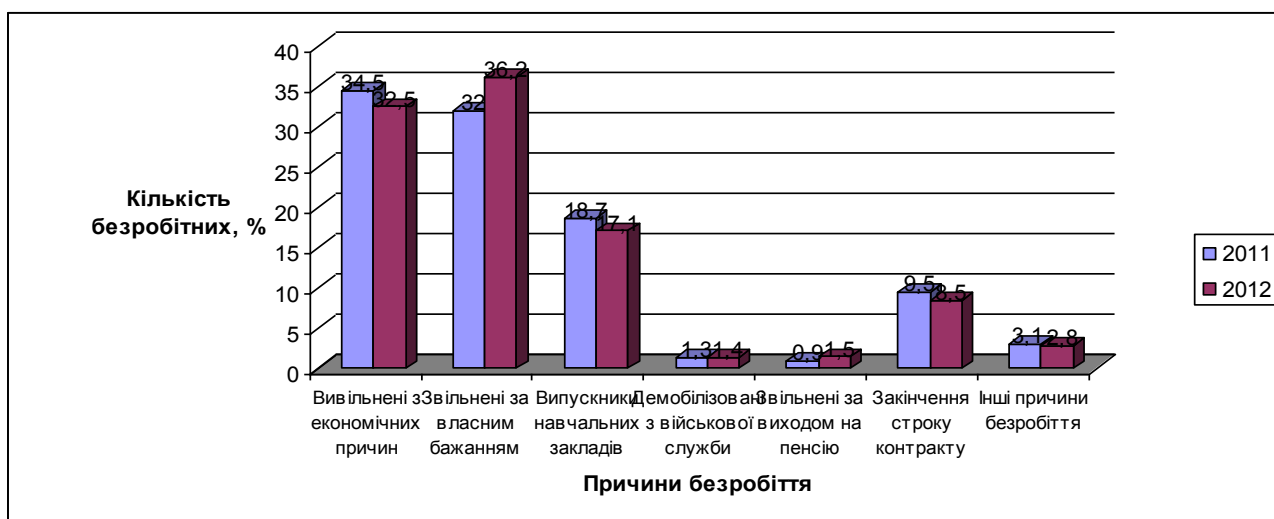


Рис. 2.3. Причини безробіття серед населення віком 15 – 70 років (за методологією МОП) у 2011 – 2012 рр. [28]

Такий розподіл безробітних за причинами незайнятості свідчить про необхідність регулювання вивільнення працівників із підприємств, установ та організацій з економічних причин з метою стабілізації ситуації на ринку праці [28]. Таким чином, серед всього безробітного населення у віці від 15 до 70 років майже 80 % складають особи, які працювали раніше та були вивільнені з підприємств, установ та організацій.

Така тенденція свідчить про те, що основною причиною безробіття серед населення є вивільнення з підприємств, установ та організацій.

Щоб зрозуміти природу набуття статусу безробітного, доцільно проаналізувати рух контингенту працездатного населення. Усе працездатне населення поділяється на три групи:

- а) особи, які працюють (зайняті N);
- б) особи, які не працюють, але активно шукають роботу (безробітні U);
- в) особи, які не працюють і не шукають роботу (H) [78, с. 201].

Частина працівників змінює місце роботи, практично не перериваючи своєї трудової діяльності (1). Інші залишають його, що може бути викликано власним бажанням, ініціативою адміністрації та виходом на пенсію. При цьому, коли працівники залишають підприємства за власним бажанням, це є активною плінністю (крім випадків порушення трудової дисципліни), а вивільнення за ініціативою адміністрації може бути викликане змінами в організації, реорганізацією, ліквідацією підприємств, скороченням чисельності або штату працівників (вивільнення з економічних причин) та випадками порушення трудової дисципліни (пасивна плінність) або невідповідності займаній посаді. Якщо працівники залишають підприємства за власним бажанням та з ініціативи адміністрації, то вони будуть прагнути працевлаштуватися в іншому місці, але не мають можливості здійснити це миттєво, тому переходять до безробітних (2). Якщо ж працівники залишають підприємство після досягнення ними пенсійного віку, то вони переходять до групи непрацюючих (8). Частина працездатних людей не хоче більше працювати і переходить у групу непрацюючих, однак вони не є безробітними (7) (рис. 2.4).

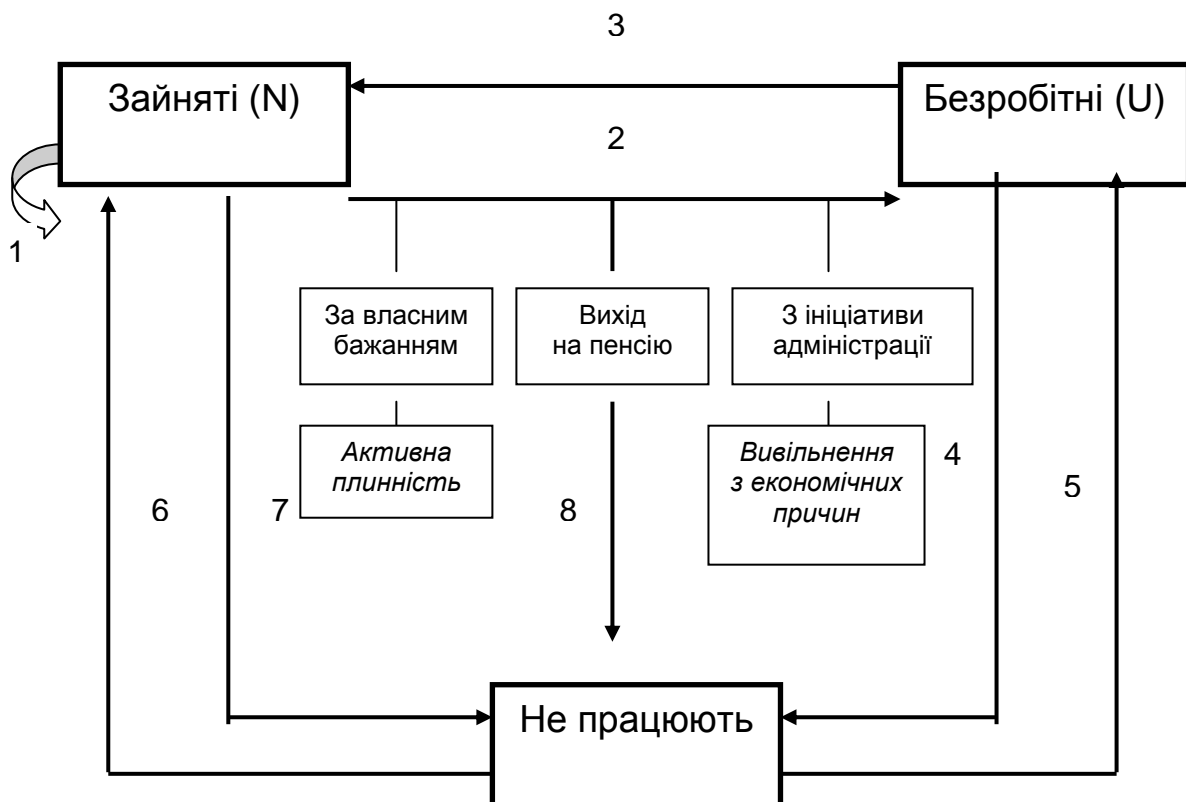


Рис. 2.4. **Переміщення у контингенті працездатного населення**

Водночас у частини тих, хто добровільно не працює, виникає бажання влаштуватися на роботу, що може здійснитися одразу (6) або через деякий час, який іде на пошук роботи (5). У свою чергу, частина безробітних у даний момент надходить на роботу (3), а інша частина з якихось причин припиняє активно шукати її і тим самим переходить у групу тих, хто добровільно не працює (4).

Такий перерозподіл працездатного населення призводить до виникнення природного безробіття. Природне безробіття є невід'ємною складовою процесу функціонування ринку праці, яка відображає певні характеристики його стану, враховуючи при цьому не тільки економічні, але й соціальні, демографічні, культурні, та інші чинники [68, с. 123]. Разом із тим, зміни рівня природного безробіття в рамках коротко- та середньо-строгового періоду можуть свідчити про зміну загальноекономічної кон'юнктури, настроїв на ринку праці, впливу політичних і соціальних процесів і багатьох інших чинників, а в рамках довгострокового періоду – про ефективність державної політики сприяння працевлаштуванню тимчасово безробітних. Це пояснюється тим, що однією з причин виникнення природного безробіття є недосконалість функціонування ринку праці і, зокрема, недоліки в розвитку його інфраструктури.

Аналіз літератури з питань оцінювання рівня безробіття дозволив зробити висновок про те, що найбільш поширеною методикою розрахунку природного рівня безробіття є методика, запропонована М. Фрідманом. Природний рівень безробіття має місце в тому випадку, коли показники стану ринку праці знаходяться в рівновазі, тобто кількість вивільнених працівників дорівнює кількості прийнятих на роботу. Однак завжди є певна кількість людей, яка знаходиться на стадії вибору найкращого місця роботи і підготовки до працевлаштування. Ці люди утворюють природне безробіття, яке є неминучим наслідком вільного вибору місця і часу роботи.

При цьому для розрахунку рівня природного безробіття доцільно використовувати наступні показники:

K_1 – коефіцієнт прийняття на роботу (працевлаштування): розраховується як відношення кількості прийнятих на роботу до безробітних;

K_2 – коефіцієнт вивільнення: розраховується як відношення працівників, що були вивільнені з підприємств, установ та організацій до кількості зайнятих працівників.

На основі розрахованих коефіцієнтів вивільнення та працевлаштування визначається рівень природного безробіття. Рівень безробіття розраховується за формулою:

$$u, \% = \frac{U}{N+U} \times 100. \quad (2.1)$$

Природний рівень безробіття має місце, коли виконується дане рівняння:

$$\Delta U = \Delta N. \quad (2.2)$$

Воно буде мати місце тоді, коли на ринку праці кількість вивільнених за певний період буде збігатися з кількістю прийнятих на роботу за цей же період. Кількість вивільнених можна визначити як добуток чисельності зайнятих на коефіцієнт K_2 . За аналогією, кількість прийнятих на роботу можна подати як добуток чисельності безробітних на коефіцієнт K_1 . Таким чином, формулу 2.3 можна подати в такому вигляді:

$$N \times K_2 = U \times K_1. \quad (2.3)$$

Чисельність зайнятих (N) тоді визначатиметься як $N = \frac{U \times K_1}{K_2}$ та, підставивши отриманий вираз у формулу 2.3, одержимо формулу розрахунку рівня природного безробіття ($u_{пр}$):

$$u_{пр} = K_2 / (K_1 + K_2) \times 100 \quad (2.4)$$

Розрахунок природного рівня безробіття у регіонах України за наведеною методикою дозволяє зробити висновок про значне перевищення фактичного безробіття над природним у всіх регіонах, що свідчить про неефективну політику регіональної зайнятості [28, с. 185].

Слід відзначити, що рівень природного безробіття підвищується при зростанні фактичного безробіття. Найменша відстань між рівнями безробіття мала місце в період 2005 – 2007 рр., тобто в період економічної стабільності, а найбільша – в 2009 році. Підвищення рівня безробіття в період спаду виробництва призводить не до повернення її до вихідного рівня, а до збільшення природного рівня, що пояснюється різною ринковою поведінкою працюючих і безробітних.

Різниця між фактичною величиною безробіття і величиною природної норми називається циклічним безробіттям. Це безробіття, викликане циклічним стискуванням виробництва. Проведемо більш детальний регіональний аналіз природного, циклічного та фактичного безробіття в Україні в 2012 році. Розрахунок зазначених рівнів безробіття висвітлює неоднорідність розподілу безробіття за регіонами України. Така ситуація може бути викликана суттєвою різницею у соціально-економічному та промисловому розвитку регіонів [27].

Для того, щоб розподілити області України за рівнями природного, циклічного та фактичного безробіття, була побудована матриця (рис. 2.5), де вісь X – рівень циклічного безробіття, %; вісь Y – рівень природного безробіття, %; площа кола відповідає рівню фактичного безробіття у регіонах України.

Залежно від кількісного вираження рівня природного та фактичного безробіття кожен регіон потрапляє в один із чотирьох квадрантів матриці:

регіони-лідери – регіони, в яких спостерігається найнижчий рівень природного та циклічного безробіття;

розвинуті регіони – регіони, в яких рівень природного перевищує рівень циклічного безробіття. Причиною зростання природного рівня безробіття може бути підвищення тривалості часу пошуку роботи (тобто тривалості часу, коли людина знаходиться в стані безробітного), що може бути обумовлене: збільшенням розмірів виплат допомоги у зв'язку з безробіттям; збільшенням тривалості часу виплати допомоги у зв'язку з безробіттям; зростанням частки жінок у складі робочої сили; збільшенням частки молоді на ринку праці.

Перші два чинники забезпечують можливість пошуку роботи протягом більш тривалого періоду часу. Останні два чинники, які означають зміну статево-вікової структури робочої сили, збільшують кількість людей, які вперше з'явилися на ринку праці та шукають роботу (тобто збільшення чисельності безробітних), підсилюють конкуренцію на ринку праці і подовжують термін пошуку роботи;

регіони, що розвиваються, – регіони, в яких рівень циклічного безробіття перевищує рівень природного безробіття. Ці регіони підкоряються дії закону Оукена, тобто перевищення циклічного безробіття природного на 1 % веде до зниження фактичного рівня ВНП на 2,5 % порівняно з потенційним;

відсталі регіони – регіони, в яких спостерігається найвищий рівень природного та циклічного безробіття.

Загальноприйнятим рівнем безробіття у світі визнано 3 – 5 %. Оскільки в Україні за останні 10 років рівень природного безробіття не перевищував 3 %, саме це значення прийнято за максимум. Аналіз динаміки циклічного безробіття дозволив виявити найбільш високе її значення в 2001 році – 11,4 %, що зумовило визначення максимального значення циклічного безробіття в Україні на рівні 12 % (рис. 2.5).

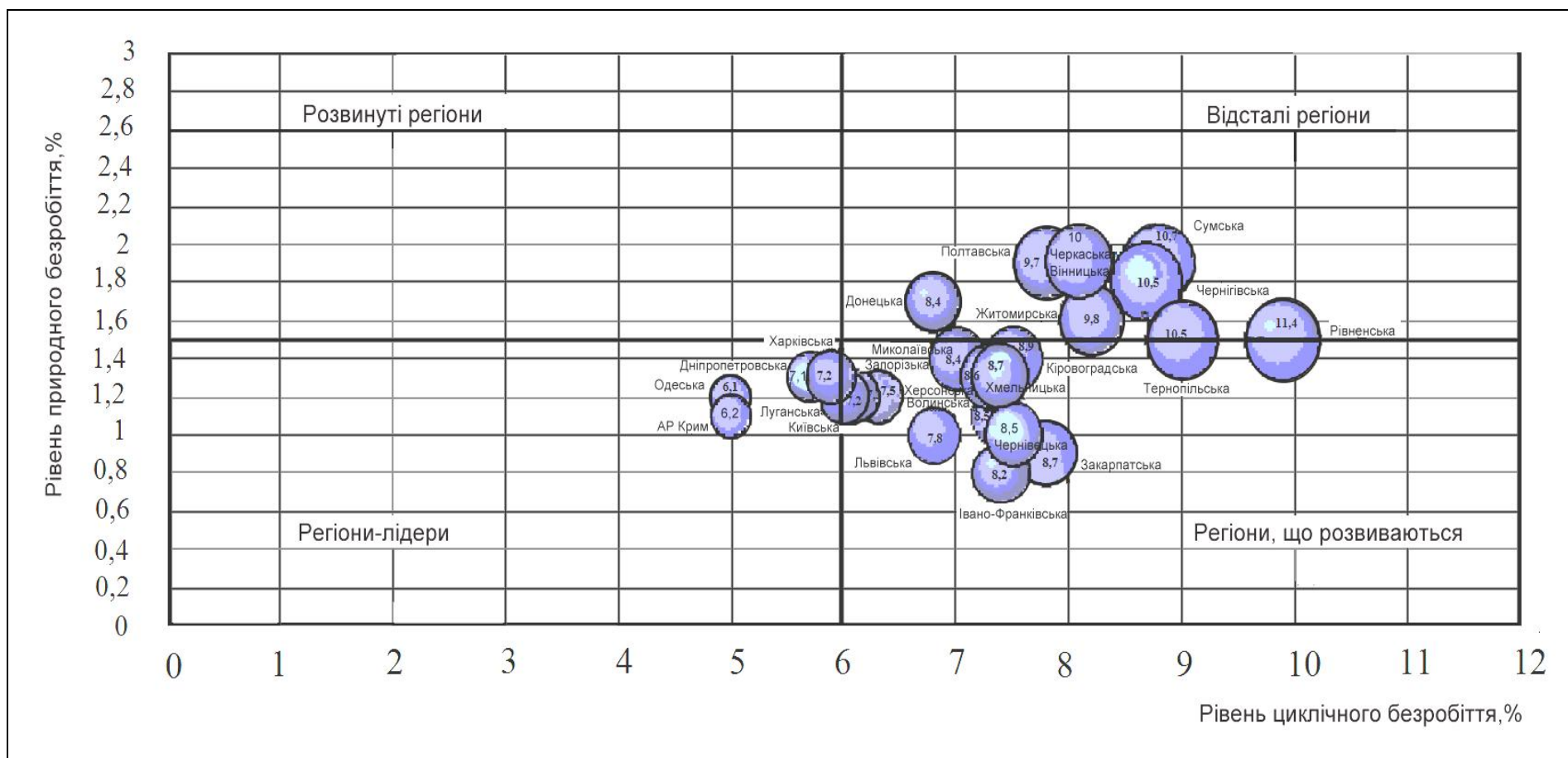


Рис. 2.5. Матриця розподілу регіонів України за рівнями природного та циклічного безробіття у 2012 році

У процесі побудови матриці розподілу регіонів рівень природного безробіття був поділений на "високий" і "низький" умовною лінією на рівні 1,5 % відповідно до концепції побудови матриці Бостон Консалтинг Груп. Аналогічним чином рівень циклічного безробіття був поділений на "високий" і "низький" умовною лінією на рівні 6%. Отримане розташування областей частково співпадає з їх економічним розвитком та наявністю галузей та секторів з більш високими темпами росту.

Проведене дослідження підкреслює необхідність посилення уваги з боку держави до регіональних ринків праці. За допомогою розробленого наукового підходу визначено, що найбільша кількість регіонів сконцентрована у квадранті регіонів, що розвиваються, далі – у квадранті відсталих регіонів та невелика кількість знаходиться у квадранті регіонів-лідерів за рівнем безробіття. Відсутність регіонів у квадранті розвинених зумовлюється багатьма причинами, серед яких наступні: частка чоловіків у складі економічно активного населення значно перевищує частку жінок (70,7 % та 58,5 % відповідно); рівень економічної активності значно вищий в осіб віком 30 – 49 років. Усе це призводить до зменшення конкуренції на ринку праці та терміну працевлаштування осіб, які шукають роботу.

Безробіття прирікає країну до недоотримання валового національного продукту, у суспільстві збільшується маргіналізація населення, зниження якості життя. Регулювання зайнятості досягає максимального ефекту в тих країнах, де, по-перше, політика зайнятості є елементом загальноекономічного механізму функціонування суспільного господарства; по-друге, заходи державної політики зайнятості зосереджені на територіальному та галузевому рівнях; по-третє, в загальний економічний механізм закладено основний важіль зайнятості – стимулювання попиту, в тому числі попиту на робочу силу; по-четверте, до сфери політики зайнятості включено найсуттєвіші аспекти регулювання заробітної плати, посилення трудової мотивації, удосконалення стимулювання праці [64, с. 468 – 469].

Світова практика регулювання ринку праці має у своєму розпорядженні значний арсенал заходів, що змінюються залежно від рівня економічного розвитку та цілей економічної політики. У країнах Євросоюзу регулярно розробляються, фінансуються та виконуються програми зайнятості, які враховують специфіку конкретного соціально-економічного регіону, які є позитивним досвідом, який доцільно було б впровадити в Україні.

2.2. Мобільність регіональних ринків праці: особливості та сучасні проблеми

Макроекономічна оцінка стану зайнятості в Україні висвітлює наявність значної диференціації регіонів за основними показниками розвитку ринків праці: зайнятості; безробіття; попиту та пропозиції робочої сили; вивільнення найманих працівників. Усе це зумовлює необхідність створення економічних умов для сталого і розширеного відтворення сукупної робочої сили відповідно до потреб кожного регіону.

До теперішнього часу в країні не сформовано ефективну регіональну політику, засновану на ґрунтовному аналізі ситуації на ринку праці і можливих перспектив її розвитку, перш за все в регіонах з переважанням виробництва з високою концентрацією промислових підприємств. Для активізації розвитку регіональних ринків праці в програмах реструктуризації галузей та окремих підприємств необхідно передбачити першочергові заходи щодо сприяння зайнятості населення в регіонах, де спостерігається напруження на ринку праці, а також у містах і регіонах з макроекономічною структурою виробництва, де має місце високий рівень безробіття [59].

Окреслені проблеми актуалізують необхідність виявлення регіонів України, де спостерігається напруження на ринках праці. Для цього пропонується використати кластерний аналіз задля групування регіонів за показниками розвитку регіональних ринків праці. Із метою виявлення показників, які найкращим чином характеризують стан регіональних ринків праці, авторами був проведений контент-аналіз вітчизняної та закордонної літератури та виявлені ті показники, які зустрічаються найчастіше. Результати аналізу подані в табл. 2.4.

Контент-аналіз засвідчив, що для визначення стану ринка праці найменше використовуються такі показники, як кількість працівників, що перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості, та рівень підготовки та підвищення кваліфікації кадрів. Для інших показників визначимо коефіцієнт варіації, тобто міру розкиду та вирівняності для кожного показника ринку праці, з метою окреслення тих показників, за якими існує найбільша відмінність на регіональних ринках праці України. Значення коефіцієнту варіації показників ринку праці подані на рис. 2.6.

**Результати контент-аналізу наукової літератури
щодо показників стану регіональних ринків праці**

Показники стану ринка праці \ Автор	Нікіфорова О. В. [58, с. 2]	Задорожна Л. І. [32, с. 37]	Хлистік А. С. [83] с. 10]	Бичікова Л.А [6]	Чернявська О. В. [88]	Кремень І. В. [44]	Ващяєв С. С. [16]	Безтелесна Л. І. [5, с. 93]	Чорний В. В. [89]	Бакдур С. І. [4]	Частота використання
Економічна активність населення віком 15 – 70 років, тис. осіб	+	+	+	-	+	+	+	+	-	-	7
Зайняте населення віком 15 – 70 років, тис. осіб	-	-	+	-	-	+	+	+	-	+	5
Безробітне населення у віці 15 – 70 років, тис. осіб	+	+	+	+			+	+		+	7
Вивільнення працівників у регіоні, тис. осіб	-	+	+	-	+	-	-	-	+	+	5
Попит на робочу силу, тис. осіб	-	-	-	+	+	+	-	-	-	+	4
Рівень середньомісячної з/п, грн	+	-	-	-	+	-	-	-	+	+	4
Сальдо руху працівників на 1 000 осіб	+	-	-	-	+	+	-	-	-	-	3
Кількість працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості, тис. осіб	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-	1
Працевлаштування не зайнятих трудовою діяльністю, тис. осіб	-	-	-	-	-	+	-	-	+	+	3
Навантаження незайнятого населення на робоче місце, осіб	-	-	-	-	-	+	+	-	+	-	3
Рівень підготовки та підвищення кваліфікації кадрів, тис. осіб	-	-	-	-	-	-	-	-	+	-	1

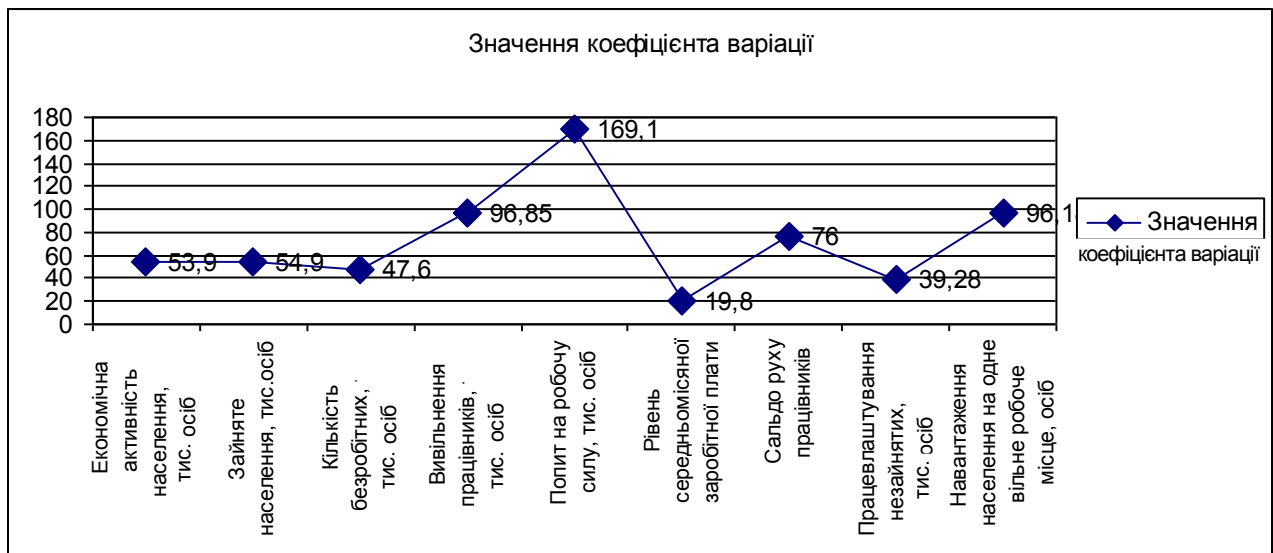


Рис. 2.6. Значення коефіцієнта варіації для різних показників стану регіональних ринків праці за даними Держкомстату [28]

Аналіз показників стану дозволяє зробити висновок про те, що показники рівня середньомісячної заробітної плати та працевлаштування незайнятих характеризуються найменшим значенням розкиду, тобто з точки зору кластерного розподілу регіонів вони не є цікавими.

Найбільший інтерес становлять сім показників, які характеризують стан регіональних ринків праці та для яких існує найбільша відмінність між ринками праці України (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Вихідні дані для кластерного аналізу регіонів за станом ринків праці [28]

Регіони	Економічна активність населення віком 15 – 70 років, тис. осіб (X1)	Зайняте населення у віці 15–70 років, тис. осіб (X2)	Безробітне населення у віці 15 – 70 років, тис. осіб (X3)	Вивільнення працівників у регіоні, тис. осіб (X4)	Попит на роботу силу, тис. осіб (X5)	Сальдо руху працівників на 1 000 осіб (X6)	Навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце, осіб (X7)
1	2	3	4	5	6	7	8
АР Крим	964,7	904,5	60,2	3,1	2,8	-17	7
Вінницька обл.	771,2	694,3	76,9	3,5	0,6	-13	49
Волинська обл.	474,1	433,6	40,5	1,2	0,8	-2	17
Дніпропетровська обл.	1659,6	1541,9	117,7	5,3	7,7	-19	5
Донецька обл.	2166,6	1983,7	182,9	8,1	2,9	-35	11
Житомирська обл.	621,1	560,3	60,8	2	1,8	-12	13
Закарпатська обл.	582,2	531,8	50,3	1,3	0,9	-3	15

1	2	3	4	5	6	7	8
Запорізька обл.	892,6	825,7	66,09	3	1,6	-8	17
Івано-Франківська обл.	577,8	530,3	47,5	1,6	0,2	-5	74
Київська обл.	817,6	757,9	59,7	2,4	3,2	-5	5
Кіровоградська обл.	473,5	431,2	42,3	1,8	0,6	-4	32
Луганська обл.	1094,1	1015,4	78,7	3,8	2	-13	11
Львівська обл.	1190,0	1096,7	92,8	4,1	2,3	-13	12
Миколаївська обл.	586,1	536,7	49,4	1,7	1,1	-7	18
Одеська обл.	1112,5	1044,5	68	3,7	2,6	-15	8
Полтавська обл.	714,0	644,8	69,2	2,7	1,8	-10	20
Рівненська обл.	532,0	471,2	60,8	1,3	0,8	-5	25
Сумська обл.	556,2	497,0	59,2	2,7	0,7	-9	31
Тернопільська обл.	482,1	431,3	50,8	1	0,9	-5	21
Харківська обл.	1365,2	1267,3	97,9	5	3,3	-21	10
Херсонська обл.	534,9	488,8	46,1	1,6	1,1	-6	10
Хмельницька обл.	635,5	580,6	54,9	1,5	0,4	-9	53
Черкаська обл.	627,3	564,9	62,4	1,8	0,3	-8	89
Чернівецька обл.	418,0	382,4	35,6	0,6	0,7	-4	16
Чернігівська обл.	536,2	480,1	56,1	2	0,9	-9	31
м. Київ	1437,7	1387,8	85,9	15,8	1,6	-34	0,3
м. Севастополь	192,8	181,3	11,5	1,4	1,0	-6	1

Для досягнення найбільшої достовірності процесу кластеризації регіонів України за станом ринку праці необхідно:

1) визначити природну кількість кластерів для регіонів України за станом ринку праці за допомогою ієрархічних методів ("далекого", "ближнього" сусіда і методу Уорда);

2) підтвердити виявлену кількість кластерів за допомогою методу k-середніх;

3) здійснити оцінювання кластеризації за допомогою критеріїв якості.

Для розподілу досліджуваної сукупності даних на кластери скористаємося програмою "Statistica". Використовуючи метод "ближнього сусіда", можна визначити природну кількість кластерів. Ієрархічний кластерний аналіз за сімома показниками, поданими в табл. 2.5, методом "ближнього сусіда" дозволив виявити два кластери в сукупності регіонів: усі, крім міста Києва, увійшли до другого кластера, а Київ – до першого. Такий розподіл не дає можливості подальшої роботи з виявленими кластерами.

Метод "далекого сусіда" і метод Уорда показали однакові результати розбиття регіонів України за станом ринку праці. У результаті ієрархічного кластерного аналізу регіонів з об'єднанням за методом "далекого сусіда" і за методом Уорда отримано розбиття вихідної сукупності регіонів на два кластери: у перший кластер увійшли АР Крим, Дніпропетровський, Донецький, Луганський, Львівський, Одеський, Харківський, м. Київ; у другий кластер увійшли всі інші регіони України.

Таким чином, проведений ієрархічний кластерний аналіз дозволив виявити існування двох кластерів у регіонах України за станом ринку праці. Більш глибокий аналіз наявних кластерів можна провести за допомогою методу k-середніх. За методом k-середніх до першого кластера увійшла значно менша кількість регіонів: Дніпропетровський, Донецький, Харківський та м. Київ. Для того, щоб визначити, яка кластеризація є найбільш достовірною, скористаємось функціоналами якості розбивки. Одним з таких функціоналів є квадрат відстаней від об'єкта до центру кластера, який розраховується за формулою [79]:

$$Q_1 = \sum_{i=1}^p \sum_{x \in S_i} p^2 \left(x_i - \bar{x} \right)^2 \quad (2.5)$$

У результаті розрахунку функціоналів якості кластеризації було виявлено, що найбільш якісною є кластеризація за методом k-середніх. Підсумовуючи, слід зазначити, що до першого кластера увійшли промислово розвинені регіони країни, які характеризуються більш високими показниками економічної активності, зайнятості, попиту на робочу силу, а також вищим рівнем безробіття та вивільнення працівників. Інакше кажучи, ринок праці регіонів, що увійшли до першого кластера є більш мобільним; тобто більш рухомим, здатним до швидкого пересування; на ньому спостерігається переміщення найманих працівників на нові робочі місця, що може супроводжуватися зміною виду зайнятості. Така мобільність зумовлює високий рівень безробіття та плинності найманих працівників.

До другого кластера увійшли всі інші регіони України, які характеризуються невисокою мобільністю регіональних ринків праці.

Проведене дослідження показало значну неоднорідність стану регіональних ринків праці України, поділяючи їх на дві практично протилежні за своїм станом групи. Для того, щоб провести ранжування областей у кожному кластері та визначити ті із них, які мають найбільшу вірогідність переходу з одного кластера до іншого слід визначити таксономічний показник рівня мобільності для кожного отриманого кластеру, запропонований З. Хельвігом [63]. Метою побудови таксономічного показника, як і будь-якої узагальнювальної оцінки, є скорочення кількості показників, що описують стан регіону, шляхом приведення багатовимірних елементів до одновимірної вигляду, тобто в конструюванні на основі множини показників одного синтетичного показника, який лінійно впорядковує об'єкти.

Безумовною перевагою використання таксономічного показника в регіональних дослідженнях є те, що він може бути розрахований на основі будь-якого набору логічно обґрунтованих кількісних показників.

За своєю суттю узагальнювальний показник є синтетичною величиною, яка при визначенні стану певної системи враховує вплив значень усіх індивідуальних показників, які всебічно її характеризують, тобто приводить багатовимірні елементи до одновимірного вигляду. Таким чином, стан будь якого регіону може бути формально поданий у вигляді вектора $\bar{X} = \overline{x_1, x_2, \dots, x_i, \dots, x_m}$, де $i = \overline{1, m}$ – кількість показників, що всебічно його характеризують.

Сукупність цих векторів, яка дорівнює кількості регіонів, що досліджуються, утворює ознаковий обшир показників, який виступає основою для проведення порівняльного аналізу.

Виходячи з того, що визначається узагальнюючий показник стану регіональних ринків праці для кластерів, які мають певний ознаковий обшир, будуть використовуватися саме ті показники стану регіонального ринку праці, які були використані для проведення кластерного аналізу.

Отримані результати дають можливість проранжувати регіони за таксономічним показником рівня мобільності, що подано в табл. 2.6 та 2.7 відповідно до кластеру, в який ці регіони входять. За математичними властивостями таксономічного показника ранжування проводиться в порядку погіршення мобільності ринку праці (зменшення значень показника).

Таблиця 2.6

Розрахунок таксономічного показника оцінювання стану ринку праці для регіонів першого кластера

Ранг	Регіони	Таксономічний показник рівня мобільності
1	Дніпропетровський	0,291 708 349
2	м. Київ	0,266 586 73
3	Донецький	0,198 767 442
4	Харківський	0,036 993 995

Розрахунок таксономічного показника оцінювання стану ринку праці для регіонів другого кластера

Ранг	Регіони	Таксономічний показник рівня мобільності
1	АР Крим	0,453 104 122
2	Одеський	0,368 734 881
3	Київський	0,337 024 55
4	Житомирський	0,320 204 528
5	Запорізький	0,289 058 466
6	Луганський	0,265 784 32
7	Полтавський	0,263 790 905
8	Миколаївський	0,258 502 282
9	Херсонський	0,236 858 707
10	Чернігівський	0,196 669 408
11	Закарпатський	0,185 113 944
12	Хмельницький	0,179 368 534
13	Львівський	0,168 604 004
14	Тернопільський	0,167 980 978
15	Сумський	0,152 702 821
16	Чернівецький	0,150 993 952
17	Рівненський	0,141 672 011
18	Волинський	0,137 144 93
19	Кіровоградський	0,126 144 93
20	Вінницький	0,104 720 279
21	м. Севастополь	0,091 559 991
22	Івано-Франківський	0,059 835 183
23	Черкаський	0,024 305 995

До кластера з високим рівнем мобільності належать м. Київ, Дніпропетровський, Донецький та Харківський регіони, вони складають 14,8 % від загальної кількості. До кластера з низьким рівнем мобільності належать усі інші регіони України. Крім того, за даними проведеного дослідження можна зробити висновок про те, що до складу кластерів з високим рівнем мобільності ринку праці входять промислово-розвинені регіони країни.

Розрахунок таксономічного показника дозволяє зробити висновок про те, що прикордонними міжкластерними регіонами є Харківський та АР Крим. Це свідчить про те, що зменшення рівня економічної активності, зайнятості або попиту на робочу силу в Харківському регіоні може призвести до його переходу в другий кластер. І, навпаки, підвищення показників стану ринку праці в АР Крим дозволить цьому регіону перейти до першого кластеру.

Таким чином, побудова таксономічного показника дозволяє виявити ті регіони, які є прикордонними та стосовно яких існує велика вірогідність переходу із одного кластеру до іншого.

Для подальшого дослідження регіонів України за станом ринку праці доцільно виявити репрезентантів у кожному визначеному кластері. Репрезентантом є регіон України, який є найбільш характерним представником цієї сукупності. Із метою визначення репрезентанту скористаємось евклідовою відстанню між досліджуваними об'єктами. Евклідова відстань розраховується за формулою [16]:

$$d_{ij} = \sqrt{\sum_{k=1}^m (x_{ik} - x_{jk})^2}, \quad (2.6)$$

де d_{ij} – відстань між i -м та k -м об'єктами;

x_{ik} – значення k -го показника для i -го об'єкта;

x_{jk} – значення k -го показника для j -го об'єкта.

Репрезентантом у кластері є той об'єкт, якому відповідає мінімальна сума відстаней до інших об'єктів. За результатами розрахунку можна зробити висновок, що репрезентантом у першому кластері регіонів України є Дніпропетровський, у другому кластері – Миколаївський. Виявлені в кожній групі репрезентанти дозволяють скоротити кількість досліджуваних об'єктів, а потім особливості стану цих об'єктів перенести на загальну сукупність.

Виявлення в ході статистичного аналізу значної неоднорідності стану регіональних ринків праці України, а саме того, що існує чіткий розділ на дві практично протилежні за своїм станом групи, робить необхідним визначення тих чинників, які призвели до виникнення такої ситуації. В економіці та менеджменті існує безліч методів дослідження впливу зовнішніх та внутрішніх чинників на економічні, політичні та соціальні явища. Серед них звертають на себе увагу такі методи, як STEP-аналіз, Space-аналіз, SWOT-аналіз, PEST-аналіз, галузевий аналіз та ін. В. А. Белошапка, Г. В. Загорий пропонують використовувати метод SWOT-аналізу як засіб оцінювання середовища та при визначенні конкретних перспектив розвитку окремих напрямів діяльності суб'єктів, що діють на мікро-, мезо- та макро-рівні, у тому числі й окремих регіонів та територій [76].

Це дозволить виявити сильні сторони, які спровокували формування більш високих показників ринку праці, слабкі сторони, які можуть призвести до переходу цих регіонів до іншого кластеру, а також виявити можливості та загрози макросередовища, дія яких сприятиме або перешкоджатиме подальшому розвитку цих регіонів.

За запропонованими Турусіним Ю. Д., Новоселовим А. Л. та Звягинцевою Е. А. напрямками використання SWOT-аналізу передбачається вивчення макро- та мезо- середовища у три етапи.

На першому етапі здійснюється виявлення можливостей та загроз мезо- середовища. На другому – визначаються сильні та слабкі сторони регіонального ринку праці. На третьому етапі визначаються взаємозв'язки між загрозами, можливостями, сильними і слабкими сторонами та складається матриця SWOT [80]. Основними завданнями SWOT-аналізу є: виявлення можливостей, які відповідають ресурсам території; визначення загроз і розробка заходів щодо знешкодження їх впливу; виявлення сильних сторін регіонів й зіставлення їх з ринковими можливостями; визначення слабкостей регіонів та розроблення стратегічних напрямів їх подолання; виявлення конкурентних переваг регіонів та формування їх стратегічних пріоритетів.

На першому етапі SWOT-аналізу необхідно визначити, які чинники характеризують макро- та мезосередовище, з урахуванням особливостей розвитку місцевого виробництва та специфіки і значущості регіонального ринку праці в межах країни в цілому. В якості регіонального ринку праці, який аналізується за допомогою методики SWOT, в роботі було обрано ринок праці Дніпропетровського регіону, тому що саме він є репрезентантом у 1-му кластері регіонів України. Із метою визначення чинників, які характеризують макро- та мезосередовище регіонального ринку праці та за якими проводитиметься SWOT-аналіз, авторами було проведено аналіз вітчизняної літератури. Результати даного аналізу наведено в додатку В.

На наступному етапі показники було розподілено на можливості та загрози. Для проведення аналізу використовується наступна десятибальна шкала: 9 – 10 – дуже сильна, 7 – 8 – сильна, 5 – 6 – нейтральна, 3 – 4 – слабка, 1 – 2 – дуже слабка позиція. Висока або низька позиція не характеризує безпосередньо можливість або загрозу, тому необхідно враховувати їх імовірність (від 1 до 99 %) [11]. Оцінювання показників проводилось методом експертного оцінювання. Розмір вибірки склав 30 респондентів – представників державної служби зайнятості та працівників наукової сфери.

З метою визначення, які саме чинники доцільно включати в SWOT-аналіз, авторами побудована модель багатокритеріального вибору в пакеті "Expert choice". Метою побудови моделі є "вибір чинників впливу на регіональний ринок праці". Критеріями оцінювання є "частота використання в літературі", "ступінь впливу на ринок праці", та "можливість здійснення стимуляційного/дестимулюючого впливу на ринок праці". Показники якості побудованої моделі наведені в додатку Е.

Для визначення чинників впливу на ринок праці, було проведено попарне співставлення кожної альтернативи за трьома критеріями. У результаті проведених операцій в моделі були визначені переваги, розраховані пріоритети, які подані на рис. 2.7.

Для того щоб визначити, які чинники отриманої моделі включати в SWOT-аналіз регіонального ринку праці можна розрахувати порогове значення оцінки і-го чинника за наступною формулою:

$$\lambda_i = 1 - \frac{\alpha}{n_i}, \quad (2.7)$$

де λ_i – порогове значення оцінки і-го чинника;

α – константа, яка характеризує вимоги щодо висоти порогового значення;

n_i – кількість чинників, які включені в оцінку.

Порогове значення оцінки при двадцяти дев'яти чинниках, які були включені в модель, буде дорівнювати:

$$\lambda_i = 1 - \frac{24}{29} = 0,17.$$

Оскільки порогове значення оцінки і-го чинника складає 0,17, то чинники зі значенням оцінки, нижчим за 0,17 не будуть включатися у SWOT-аналіз. До групи таких чинників увійшли:

- монополізація окремих секторів економіки;
- альтернативне енергозабезпечення;
- диверсифікація видів господарської діяльності;
- антидемпінгова політика підприємств;
- підвищення платоспроможності споживача;
- формування фінансово-промислових груп.

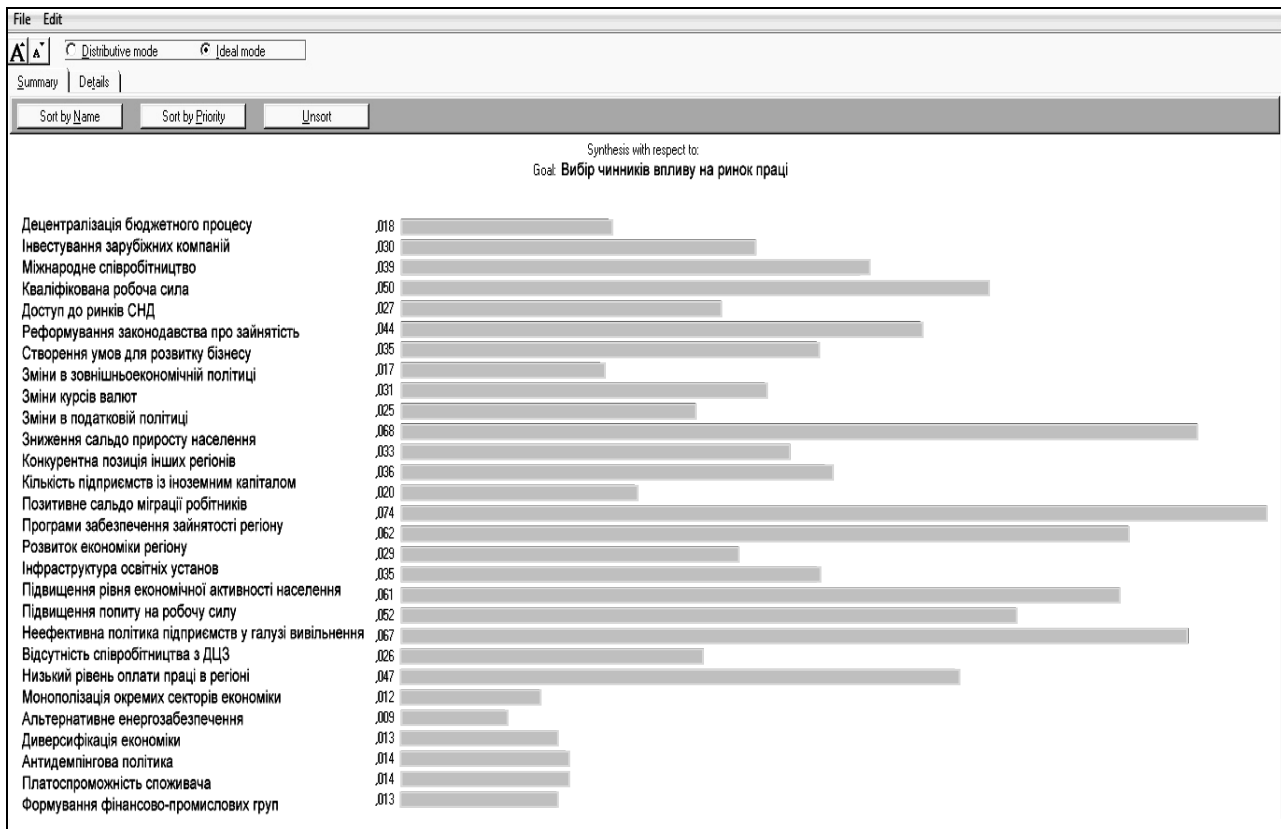


Рис. 2.7. Модель багатокритеріального вибору чинників впливу на регіональний ринок праці




На базі вагомих чинників зовнішнього середовища були побудовані матриці загроз та можливостей Дж. Х. Вільсона, які визначають важливість окремих показників щодо моніторингу регіонального ринку праці (рис. 2.8, 2.9).

Серед вагомих можливостей слід відзначити наявність кваліфікованої робочої сили, створення умов для розвитку малого та середнього бізнесу, а також вплив інвестиційної, міграційної та політики в сфері регулювання зайнятості на збільшення попиту на робочу силу як на зовнішньому, так і на внутрішньому ринках. У випадку нестачі в керівництва областей можливостей для розвитку ринку праці, центрам зайнятості необхідно мати певну базу щодо обґрунтування певної стратегії управління найманими працівниками, яка водночас має бути спрямована на усунення слабких сторін, які роблять ринок праці вразливим та незбалансованим, заважають його ефективному функціонуванню, шляхом перетворення їх у сильні сторони.

		Оцінка можливостей (О)				
		1 – 2 (дуже слабка)	3 – 4 (слабка)	5 – 6 (нейтральна)	7 – 8 (сильна)	9 – 10 (дуже сильна)
Імовірність виявлення	81 – 99 %	1. Децентралізація бюджетного процесу		1. Доступ підприємств до ринків СНД	1. Наявність кваліфікованої робочої сили	
	71 – 80 %			1. Міжнародна співпраця	1. Створення умов для розвитку малого і середнього бізнесу	
	61 – 70 %			1. Реформування нормативно-правового забезпечення зайнятості		
	20 – 59 %			1. Інвестування закордонних компаній		

Рис. 2.8. Первинна матриця можливостей регіонального ринку праці




Умовні позначення:

-  – можна ігнорувати;
-  – тримати під постійним контролем;
-  – використовувати.

		Оцінка загроз (Т)				
		1 – 2 (дуже слабка)	3 – 4 (слабка)	5 – 6 (нейтральна)	7 – 8 (сильна)	9 – 10 (дуже сильна)
Імовірність виявлення	70 – 99 %			1. Зниження рівня доходів домогосподарств		1. Зниження сальдо приросту населення
	60 – 69 %			1. Зміна курсу валют		
	30 – 59 %		1. Зміни в зовнішньоекономічній політиці		1. Зміни в податковій політиці	1. Позиція інших регіонів у сферах освіти, науки

Рис. 2.9. Первинна матриця загроз регіонального ринку праці

Умовні позначення:

-  – можна ігнорувати;
-  – тримати під постійним контролем;
-  – використовувати.

Проведений SWOT-аналіз показав, що серед виявлених чинників макросередовища, найбільш вагомими загрозами є: несприятлива демографічна ситуація; з економічних чинників – зростання позиції інших регіонів щодо отримання вищої освіти, залучення іноземного капіталу, міжнародної співпраці й отримання донорських коштів, зміна курсів валют, низький рівень доходів сімей; серед політичних – податкова політика держави, зміни у зовнішньоекономічній політиці держави.

Аналіз сильних та слабких сторін регіонального ринку праці подано на рис. 2.10, 2.11. Таким чином, аналіз мезосередовища регіонального ринку праці Дніпропетровської області дозволяє виявити значне перевищення сильних сторін над слабкими (сім позицій проти трьох). Найбільш вагомими сильними сторонами є: ефективна програма зайнятості регіону; високий рівень економічної активності населення регіону; позитивне сальдо міграції найманих працівників. До слабких сторін, які перешкоджають розвитку регіонального ринку праці, можна віднести неефективну політику підприємств у галузі вивільнення найманих працівників та невисокий рівень оплати праці в регіоні.

		Оцінка сильних сторін (S)				
		1 – 2 (дуже слабка)	3 – 4 (слабка)	5 – 6 (нейтральна)	7 – 8 (сильна)	9 – 10 (дуже сильна)
Імовірність виявлення	70 – 99 %				1. Підвищення попиту на робочу силу регіону	1. Програма забезпечення зайнятості регіону
	60 – 69 %		1. Кількість підприємств з іноземним капіталом	1. Інфраструктура освітніх закладів у регіоні	1. Позитивне сальдо міграції найманих працівників	1. Підвищення рівня економічної активності населення регіону
	30 – 59 %					1. Розвиток економіки регіону

Рис. 2.10. Первинна матриця сильних сторін регіонального ринку праці

Для визначення стратегічного орієнтиру управління регіональним ринком праці з урахуванням результатів проведених досліджень побудована підсумкова матриця SWOT-аналізу регіонального ринку праці (рис. 2.13), яка має чотири поля та дає змогу зіставляти виявлені можливості та загрози макросередовища та мезосередовища з потенціалом параметрів функціонування регіонального ринку праці. Умовні позначення до підсумкової матриці SWOT-аналізу подані на рис. 2.12.

		Оцінка слабких сторін (W)				
		1 – 2 (дуже слабка)	3 – 4 (слабка)	5 – 6 (нейтральна)	7 – 8 (сильна)	9 – 10 (дуже сильна)
Імовірність виявлення	70 – 99 %				1. Неєфективна політика підприємств у сфері вивільнення працівників	
	60 – 69 %				1. Низький рівень оплати праці в регіоні	
	30 – 59 %			1. Відсутність співпраці підприємств з державним центром зайнятості		

Рис. 2.11. Первинна матриця слабких сторін регіонального ринку праці

	Поле розвитку регіонального ринку праці, або сильних сторін і можливостей (СіМ)
	Поле вдосконалення регіонального ринку праці, або поле слабкостей і можливостей (СЛіМ)
	Поле гнучкого реагування регіонального ринку праці, або сильних сторін і загроз (СіЗ)
	Поле ліквідації проблем на регіональному ринку праці, або поле слабкостей і загроз (СЛіЗ)

Рис. 2.12. Умовні позначення підсумкової матриці

Поле розвитку регіонального ринку праці, або поле сили і можливості (СіМ), демонструє можливості, які можуть практично реалізувати облдержадміністрації за наявності внутрішніх сильних сторін, а саме: формування кадрового потенціалу та розробка програм ефективної зайнятості населення шляхом використання методів впливу на створення додаткових робочих місць, що значною мірою сприятиме збільшенню попиту на внутрішньому та зовнішньому ринках на робочу силу, створенню нових або розвитку існуючих підприємств. Параметри поля вдосконалення регіонального ринку праці, або поле СЛіМ (слабкостей і можливостей), можна перевести в поле розвитку регіонального ринку праці за умови ефективного

використання і розвитку таких напрямів діяльності, як співпраця підприємств з державним центром зайнятості, а також проведення більш зваженої, соціально відповідальної та ефективною політики вивільнення найманих працівників підприємствами досліджуваного регіону.

Для поля гнучкого реагування регіонального ринку праці, або сильних сторін і загроз (СіЗ), стратегія діяльності облдержадміністрації та інститутів забезпечення зайнятості повинна використовувати сильні сторони регіонального ринку праці з метою нейтралізації загроз макросередовища. Наприклад, співпраця освітніх закладів регіону з освітніми закладами інших держав, розвиток програм обміну студентами дозволяє підсилити конкурентну позицію регіону у сфері вищої освіти та науки. Залучення населення до трудової діяльності і тим самим підвищення рівня економічної активності в регіоні забезпечать підвищення рівня доходів сімей.

Для поля ліквідації проблем, або слабкостей та загроз (СЛіЗ), повинна бути вироблена стратегія, спрямована на мінімізацію слабких сторін з метою ліквідації загроз. Це поле є найбільш проблемним з великою кількістю слабких сторін, які не можуть протидіяти впливу негативних чинників макро-середовища, викликаючи значні диспропорції між попитом та пропозицією робочої сили на ринку праці. У даному випадку небажання підприємств співпрацювати з державною службою зайнятості та непродумана політика в галузі вивільнення найманих працівників у купі з низькими демографічними показниками регіону та значним рівнем інфляції можуть призвести до значного рівня безробіття на регіональному ринку праці. Тому необхідно запобігати підсиленню наявних слабких сторін ринку праці (рис. 2.13).

SWOT-аналіз дозволив виявити існування значної кількості сильних сторін регіонального ринку праці Дніпропетровської області. Оскільки чинники макросередовища (як загрози, так і можливості) є загальними для всіх регіонів України, саме наявність значної кількості сильних сторін пояснює те, що Дніпропетровський регіон увійшов до кластера з високими показниками ринку праці.

		Внутрішнє середовище										
		Сильні сторони (S)						Слабкі сторони (W)				
Параметри		Кількість підприємств з іноземним капіталом	Програма забезпечення зайнятості регіону	Розвиток економіки регіону	Інфраструктура освітніх закладів	Підвищення рівня ЕАН	Підвищення попиту на робочу силу регіону	Позитивне сальдо міграції	Співпраця підприємств з РОЗЗ	Низький рівень оплати праці	Неефективна політика підприємств у сфері вивільнення	
Зовнішнє середовище	Можливості (O)	Децентралізація бюджетного процесу										
		Доступ підприємств до ринків СНД	●	●	●	●					●	
		Міжнародна співпраця	●		●					●		
		Реформування нормативно-правового забезпечення зайнятості населення	●		●				●	●		
		Інвестування закордонних компаній	●		●				●			●
		Наявність кваліфікованої робочої сили			●	●	●	●	●		●	
		Створення умов для розвитку малого та середнього бізнесу		●	●		●	●	●	●	●	●
	Загрози (T)	Зміни у зовнішньоекономічній політиці	●		●							
		Низький рівень доходів домогосподарств			●		●		●		●	
		Зміна курсу валют										
		Підвищення рівня інфляції	●								●	
		Зміни у податковій політиці			●				●		●	
		Зниження сальдо приросту населення			●		●		●			
		Позиція інших регіонів у сферах вищої освіти, науки	●		●			●				
		Поле СіМ						Поле СліМ				
		Поле СіЗ						Поле СліЗ				

Рис. 2.13. Підсумкова матриця SWOT-аналізу регіонального ринку праці

Висновки до розділу 2

Результатом дослідження стало виявлення регіонів з високими та низькими показниками мобільності регіональних ринків праці. В 1 кластер увійшли промислово-розвинені регіони країни, які характеризуються більш високими показниками економічної активності, зайнятості, попиту на робочу силу, а також більш високим рівнем безробіття та вивільнення працівників. Іншими словами, ринок праці регіонів, що увійшли до першого кластеру є більш мобільним, тобто більш рухомим, здатним до швидкого пересування, на ньому спостерігається переміщення найманих працівників на нові робочі місця, що може супроводжуватися зміною виду зайнятості. Така мобільність зумовлює високий рівень безробіття та плинності найманих працівників. У 2 кластер увійшли всі інші регіони України, які характеризуються невисокою мобільністю регіональних ринків праці.

Для того, щоб виявити причини та чинники, що спричинили існування двох протилежних, груп авторами був проведений SWOT-аналіз, завдяки якому були виявлені сильні та слабкі сторони регіонального ринку праці, а також можливості та загрози, які сприятимуть або заважатимуть стабілізації ситуації в сфері зайнятості. Серед можливостей можна виділити наявність кваліфікованої робочої сили, створення умов для розвитку малого та середнього бізнесу, а також перспективу міжнародної співпраці. Серед чинників загроз найбільш вагомими є: демографічна ситуація; міграція трудових ресурсів та рівень інфляції, який впливає на рівень доходів населення та купівельну спроможність споживача. У результаті моніторингу ринку праці були виявлені основні сильні та слабкі сторони у їх співвідношенні з можливостями й загрозами макросередовища, використання яких дасть можливість ширше використовувати поле сили і можливостей та нейтралізувати або пом'якшити дії поля слабкості і загрози.

Розділ 3

Аналіз і прогнозування вивільнення у регіонах України

3.1. Оцінювання регіональних відмінностей вивільнення працівників

Проведений SWOT-аналіз регіонального ринку праці дозволив виявити сильні сторони, які забезпечують розвиток ринку праці, а також слабкі сторони, що перешкоджають, а в деяких випадках і унеможливають стабільний розвиток. Однією з найбільш вагомих слабких сторін є непродумана політика підприємств у галузі вивільнення працівників.

Вивільнення як складний соціально-економічний процес призводить до наслідків, що зачіпають інтереси усіх суб'єктів соціально-трудоких відносин: держави, найманих працівників та роботодавців.

Одним із наслідків вивільнення працівників з підприємств є незбалансований ринок праці, який перешкоджає не тільки економічному розвитку, але й забезпеченню конкурентоздатності економіки і позначається в: диспропорціях в структурі економіки; загостренні диференціації регіонів за рівнем промислового розвитку; підвищенні навантаження на бюджет; зниженні продуктивності праці та обсягів виробництва. Аналіз статистичних даних по регіонам України засвідчує наявність майже всіх проявів незбалансованості регіональних ринків праці, що найбільш відчутно проявляється у диференціації регіонів за рівнем промислового розвитку [31].

Аналіз літератури, а саме робіт Жерліцина Д. М., Жерліциної Д. М., Кашепова А. В., Сулакшиної С. С., Малчинова А. С., Кузькіної Є. Ю., Новікової М. М. [30, с. 18; 36, с. 60; 45, с. 331], дозволяє зробити висновок про те, що основним показником, який найчастіше використовується для характеристики рівня промислового розвитку регіону, є валовий регіональний продукт. Крім того, промисловий розвиток регіонів проявляється в розмірі інвестицій в основний капітал та обсягах реалізованої промислової продукції (табл. 3.1). Саме ці показники були покладені в основу кластерного аналізу регіонів, який дозволив виявити промислово-розвинені регіони України.

Показники промислового розвитку в Україні в 2012 році [114]

Регіон	Інвестиції в основний капітал, млн грн	Обсяг реалізованої промислової продукції, млн грн	Валовий регіональний продукт, млн грн
АР Крим	6 781	18 726,8	32 426
Вінницький	3 754	17 709,8	23 589
Волинський	1 740	97 99,7	14 429
Дніпропетровський	12 570	210 593,7	116 136
Донецький	11 072	246 332	128 986
Житомирський	3 019	13 283,8	18 743
Закарпатський	2 170	8 255,9	15 299
Запорізький	7 336	78 031,8	42 736
Івано-Франківський	4 262	22 238,2	20 446
Київський	11 263	35 462,3	44 953
Кіровоградський	2 440	9 577,2	15 749
Луганський	4 706	93 515,3	45 541
Львівський	8 061	30 087	41 655
Миколаївський	3 775	20 602,9	24 055
Одеський	8 009	24 359,9	53 878
Полтавський	7 317	63 857,6	44 291
Рівненський	2 316	13 936,4	15 882
Сумський	2 223	18 428,9	18 333
Тернопільський	2 109	7 159,7	12 726
Харківський	7 302	56 874,8	65 293
Херсонський	1 684	9 044,8	15 649
Хмельницький	2 912	13 886	18 096
Черкаський	2 798	28 283,8	22 354
Чернівецький	1 817	3 689,9	9 892
Чернігівський	1 756	13 165,4	17 008
м. Київ	25 822	47 125,1	196 639
м. Севастополь	1 653	3 453,9	7 785

Зіставлення показників промислового розвитку регіонів свідчить про те, що існує значна диференціація між найбільш та найменш розвиненими регіонами. Так, наприклад, валовий регіональний продукт в Донецькому регіоні складає 128 986 млн грн, а в Чернівецькому – лише 9 892 млн грн.

Така неоднорідність регіонів робить доцільним проведення кластерного аналізу для їх групування за рівнем промислового розвитку.

Для розподілу досліджуваної сукупності даних на кластери скористаємося програмою "Statistica". Використовуючи метод "ближнього сусіда", визначимо природну кількість кластерів. Результати кластеризації подані на рис. 3.1, 3.2.

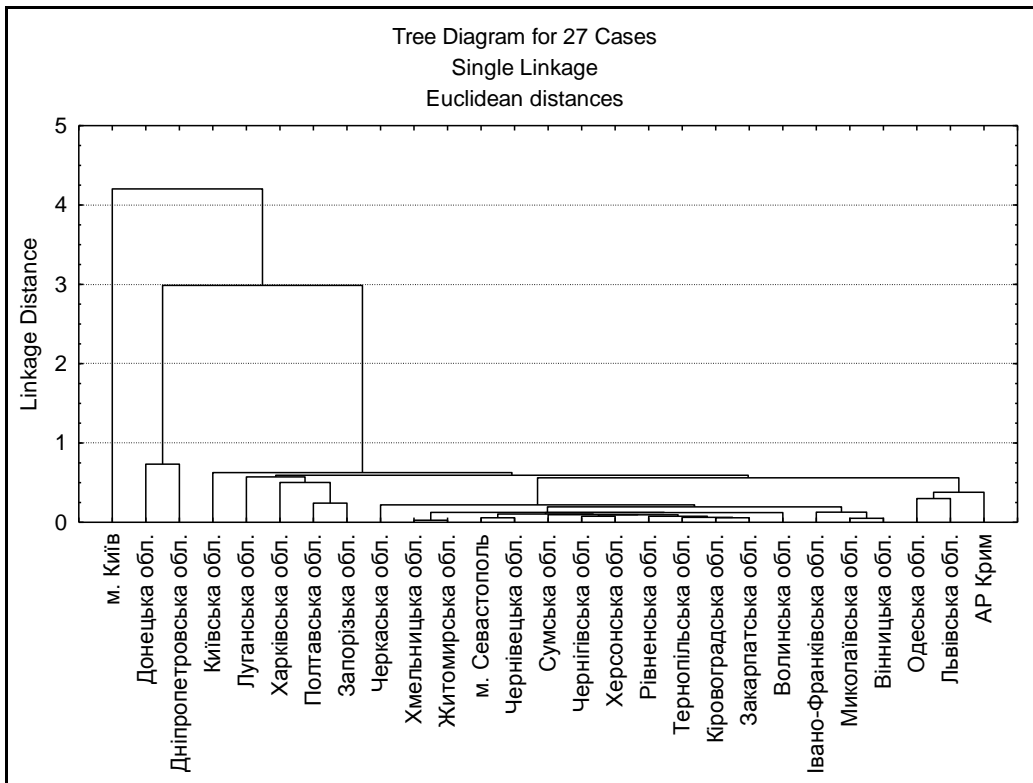


Рис. 3.1. Результати кластеризації регіонів за рівнем промислового розвитку за методом "ближнього сусіда"

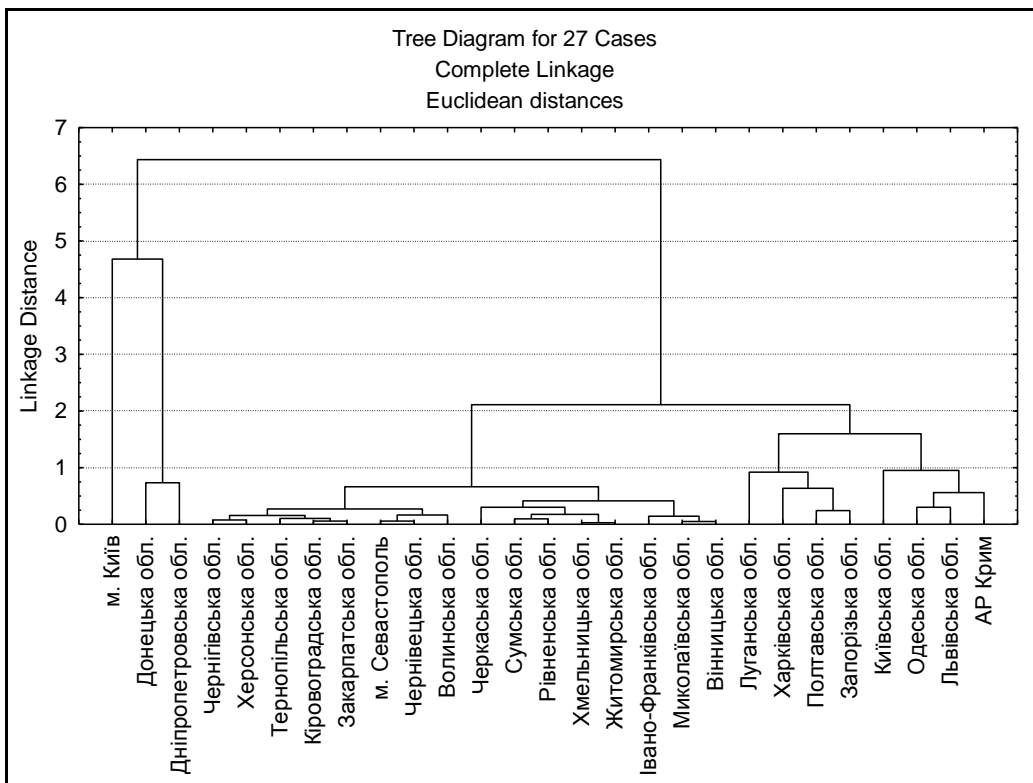


Рис. 3.2. Результати кластеризації регіонів за рівнем промислового розвитку за методом "далекого сусіда"

Графік не дає остаточного розуміння кількості природніх груп серед регіонів за рівнем промислового розвитку, тому необхідно скористатися методами кластеризації "далекого сусіда" та Уорда, що подано на рис. 3.2 та 3.3 відповідно.

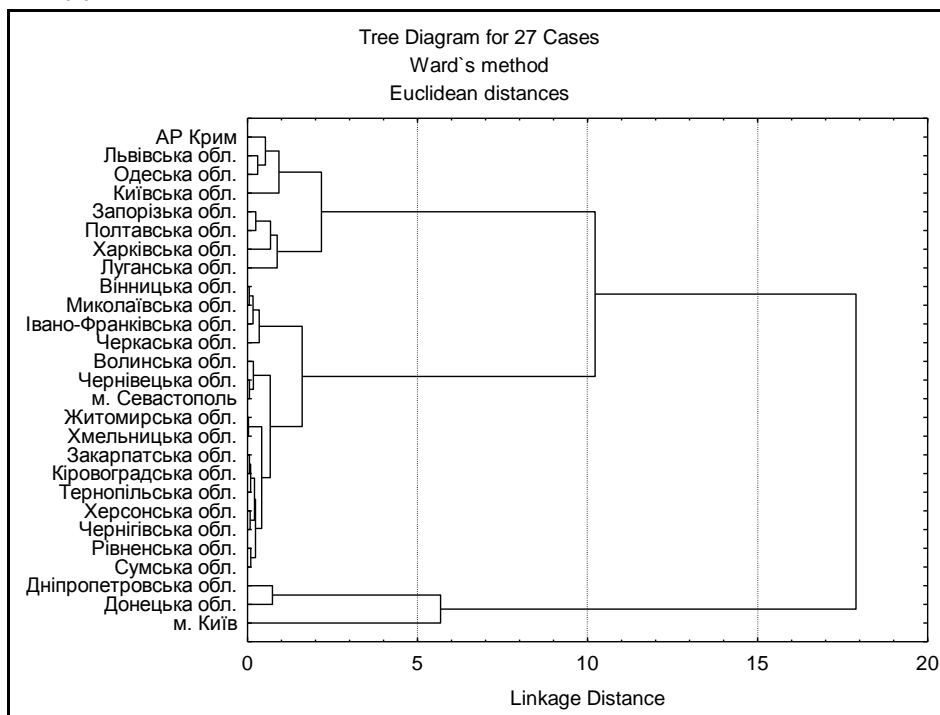


Рис. 3.3. Результати кластеризації регіонів за рівнем промислового розвитку за методом Уорда

На рисунку можна побачити явно виражену природну наявність трьох кластерів. Більш глибокий аналіз існуючих кластерів проведемо за допомогою методу k-середніх. Виходячи з того, що в ході ієрархічного кластерного аналізу було виявлено існування трьох кластерів, для аналізу вихідної сукупності даних за допомогою методу k-середніх слід задати таку ж кількість кластерів. У табл. 3.2 наведено результати, отримані в процесі використання методу k-середніх.

Таблиця 3.2

Результати кластеризації за методом k-середніх

Показники	Суми квадратів Between	Ступені свободи df	With n	Ступені свободи df	Критерій Фішера F	Досягнутий рівень значущості
Інвестиції в основний капітал, млн грн	19,90140	2	6,09 8602	24	39,15926	0,000000
Обсяг реалізованої промислової продукції, млн грн	17,76828	2	8,23 1722	24	25,90215	0,000001
Валовий регіональний продукт, млн грн	22,72499	2	3,25 011	24	83,26685	0,000000

Отримані результати свідчать про необхідність відхилення нульової гіпотези про рівність групових середніх за всіма трьома ознаками.

На рис. 3.4 подано кластерні середні показників стану ринка праці за окремими кластерами.

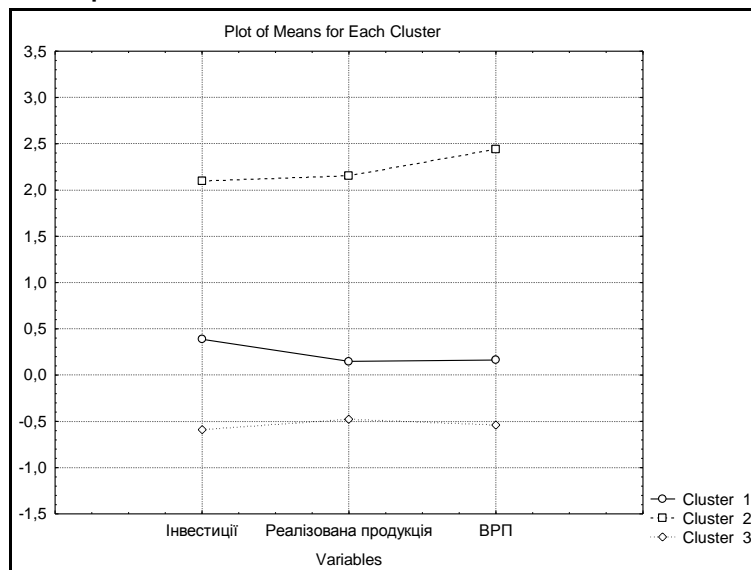


Рис. 3.4. Кластерні середні показників промислового розвитку за трьома кластерами за методом k-середніх

Аналіз відмінностей в середніх показниках по кожному кластеру дозволяє зробити висновок: найбільший розвиток за всіма показниками мають регіони, що увійшли у другий кластер, середній рівень розвитку – регіони, які увійшли у перший кластер, і найнижчі показники промислового розвитку мають регіони, що увійшли у третій кластер (табл. 3.3).

Регіони, які увійшли до першого та другого кластерів, відіграють важливу роль в економіці України. У структурі економіки цих регіонів, здебільшого, домінують обробна та добувна промисловість. Цей факт є особливо характерним для Луганського регіону, де дві третини загального виробництва припадає саме на промисловість. Завдяки багатим покладам корисних копалин в цих областях зосереджена половина видобувної промисловості України та приблизно третина обробної промисловості, яка характеризується високим рівнем ресурсомісткості.

Таблиця 3.3

Розподіл регіонів України за кластерами промислового розвитку

№ кластера	Кількість регіонів	Назва регіону
1	8	АР Крим, Запорізький, Київський, Луганський, Львівський, Одеський, Полтавський, Харківський
2	3	Дніпропетровський, Донецький, місто Київ
3	16	Вінницький, Волинський, Житомирський, Закарпатський, Івано-Франківський, Кіровоградський, Миколаївський, Рівненський, Сумський, Тернопільський, Херсонський, Хмельницький, Черкаський, Чернівецький, Чернігівський, місто Севастополь

Одна з провідних експортних галузей України – металургійна концентрується переважно в чотирьох південно-східних регіонах (Донецькому, Луганському, Запорізькому та Дніпропетровському).

Аналіз робіт таких вітчизняних науковців: Лібанової Е. Л., Белякової О. В., Солохи Д. В., Шубина О. О., Хромова М. І., Федотова Т. А., Лук'янченко Н. Д. [47; 49; 82; 84] дозволяє дійти висновку, що для визначення регіонів України, які увійшли до першого та другого кластерів, вони використовують термін "промислово розвинені". Крім того, Жерліцин Д. М., Жерліцина Д. М., Кашепов А. В., Сулакшина С. С., Малчинова А. С. та Кузькіна Є. Ю. [30; 36; 45] визначають певні ознаки, за якими регіони можна віднести до промислово розвинених, а саме: валовий регіональний продукт, обсяг реалізованої промислової продукції, обсяг інвестицій в основний капітал. Саме тому регіони першого та другого кластеру, які характеризуються високими значеннями означених вище показників, в роботі отримали назву "промислово розвинені".

Одним з важливих чинників, що визначають економічне зростання в довгостроковій перспективі, є інвестиції в основний капітал. Основний капітал відіграє велику роль у забезпеченні економічного зростання тому, що є найважливішим каналом впровадження нових технологій у виробничий процес. Нові технології приходять у виробництво разом із новими машинами та обладнанням, що призводить до вивільнення надлишкової кількості працівників.

Аналіз статистичних даних у тих регіонах, які характеризуються найбільш високим промисловим розвитком (регіони першого та другого кластерів), засвідчує в них високий рівень безробіття, плинності та вивільнення найманих працівників. Такий розподіл показників наводить на думку про наявність певного взаємозв'язку між досліджуваними змінними.

Вивільнення найманих працівників як складний процес включає в себе як вивільнення з причин плинності, так і вивільнення працівників з економічних причин, яке реалізується підприємствами задля досягнення певної мети.

При цьому обидві форми вивільнення мають різні причини, чинники, що їх спричинили, та, що найважливіше, різний вплив на соціально-економічний розвиток регіонів. Якщо вивільнення з причин плинності зумовлено сімейно-побутовими обставинами працівників, незадоволеністю умовами праці та порушенням трудової дисципліни, то вивільнення з економічних причин обумовлено реорганізацією, ліквідацією виробництва, скороченням кількості або штату працівників. Різні причини вивільнення,

відповідно, зумовлюють і різні наслідки: у випадку плинності працівник не зазнає значного соціально-психологічного навантаження та самостійно намагається знайти роботу, яка відповідає його вимогам, або покидає підприємство, наперед знаючи про своє подальше працевлаштування. У випадку вивільнення з економічних причин працівник переживає значний психологічний тиск та намагається знайти роботу (за допомогою державної служби зайнятості або без неї) в першу чергу не у відповідності до професійних здібностей, а для задоволення своїх фізіологічних потреб. Це призводить до неефективного використання трудового потенціалу.

Слід відзначити, що за останні п'ять років найбільша кількість працівників, що залишили підприємства, зробили це з причин плинності. У той же час питома вага громадян, звільнених з економічних причин, які реєструвалися в центрах зайнятості, становила 1,6 % від загальної чисельності громадян, відповідно. Причини вибуття працівників у 2008 – 2012 рр. подані на рис. 3.5.

Ще однією формою прояву вивільнення працівників з підприємств, установ та організацій є рівень зареєстрованого безробіття – як характеристика кількості працівників, які в певний період часу не можуть реалізувати власний трудовий потенціал та зареєстровані в державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу.

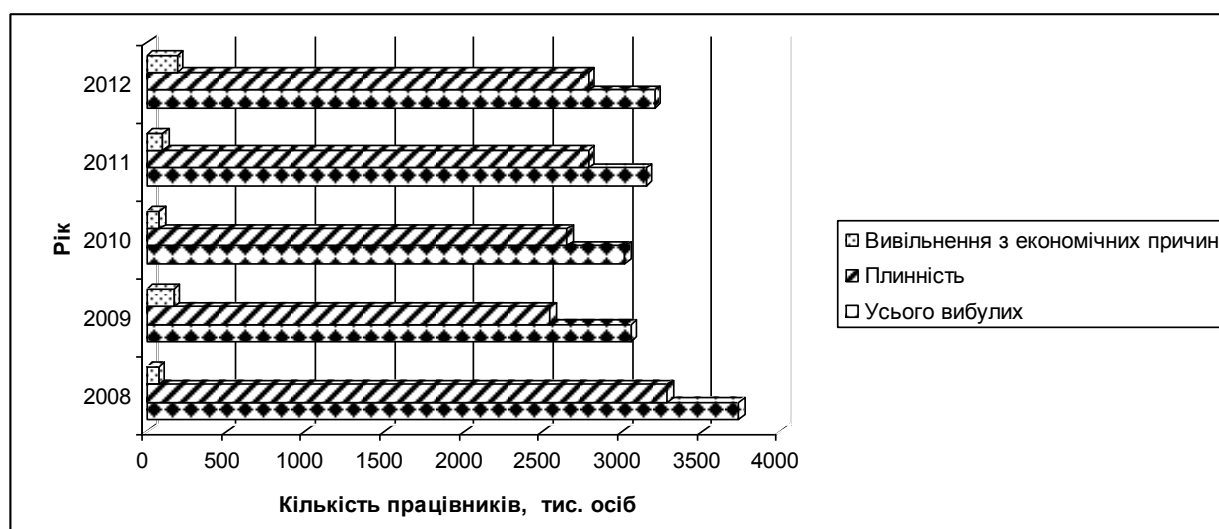


Рис. 3.5. Співвідношення кількості вивільнених працівників з причин плинності та з економічних причин у 2009 – 2012 роках [65, с. 45]

У якості інструмента аналізу впливу вивільнення з різних причин на промисловий розвиток регіонів було обрано кореляційно-регресійний аналіз. Такий вибір зумовлений тим, що саме останній дозволяє виявити вірогідність взаємозв'язку між досліджуваними змінними. За допомогою регресії виявляються аналітичні залежності між змінними, а за допомогою кореляції – сила взаємозв'язку між чинником та відгуком (тобто між залежною та незалежними змінними) [3; 12]. Гіпотеза, яка буде підтверджуватися в ході кореляційно-регресійного аналізу, звучить наступним чином: " ... на рівень промислового розвитку регіону здійснює вплив рівень зареєстрованого безробіття (x_1), плинність працівників (x_2) або вивільнення з економічних причин (x_3)". Вихідні дані кореляційно-регресійного аналізу за останні п'ять років подані в табл. М.1 додатка М [65; 114].

У даному випадку в якості залежності між x_1, x_2, x_3 та Y доцільно обрати лінійну функцію множинної регресії:

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3, \quad (3.1)$$

де x_1 – кількість зареєстрованих безробітних у центрах зайнятості за регіонами, тис. осіб;

x_2 – плинність працівників за регіонами, тис. осіб;

x_3 – кількість працівників, які були вивільнені з економічних причин, тис. осіб;

Y – інвестиції в основний капітал за регіонами, млн грн.

Коефіцієнт множинної кореляції характеризує щільність зв'язку між результативною ознакою (інвестиціями в основний капітал) та набором факторних ознак (вивільненням за економічними причинами та безробіттям).

За весь період, що аналізується, коефіцієнт множинної кореляції знаходиться в межах $0,92 < R < 0,97$, що свідчить про наявність суттєвого зв'язку між промисловим розвитком та незалежними змінними.

Ще одним показником, який характеризує зв'язок між досліджуваними змінними, є коефіцієнт множинної детермінації. Він свідчить про те, наскільки враховані в моделі факторні ознаки пояснюють результативну. У 2008 – 2009 роках показники плинності пояснюють рівень промислового розвитку регіону більш ніж на 90 %, а у 2010 – 2012 роках на 84, 88 та 91 % відповідно.

Таким чином, наведені показники свідчать про наявність суттєвого зв'язку між досліджуваними змінними, і рівняння регресії мають вигляд:

$$2012 \text{ рік: } y = -0,08x_1 - 0,17x_2 + 0,83x_3;$$

$$2011 \text{ рік: } y = -0,08x_1 - 0,2x_2 + 1,15x_3;$$

$$2010 \text{ рік: } y = 0,04x_1 - 0,07x_2 + 0,98x_3;$$

$$2009 \text{ рік: } y = -0,2x_1 + 1,1x_2 - 0,04x_3;$$

$$2008 \text{ рік: } y = -0,2x_1 + 1,3x_2 - 0,3x_3.$$

Перевірка статистичної якості рівнянь регресії, що були оцінені, проводиться за наступними напрямками:

перевірка статистичної значущості коефіцієнтів рівняння регресії;
перевірка загальної якості рівняння регресії [3, с. 153].

Статистична значущість коефіцієнтів лінійної регресії перевіряється за допомогою t-статистики:

$$t = \frac{b_j}{Sb_j} \quad (3.2)$$

Оцінка статистичної значущості коефіцієнтів регресії наведена в табл. М.3 додатка М. Таким чином, у 2010 – 2012 роках аналіз засвідчив наявність суттєвого взаємозв'язку між промисловим розвитком та вивільненням працівників, а в 2008 – 2009 рр. – між промисловим розвитком та плинністю. Така тенденція може бути пояснена тим, що саме у 2008 – 2009 рр. вітчизняну економіку охопила економічна криза, що спровокувало виникнення явищ, не характерних для її звичайного розвитку. У 2010 – 2012 рр. ситуація стабілізувалась, виявилась залежність між рівнем промислового розвитку та кількістю вивільнюваних працівників.

Після перевірки статистичної значущості коефіцієнтів регресії перевіримо загальну якість рівняння регресії. Для цього використаємо F-критерій Фішера. У період 2007 – 2012 рр. він знаходиться в межах $42,0 < F_{0,23} < 105,4$.

Для визначення статистичної значущості цього критерію порівняємо його з відповідною критичною точкою розподілу Фішера: $F_{кр} = F_{3;23} = 3,03$. Оскільки мінімальне значення критерію Фішера у 2012 році $F_{спост} = 42,002 > F_{кр} = 3,03$, то F-статистика є статистично значущою.

Це свідчить про те, що вплив вивільнення працівників з економічних причин або причин плинності на розмір інвестицій в основний капітал є статистично значущим.

Проведений кореляційно-регресійний аналіз засвідчив, що в періоди економічної стабільності найбільш суттєвий та статистично значущий вплив на промисловий розвиток регіонів здійснює саме вивільнення з економічних причин, тобто вивільнення, що обумовлене реорганізацією, ліквідацією виробництва, скороченням кількості або штату працівників. При цьому, відповідно до коефіцієнта регресії при значущих факторах, підвищення сумарної кількості вивільнених працівників з підприємств регіону з економічних причин на одну тисячу осіб (або підвищення плинності працівників) призводить, в середньому, до підвищення розміру інвестицій в основний капітал на 0,97 млн грн за умови незмінності інших чинників.

Результати аналізу засвідчують те, що вивільнення найманих працівників супроводжується покращенням показників промислового розвитку регіонів. Ця ситуація може бути викликана: оновленням основних фондів; підвищенням продуктивності праці при використанні нового обладнання, що призводить до скорочення потреби в працівниках; структурною невідповідністю між створюваними робочими місцями та кваліфікаційними характеристиками найманих працівників.

Таким чином, важливим завданням, яке потребує вирішення, є всебічний аналіз вивільнення з економічних причин у регіонах України. Такий аналіз пропонується здійснювати за наступними напрямками:

- у регіональному аспекті;
- за гендерною ознакою;
- за видами економічної діяльності;
- за категоріями робочих місць.

Аналіз вивільнення в регіональному аспекті свідчить про його значну варіативність. Найбільша питома вага вивільнених у загальній кількості сконцентрована у промислово-розвинених регіонах – Дніпропетровському,

Донецькому, Луганському, Харківському та місті Києві. Чисельність працівників, що були вивільнені з підприємств, установ та організацій у цих регіонах у 2012 році становить 42,2 % від усіх фактично вивільнених. Ще одним напрямом аналізу вивільнення є аналіз за гендерною ознакою. Графічно відмінності у рівнях вивільнення серед чоловіків та жінок подано на рис. 3.6 (у відсотках від підсумку).

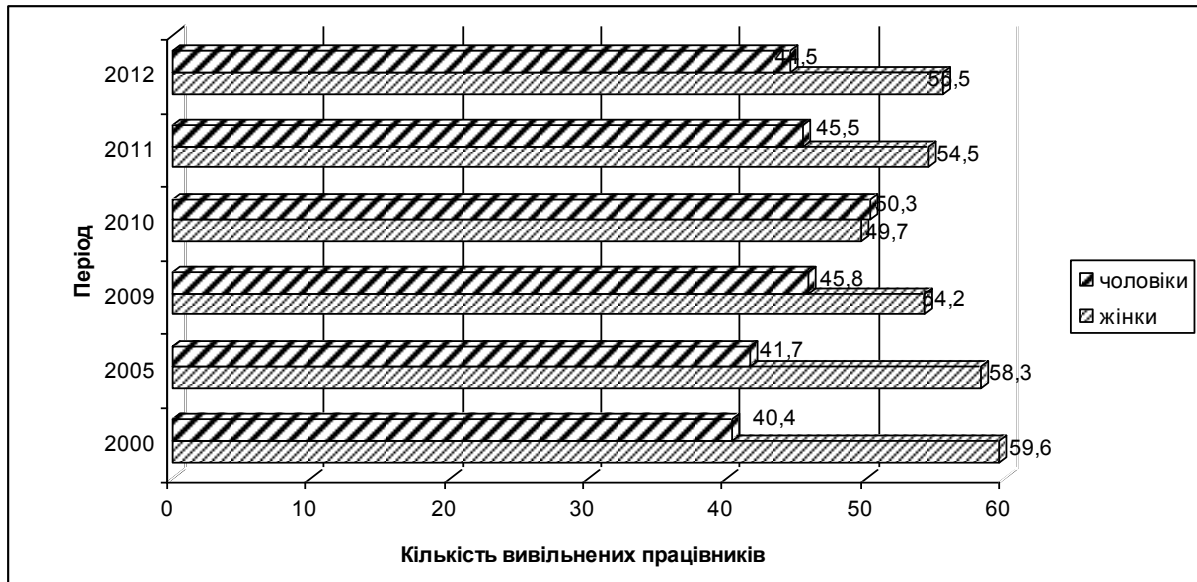


Рис. 3.6. Динаміка вивільнення працівників по Україні за статтю у 2000 – 2012 рр., % [65]

Виявлена неоднорідність вивільнення серед чоловіків та жінок робить доцільним її аналіз за видами економічної діяльності. Для цього слід скористатись показниками індексу відмінностей, лінійного коефіцієнта структурних зрушень та квадратичного коефіцієнта абсолютних структурних зрушень [29, с. 214].

Питома вага кількості вивільнених чоловіків та жінок у загальній кількості вивільнених працівників наведена в табл. 3.4.

Індекс відмінностей розраховується за формулою:

$$I_{\text{відмінностей}} = \frac{1}{2} \sum |w_1 - w_0|, \quad (3.3)$$

де w_1 – питома вага кількості вивільнених чоловіків відповідного виду економічної діяльності;

w_0 – питома вага кількості вивільнених жінок відповідного виду економічної діяльності.

Питома вага кількості вивільнених чоловіків та жінок [65]

	Чоловіки, %	Жінки, %
Усього	100	100
Сільське господарство	6,3	3,9
Промисловість	36,6	29,3
Будівництво	8,9	3,7
Торгівля	6,0	7,0
Діяльність готелів	0,6	1,0
Діяльність транспорту	7,3	9,0
Фінансова діяльність	10,2	16,2
Операції з нерухомим майном	6,5	7,0
Державне управління	10,9	12,0
Освіта	2,1	3,7
Охорона здоров'я	1,6	4,4
Інше	3,1	2,6

Індекс відмінностей становить 0,152. Отримане значення свідчить про незначні відмінності в структурі чоловіків та жінок за видами економічної діяльності.

Лінійний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень розраховується за формулою:

$$\bar{d} = \frac{1}{n} \sum |w_1 - w_0|, \quad (3.4)$$

де n – кількість груп за видами економічної діяльності.

Лінійний коефіцієнт абсолютних зрушень складає 2,5 процентного пункта. У середньому структурні відмінності за видами економічної діяльності чоловіків та жінок складають 2,5 процентних пункти. За допомогою квадратичного коефіцієнта абсолютних структурних зрушень слід більш детально зафіксувати відмінності у вивільненні за видами економічної діяльності серед чоловіків та жінок. Цей коефіцієнт розраховується за формулою:

$$\sigma = \sqrt{\frac{1}{n} \sum (w_1 - w_0)^2}. \quad (3.5)$$

Квадратичний коефіцієнт складає 3,4 процентного пункта. Таким чином, розраховані показники свідчать про незначний рівень відмінностей у вивільненні чоловіків та жінок за видами економічної діяльності.

На відміну від рівня вивільнення за гендерною ознакою, де суттєвих відмінностей не виявлено, вивільнення працівників залежно від категорії робочих місць має значу варіацію (рис. 3.7).

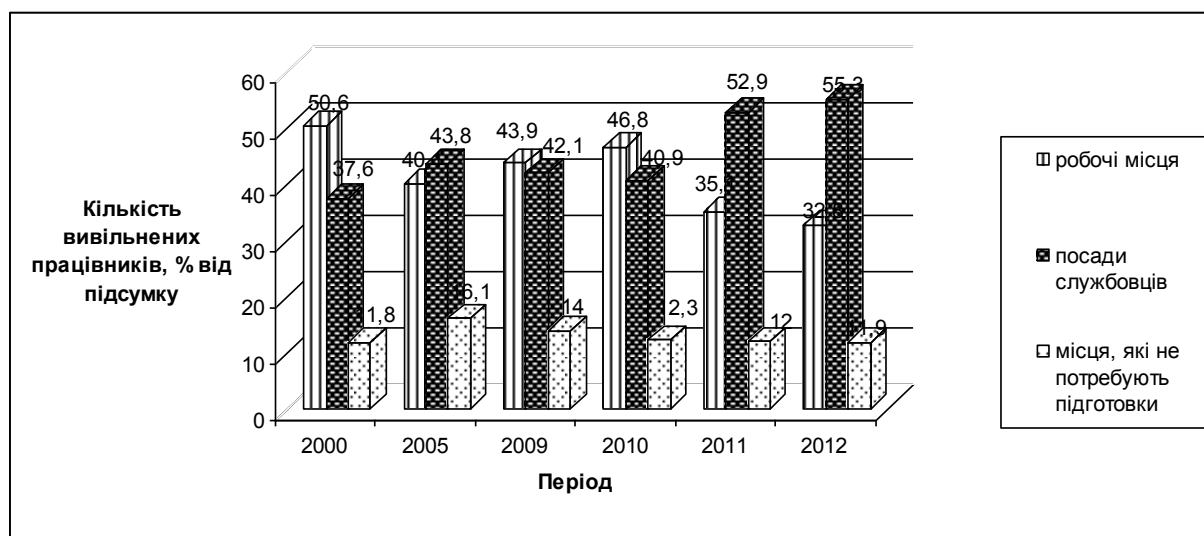


Рис. 3.7. Динаміка вивільнення працівників по Україні за категоріями робочих місць у 2000 – 2012 рр. [65]

Якщо у 2000 – 2010 рр. серед працівників переважали низькокваліфіковані робітники, то з 2011 року спостерігається тенденція перевищення вивільнення серед працівників – службовців. Розподіл вивільнених працівників за видами економічної діяльності поданий у табл. 3.5 [65; 114].

Таблиця 3.5

Розподіл вивільнених працівників за регіонами та видами економічної діяльності

Регіон	Інвестиції в основний капітал, млн грн	ВРП, млн грн	Кількість вивільнених працівників (осіб)								
			Сільське господарство	Промисловість	Будівництво	Торівля	Діяльність транспорту	Фінансова діяльність	Державне управління	Освіта	Надання комунальних послуг
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
АР Крим	6 781	32 426	325	568	260	189	227	333	325	679	157
Вінницький	3 754	23 589	228	2 083	235	73	188	148	375	148	44
Волинський	1 740	14 429	158	473	55	146	89	84	107	112	23
Дніпропетровський	12 570	116 136	19	2 430	129	446	742	970	292	195	64

Закінчення табл. 3.5

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Донецький	1 1072	128 986	409	3 993	584	439	568	1 023	363	589	100
Житомирський	3019	18 743	194	773	43	250	99	191	239	118	50
Закарпатський	2 170	15 299	114	604	51	121	62	131	89	54	28
Запорізький	7 336	42 736	87	1 053	139	261	256	549	351	149	139
Івано-Франківський	4 262	20 446	75	576	167	76	109	168	304	69	20
Київський	11 263	44 953	163	973	94	386	117	253	140	270	43
Кіровоградський	2 440	15 749	89	817	47	52	314	178	167	96	7
Луганський	4 706	45 541	196	1 413	270	238	312	706	382	267	55
Львівський	8 061	41 655	303	1 371	165	273	378	790	383	353	50
Миколаївський	3 775	24 055	180	526	30	94	114	247	401	99	25
Одеський	8 009	53 878	28	1 047	209	169	684	986	360	185	57
Полтавський	7 317	44 291	183	665	414	183	165	430	416	208	23
Рівненський	2 316	15 882	116	430	209	103	76	136	137	100	39
Сумський	2 223	18 333	378	1 032	356	45	274	257	175	136	67
Тернопільський	2 109	12 726	59	260	46	52	60	185	203	131	28
Харківський	7 302	65 293	104	1 428	197	425	944	1042	473	234	101
Херсонський	1 684	15 649	53	677	20	85	177	127	238	113	100
Хмельницький	2 912	18 096	134	430	36	102	154	170	331	112	58
Черкаський	2 798	22 354	211	576	37	341	131	169	214	129	21
Чернівецький	1 817	9 892	107	76	30	47	36	128	107	65	20
Чернігівський	1756	17 008	328	494	190	229	131	243	188	141	28
м. Київ	25 822	196 639	26	2 388	1 031	1 396	411	7 207	2 124	300	910
м. Севастополь	1 653	7 785	20	278	29	36	84	135	760	42	63

Галузевій структурі фактично вивільнених працівників характерна концентрація у промисловості – в середньому за останні три роки 43,5 %. На другому місці знаходяться галузі матеріального виробництва. У нематеріальній сфері найбільше вивільнених у галузях державного управління, фінансової діяльності та торгівлі.

Для того щоб виявити, вивільнення за якими видами економічної діяльності має найбільший вплив на рівень промислового розвитку, можна скористатись кореляційно-регресійним аналізом.

У якості залежності між залежною та незалежними змінними доцільно обрати лінійну функцію множинної регресії:

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + b_9x_9, \quad (3.6)$$

де x_1 – кількість вивільнених працівників у сільському господарстві, осіб;

x_2 – кількість вивільнених працівників у промисловості, осіб;

x_3 – кількість вивільнених працівників у будівництві, осіб;

x_4 – кількість вивільнених працівників у торгівлі, осіб;

x_5 – кількість вивільнених працівників у діяльності транспорту та зв'язку, осіб;

x_6 – кількість вивільнених працівників у фінансовій діяльності, осіб;

x_7 – кількість вивільнених працівників у сфері державного управління, осіб;

x_8 – кількість вивільнених працівників у сфері освіти, осіб;

x_9 – кількість вивільнених працівників у сфері надання комунальних послуг, осіб;

y – інвестиції в основний капітал, млн грн.

Коефіцієнт множинної кореляції характеризує щільність зв'язку між результативною ознакою (інвестиції в основний капітал) та набором факторних ознак (вивільненням за видами економічної діяльності).

Оскільки $R = 0,985\ 908\ 40$, то це свідчить про наявність суттєвого зв'язку між розміром інвестицій в основний капітал та кількістю вивільнюваних працівників за видами економічної діяльності. Ще одним показником, який характеризує зв'язок між досліджуваними змінними, є коефіцієнт множинної детермінації. Він свідчить про те, наскільки враховані в моделі чинникові ознаки пояснюють результативну. У даному випадку $R^2 = 0,972\ 015\ 37$, тобто на 97 % показники вивільнення пояснюють розмір інвестицій в основний капітал.

Однак для більшої достовірності коефіцієнту детермінації проведемо додаткове дослідження за розміром статистики Дарбіна – Уотсона. У нашому випадку статистика Дарбіна – Уотсона дорівнює 1,72. Для перевірки статистичної значущості DW скористаємося таблицею критичних точок Дарбіна – Уотсона. За рівня значущості 0,05 та кількості спостережень 27 маємо: $d_1 = 1,16; d_U = 1,65$.

Оскільки $1,65 < DW < 2,35$ ($d_U < DW < 4 - d_U$), то гіпотеза про відсутність автокореляції не відкидається, тобто є підстави вважати, що автокореляція залишків відсутня. Дана ситуація є одним із підтверджень високої якості моделі.

Таким чином, наведені показники свідчать про наявність суттєвого зв'язку між досліджуваними змінними, і рівняння регресії має вигляд:

$$y = -0,22x_1 + 0,35x_2 + 0,19x_3 + 0,42x_4 + 0,03x_5 + 0,36x_6 - 0,06x_7 + 0,15x_8 - 0,28x_9. \quad (3.7)$$

Слід провести перевірку статистичної якості рівняння регресії. Для розрахованих коефіцієнтів регресії t-статистики дорівнюють: $t_{b_1} = -3,26$, $t_{b_2} = 4,85$, $t_{b_3} = 1,63$, $t_{b_4} = 3,07$, $t_{b_5} = 0,46$, $t_{b_6} = 1,18$, $t_{b_7} = -0,52$, $t_{b_8} = 2,25$ та $t_{b_9} = -1,3$. Критичне значення статистики Стюдента дорівнює 2,1 за 0,05 рівня значущості та числа ступенів свободи 17. Тобто статистично значущим є тільки вплив вивільнення в таких галузях, як сільське господарство, промисловість, торгівля та освіта. Вивільнення в інших сферах, за проведеними розрахунками, не має суттєвого впливу на розмір інвестицій в основний капітал, тобто не впливає на промисловий розвиток регіонів. Крім того, тільки коефіцієнти рівняння b_1 , b_2 , b_4 та b_8 є статистично значущими на п'ятипроцентному рівні ($p\text{-level} < 0,05$).

Оскільки статистично значущими є тільки чотири коефіцієнти рівняння регресії, то загальний вигляд рівняння регресії:

$$y = 0,22x_1 + 0,35x_2 + 0,42x_4 + 0,15x_8. \quad (3.8)$$

Після перевірки статистичної значущості коефіцієнтів регресії перевіримо загальну якість рівняння регресії. Для цього використаємо F-критерій Фішера. У нашому випадку він дорівнює $F(9, 17) = 65,608$.

Для визначення статистичної значущості цього критерію порівняємо його з відповідною критичною точкою розподілу Фішера: $F_{кр} = F_{9,17} = 2,55$.

Оскільки $F_{спост} = 65,608 > F_{кр} = 2,55$, то F-статистика є статистично значущою. Це свідчить про те, що вплив вивільнення працівників за видами економічної діяльності на розмір інвестицій в основний капітал є суттєвим.

Ще одним підтвердженням якості моделі є перевірка залишків щодо їх підпорядкування нормальному закону розподілу. Графік розподілу залишків наведений на рис. 3.8.

Візуальний аналіз поданої гістограми дозволяє зробити висновок про нормальний розподіл залишків побудованого рівняння регресії.

Таким чином, за всіма статистичними показниками модель може бути визнана задовільною. Вона характеризується високими t-статистиками, високим коефіцієнтом детермінації, в моделі відсутня автокореляція залишків. Усе це дає підстави вважати побудовану модель достовірною.

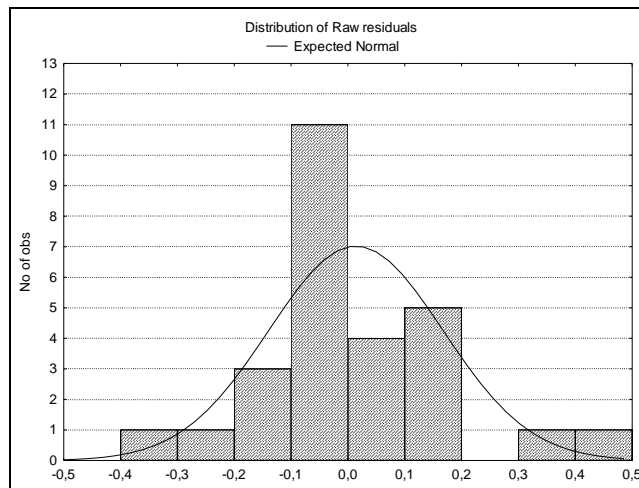


Рис. 3.8. Гістограма нормального розподілу залишків побудованого рівняння регресії

Проведений аналіз підтвердив, що вивільнення найманих працівників з економічних причин не у всіх сферах діяльності здійснює вплив на промисловий розвиток регіону. Тільки вибуття працівників з підприємств, установ та організацій сільського господарства, промисловості, торгівлі та освіти зумовлюють зміну розміру інвестицій в основний капітал. При цьому тільки у сфері сільського господарства зв'язок між досліджуваними змінними обернений, тобто люди, зайняті в сільському господарстві, в силу специфіки галузі, на жаль, є менш мобільними, а, отже, знайти інше застосування не можуть. У сфері ж промисловості, торгівлі та освіти, навпаки, працівники мають резерви для того, щоб або змінювати сферу діяльності, що забезпечує підвищення показників промислового розвитку, або створити (можливо) власну справу тощо. Крім того, така залежність може бути викликана невідповідністю професійно-кваліфікаційного складу працівників особливостям розвитку в сфері промисловості, сільського господарства тощо. Тому доцільно виявити, які саме категорії робочих місць найбільшою мірою скорочуються в різних сферах економічної діяльності. Для цього можна скористатись коефіцієнтом взаємної спряженості Чупрова А. А..

Коефіцієнт взаємної спряженості Чупрова А. А. розраховується за формулою:

$$T = \sqrt{\frac{\varphi^2}{\sqrt{(-1) \dots (-1)}}}, \quad (3.9)$$

де T – коефіцієнт взаємної спряженості Чупрова;

φ^2 – середня квадратична спряженість;

t – кількість стовпців таблиці спряженості;

s – кількість рядків таблиці спряженості.

Співставлення вивільнюваних працівників за категорією робочих місць та за всіма видами економічної діяльності свідчить про те, що коефіцієнт Чупрова є статистично значущим тільки у трьох видах економічної діяльності: промисловості, сільському господарстві та фінансовій діяльності. Результати розрахунку наведені в табл. 3.6.

Таблиця 3.6

Вихідні дані для розрахунку коефіцієнта Чупрова

	Категорія робочих місць (тис. осіб)			Разом
	Робітники	Службовці	Особи без професії	
Сільське господарство	2,1	1,3	0,8	4,2
Промисловість	14,7	9,1	3,6	27,4
Фінансова діяльність	0,8	9,9	0,6	11,3
Разом	17,6	20,3	5	42,9

За даними табл. 3.6 коефіцієнт Чупрова складає 0,345. Цей показник констатує середню тісноту взаємозв'язку між категорією робочих місць вивільнюваних працівників та видом економічної діяльності. Із метою визначення суттєвості даної спряженості використаємо критерій χ^2 (хі-квадрат). Він розраховується за формулою:

$$\chi^2 = N \times \varphi^2, \quad (3.10)$$

де N – сума стовпців та рядків таблиці спряженості;

φ^2 – середня квадратична спряженість.

Критерій χ -квадрат складає 10,227. Фактичне значення цього критерію порівнюємо з табличним при п'ятипроцентному рівні значущості і кількості ступенів свободи 4. $\chi^2_{\text{табл}}(\alpha = 0,05; df = 4) = 9,488$. Тобто $\chi^2_{\text{факт}} > \chi^2_{\text{табл}}$. Це свідчить про те, що спряженість між показниками категорії робочих місць працівників, що вивільняються, та видом економічної діяльності, яким вони займалися, є суттєвим. Таким чином, у сільському господарстві та промисловості найбільший рівень вивільнення припадає на робітників, а у фінансовій діяльності – на службовців. Крім впливу вивільнення на промисловий розвиток регіонів, доцільно виявити той вплив, який здійснює вивільнення на діяльність підприємств, установ та організацій.

3.2. Прогнозування вивільнення в умовах соціально-трудова суперечностей

Із метою більш повного та глибокого аналізу процесів вивільнення на вітчизняному ринку праці та подальшої розробки заходів щодо підвищення ефективності політики вітчизняних підприємств в галузі вивільнення авторами пропонується на основі аналізу ретроспективних даних спрогнозувати на певний період кількість працівників, що будуть вивільнені з підприємств, установ та організацій.

Найбільш поширеним методом прогнозування є метод екстраполяції, який ґрунтується на перенесенні закономірностей розвитку вивільнення працівників у минулому та сучасному на майбутнє. Переваги даного методу полягають в тому, що він є достатньо простим у застосуванні та потребує відносно невеликого масиву вхідної інформації. Водночас суттєвими недоліками методу екстраполяції, на думку Безтелесної Л. І., є його відповідність лише короткостроковим цілям прогнозування (за умови збереження тенденцій, що склалися), а також "прив'язка" прогнозних результатів виключно до фактора часу [5, с. 29].

Особливу практичну значущість для прогнозування рівня вивільнення найманих працівників має метод екстраполяції на основі функції тренда, яка у загальному вигляді вирішується рівнянням:

$$Y_p = f(Y_0, t), \quad (3.11)$$

де Y_p – прогнозне значення вивільнення працівників;

Y_0 – база екстраполяції;

t – період упередження.

При цьому важливим етапом прогнозування на основі даного методу є визначення виду функції тренда (лінійна, нелінійна та ін.) й оцінювання її параметрів. Дане оцінювання проводиться в розрізі ряду показників: різниці між фактичними і розрахунковими значеннями, середньої абсолютної помилки прогнозування та середньої квадратичної помилки. Масив вхідних даних для прогнозування вивільнення найманих працівників регіонів України поданий у табл. 3.7.

**Дані для прогнозування рівня вивільнення
найманих працівників за регіонами України**

Регіони	Динаміка вивільнення працівників за регіонами, тис. осіб										
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
АР Крим	8,4	9	7,2	8,3	7,3	5,4	4,7	2,7	2,7	5,4	3,1
Вінницька обл.	8,4	13,9	9,8	10,7	5,8	5,9	5,5	2,5	1,8	3,2	3,5
Волинська обл.	5,3	5,8	4,4	5,1	3,4	2,9	3,6	1,4	1,5	3,2	1,2
Дніпропетровська обл.	14,9	13,1	13	10,3	7,7	8,2	6,8	6,9	6,9	14,6	5,3
Донецька обл.	22,5	25,6	18	17,7	10,3	9,7	10,6	7,5	10	21,2	8,1
Житомирська обл.	9,3	6,8	4,9	4,4	3,8	3,6	3,8	2,1	1,8	3,7	2
Закарпатська обл.	9,3	8,6	7	5,4	3	3,2	2,7	1,3	1,3	3,1	1,3
Запорізька обл.	9,3	11,3	8,3	7,1	5,3	5,3	4,6	2,9	3,6	9,1	3
Івано-Франківська обл.	10,3	9,1	6,8	5,8	4,6	3,7	3,8	1,2	2,1	3,9	1,6
Київська обл.	8,3	7,7	5	5,7	3,6	3,1	4,7	2,4	2	4,4	2,4
Кіровоградська обл.	4,2	3,7	2,8	4	2,8	3,1	2,5	1,8	1,6	3,1	1,8
Луганська обл.	14,7	14,1	8,7	8,4	6	6,9	7	6,1	6,1	10,1	3,8
Львівська обл.	22,2	15,7	13,4	12,2	8,4	8,5	8,8	4,4	4,5	6,9	4,1
Миколаївська обл.	6,8	9,8	6,6	6,4	4,6	3,7	3,5	1,9	1,8	2,9	1,7
Одеська обл.	11,8	10,2	8,1	7,9	7,3	5,9	5,1	3,9	3,3	5,2	3,7
Полтавська обл.	7,4	6,7	5,9	7,6	5,6	5	4,3	3,3	2,7	8,7	2,7
Рівненська обл.	7,1	7,5	5,2	5,5	4,3	4,4	5,2	1,7	1,3	2,9	1,3
Сумська обл.	7	8,6	7	7,2	5,2	5,2	5	2,3	1,5	3,7	2,7
Тернопільська обл.	5,9	4,3	4,9	4,7	3,7	3,5	3,2	1,9	1	1,7	1
Харківська обл.	16,4	12,3	11,6	10,1	8,1	8,5	10,3	6,8	4,5	10,9	5
Херсонська обл.	7,1	6,8	6,4	4,9	3,3	3	3	1,8	1,2	2,9	1,6
Хмельницька обл.	8,4	7,5	5,7	6	6,2	4,6	4,6	2	1,8	3,6	1,5
Черкаська обл.	7,6	8,1	5,5	6,2	3,7	4	6,2	2,5	2,5	5,5	1,8
Чернівецька обл.	3,7	2,8	2,2	2,8	1,6	1,5	1,5	0,7	0,7	1,7	0,6
Чернігівська обл.	5,2	5,4	6,4	6	4,3	4,1	3,8	2,9	2,2	4,1	2
м. Київ	11,1	8,4	8,4	8	7,1	8	8,3	8,9	6,1	25,4	15,8
м. Севастополь	1,5	1,8	1,3	1	1,3	1,6	1,2	1,2	0,9	3,9	1,4

Аналіз статистичних даних дозволяє зробити висновок про те, що вивільнення працівників характеризується значною варіативністю у різних регіонах України. Якщо, наприклад, в Донецькому регіоні рівень вивільнення складає в середньому 14,6 тис. осіб, то для Кіровоградського цей показник є значно нижчим – 2,8 тис. осіб. Така ситуація зумовлює необхідність поділити регіони України на декілька груп, в які будуть входити ті регіони, що є близькими за кількістю вивільнених працівників з підприємств, установ та організацій.

Проведений аналіз дозволяє зробити висновок про те, що найкращим методом розбиття є метод Уорда. Для того щоб у результаті екстраполяції були отримані найбільш достовірні дані, необхідно виділити максимальну кількість однорідних за показником вивільнення працівників груп. Виходячи з цього, кількість отриманих в результаті кластеризації груп регіонів дорівнює п'яти. Виходячи з того, що в ході ієрархічного кластерного аналізу було виявлено існування п'яти кластерів, для аналізу вихідної сукупності даних за допомогою методу k-середніх задамо кількість кластерів: п'ять.

На рис. 3.9 показані кластерні середні груп регіонів за кількістю вивільнених працівників. Можна зробити висновок про те, що найбільш високий рівень вивільнення наявний у першому кластері регіонів, а самий низький – у п'ятому кластері.

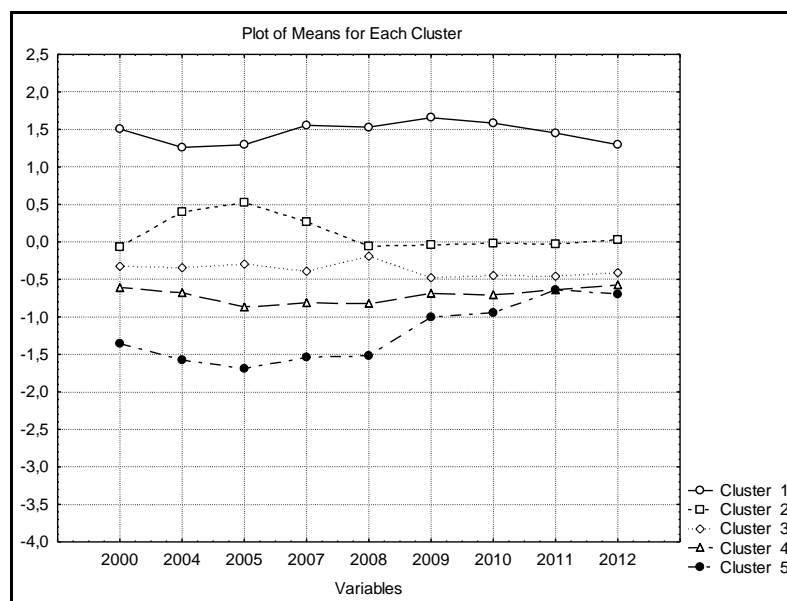


Рис. 3.9. Кластерні середні груп регіонів за кількістю вивільнених працівників за методом k-середніх

Для того щоб визначити репрезентанта в кожному кластері, слід скористатись евклідовою відстанню між досліджуваними об'єктами. Той об'єкт, який має найнижчу відстань до інших, і є репрезентантом. У табл. 3.8 наведено розподіл регіонів України за рівнем вивільнення працівників за період 2002 – 2012 рр. та репрезентант у кожному кластері.

Розподіл регіонів України за рівнем вивільнення найманих працівників

№ кластера	Рівень вивільнення працівників	Регіони, які увійшли до кластера	Репрезентант
1	Високий	Дніпропетровський, Донецький, Луганський, Львівський, Харківський та місто Київ	Дніпропетровський
2	Вище за середній	АР Крим, Вінницький, Запорізький, Одеський, Полтавський	АР Крим
3	Середній	Житомирський, Івано-Франківський, Київський, Миколаївський, Рівненський, Сумський, Хмельницький, Черкаський, Чернігівський	Миколаївський
4	Нижче за середній	Волинський, Закарпатський, Кіровоградський, Тернопільський, Херсонський	Херсонський
5	Низький	Чернівецький, м. Севастополь	Чернівецький

Таким чином, прогнозні значення, що розраховані для репрезентанта, можна перенести на інші регіони кожної групи.

Прогнозування на основі методу екстраполяції здійснювалося при застосуванні різних функцій тренда. Проведений порівняльний аналіз свідчить про відмінність у лінійній, логарифмічній, степеневій та експоненційній функціях тренда. Результати побудови тренда та розрахунку прогнозних значень показників наведені в табл. 3.9 та на рис. 3.10 – 3.14.

Прогноз кількості працівників, що будуть вивільнені на основі методу екстраполяції

Функція тренда	Прогнозні показники																			
	1 кластер				2 кластер				3 кластер				4 кластер				5 кластер			
	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016
Лінійна	6,35	5,47	4,85	4,23	2,11	1,49	0,88	0,25	0,28	-0,42	-1,13	-1,83	0,26	-0,33	-0,92	-1,52	0,23	-0,03	-0,29	-0,55
Логарифмічна	6,96	6,71	6,47	6,26	3,5	3,29	3,1	2,92	1,83	1,59	1,37	1,16	1,42	1,21	1,01	0,83	0,71	0,62	0,53	0,44
Степенева	6,86	6,68	6,52	6,37	3,49	3,36	3,25	3,14	2,08	1,97	1,88	1,79	1,74	1,64	1,56	1,49	0,84	0,79	0,75	0,72
Експоненційна	6,11	5,7	5,33	4,97	2,68	2,39	2,13	1,89	1,41	1,19	1,01	0,86	1,23	1,04	0,88	0,75	0,59	0,51	0,44	0,37

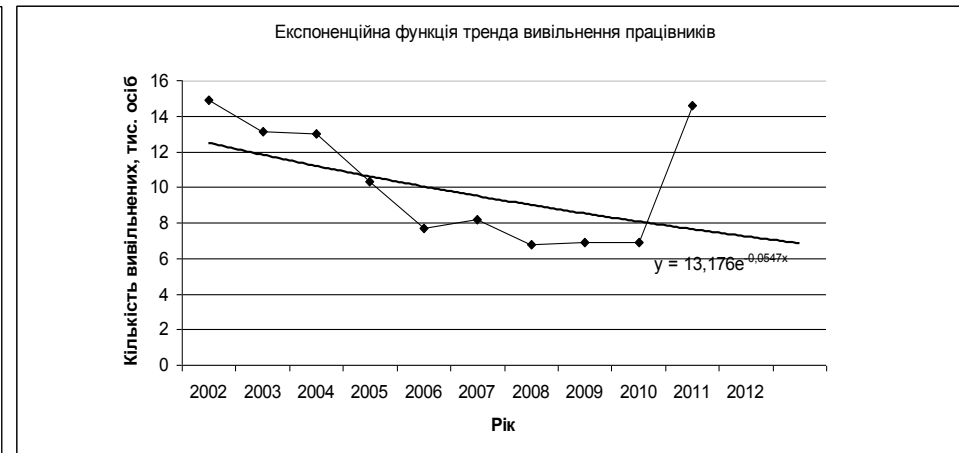
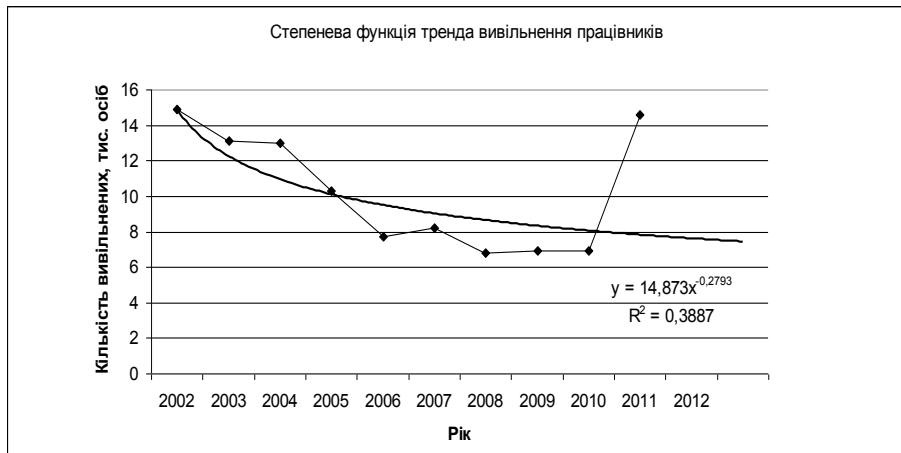
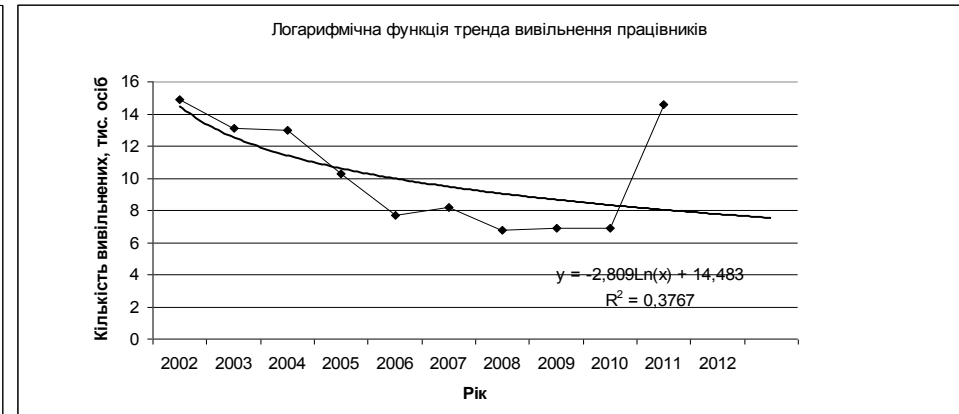
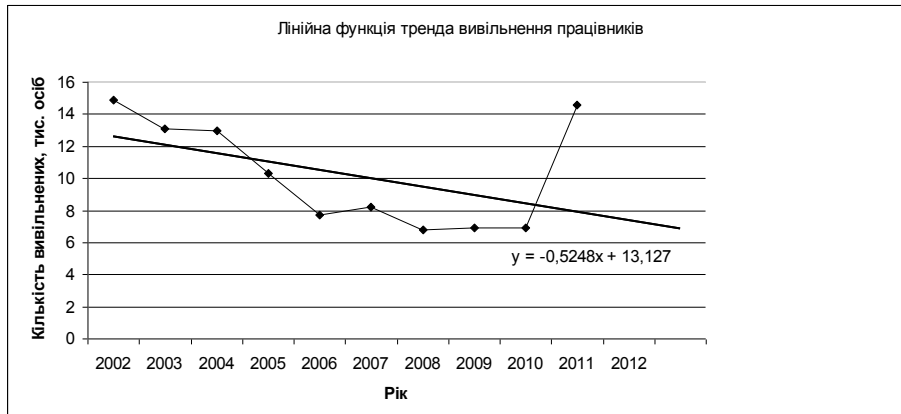


Рис. 3.10. Побудова функцій тренда для регіонів першого кластера за кількістю працівників, які будуть вивільнені

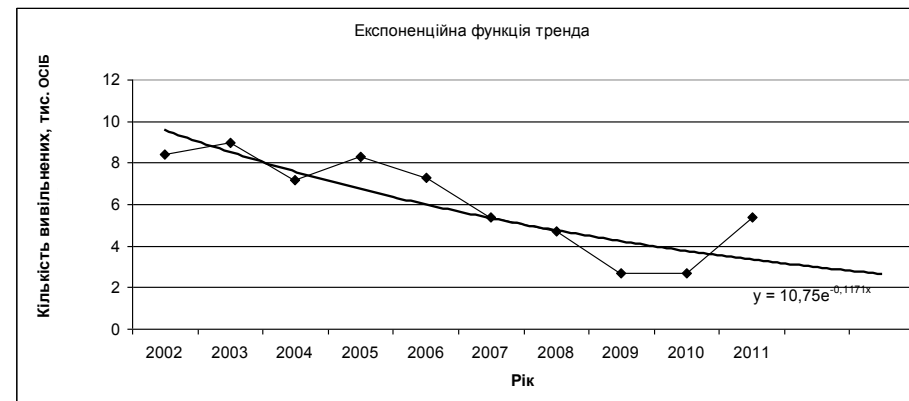
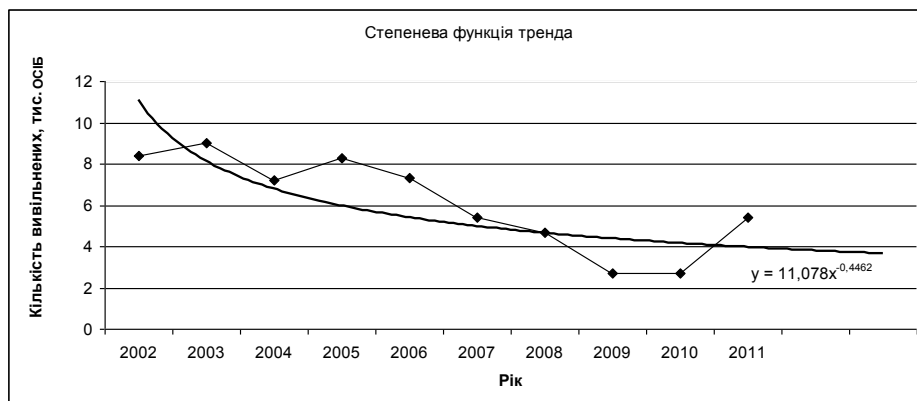
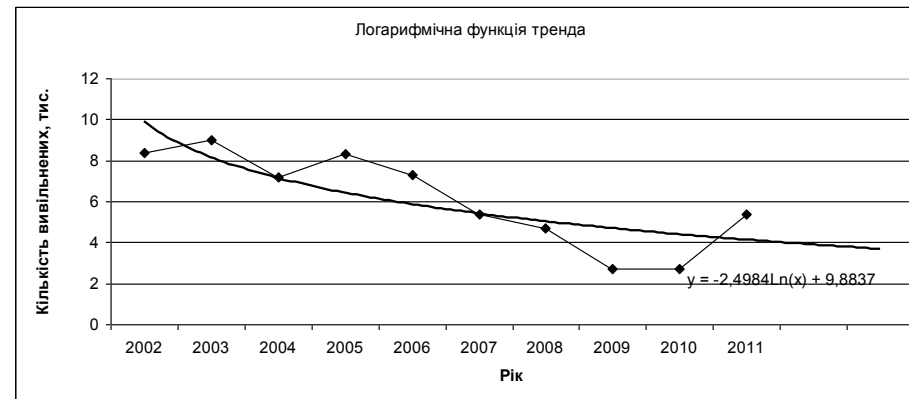
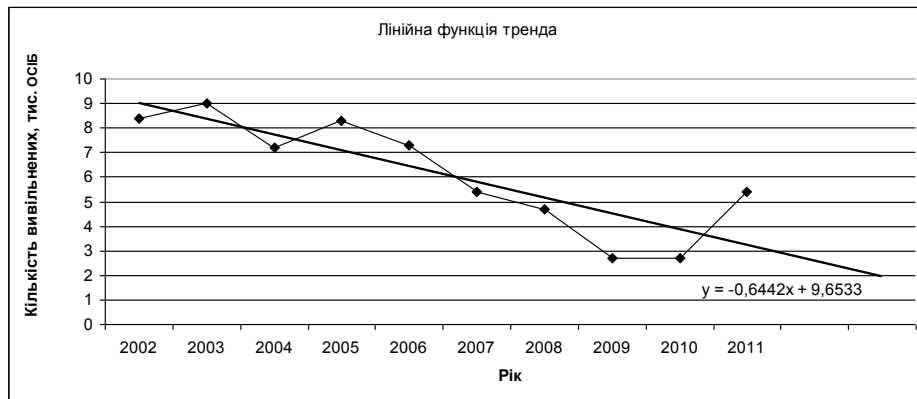


Рис. 3.11. Побудова функцій тренда для регіонів другого кластера за кількістю працівників, що будуть звільнені

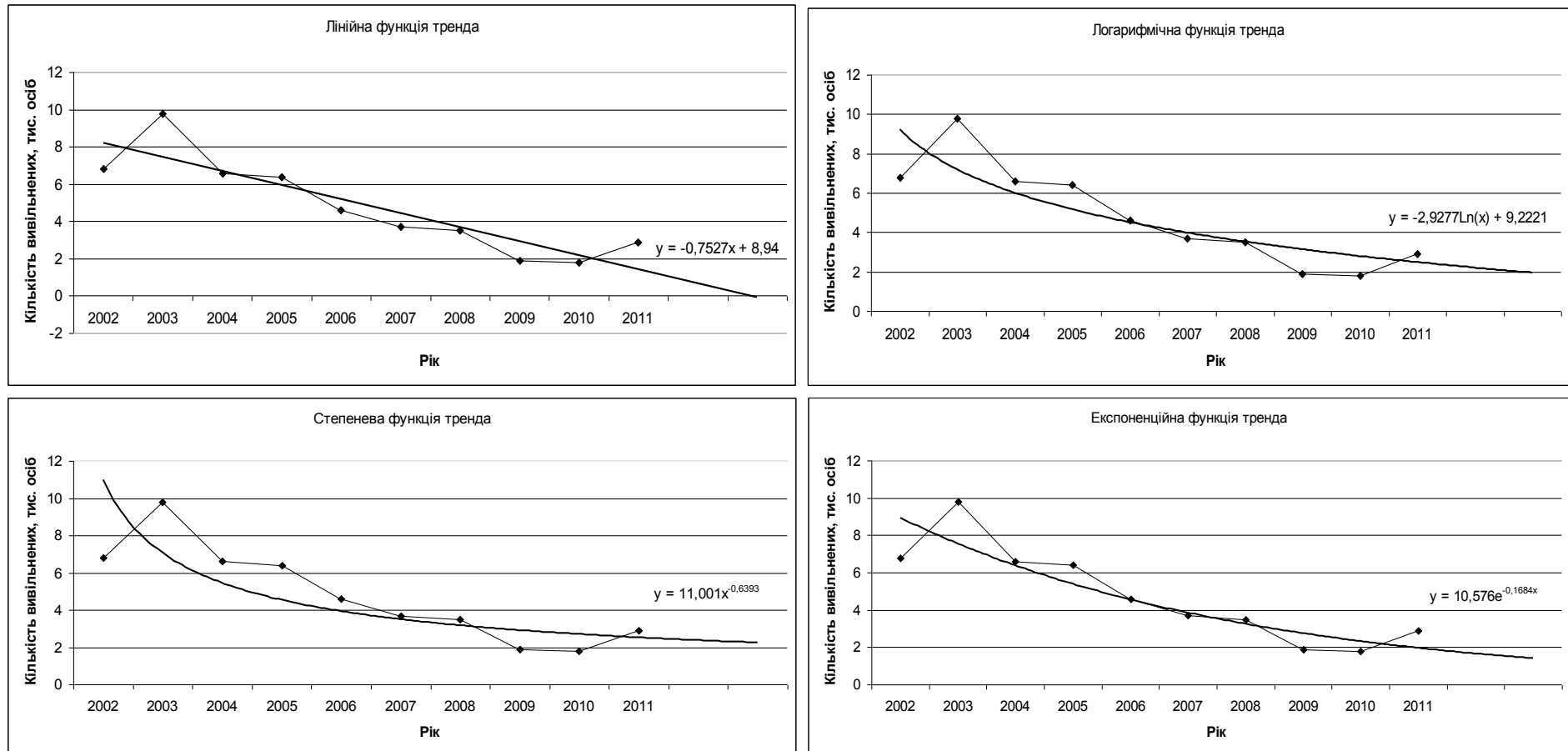


Рис. 3.12. Побудова функцій тренда для регіонів третього кластера за кількістю працівників, що будуть звільнені

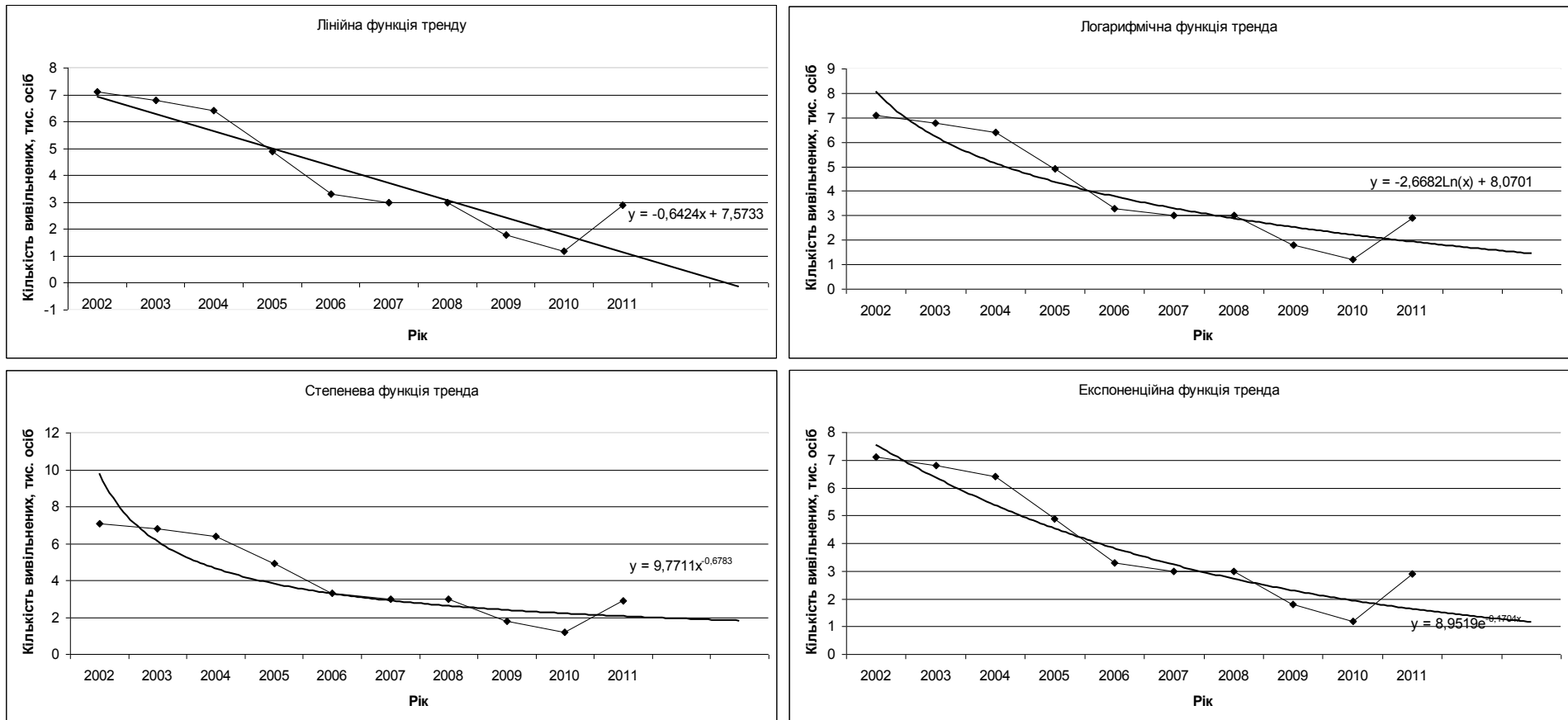


Рис. 3.13. Побудова функцій тренда для регіонів четвертого кластера за кількістю працівників, що будуть вивільнені

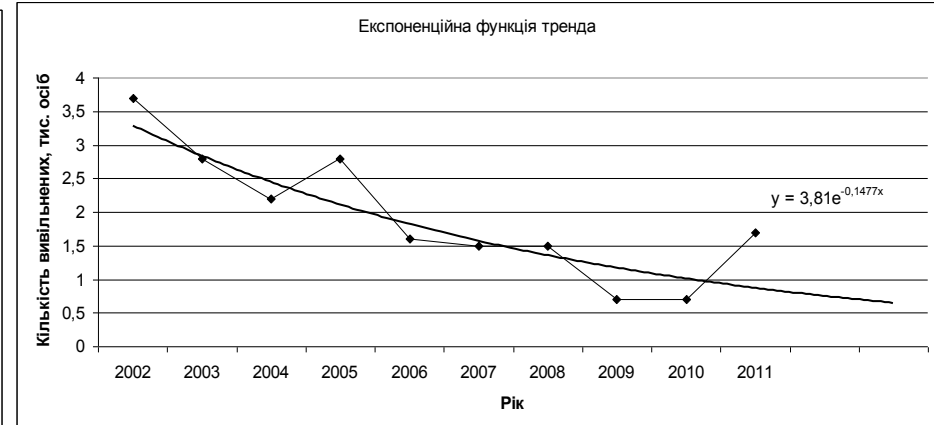
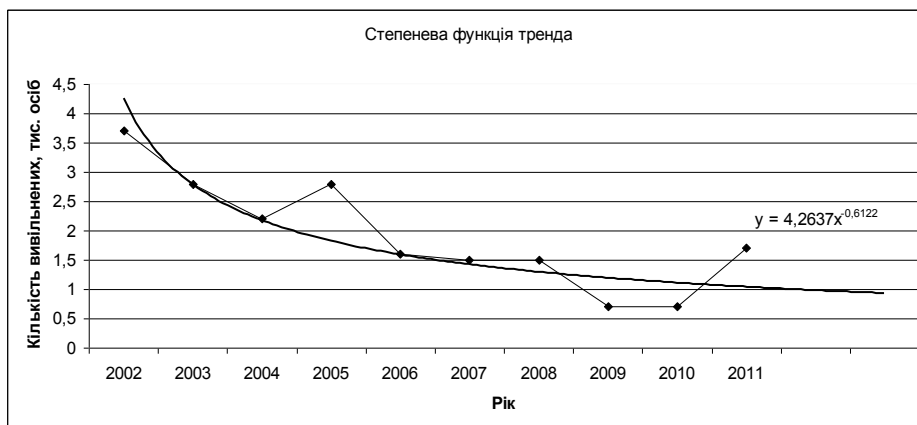
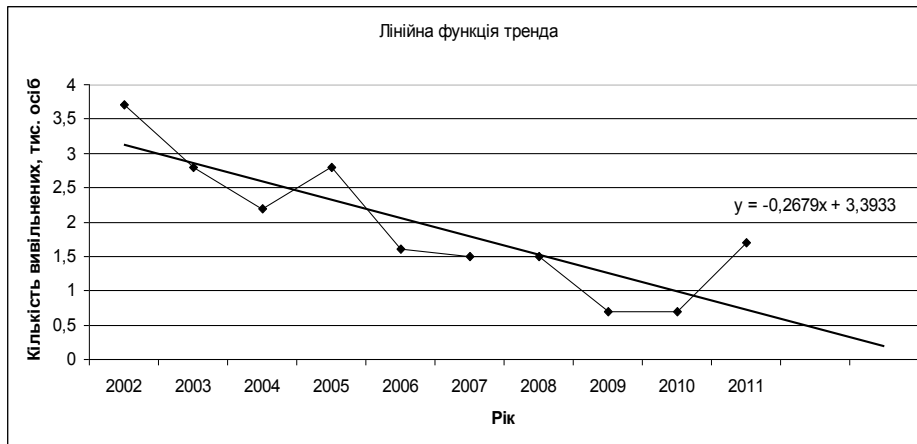


Рис. 3.14. Побудова функцій тренда для регіонів п'ятого кластера за кількістю працівників, що будуть звільнені

Аналіз прогнозних показників, отриманих на основі лінійної, степеневі логарифмічної та експоненційної функцій тренда протягом 2013 – 2016 рр. дозволяє зробити висновок про те, що слід очікувати зменшення кількості вивільнених працівників. При цьому лінійна залежність демонструє надто стрімке зниження цього показника, і вже в 2015 році значення кількості вивільнених працівників стає негативним. За таких умов виникає необхідність в оцінюванні надійності прогнозних результатів, яку варто здійснювати в розрізі ряду показників, серед яких:

різниця між фактичними і розрахунковими значеннями (Δ_{abc}):

$$\Delta_{abc} = \sum y_{ф} - y_{пл}; \quad (3.12)$$

середня абсолютна помилка прогнозування ($\bar{\Delta}_{abc}$):

$$\bar{\Delta}_{abc} = \sum |y_{ф} - y_{пл}| / n; \quad (3.13)$$

де n – кількість ретроспективних спостережень;

середня квадратична помилка ($\bar{\Delta}^2$):

$$\bar{\Delta}^2 = \sum (y_{ф} - y_{пл})^2 / n. \quad (3.14)$$

Результати відповідних розрахунків (табл. 3.10) свідчать, що найвищий рівень надійності прогнозних результатів забезпечує експоненційна функція тренду. Однак кількісне оцінювання надійності прогнозу слід поєднувати з логікою розвитку відповідних соціально-економічних явищ та процесів. Тому різке зниження кількості вивільнених працівників (за експоненційною залежністю) в сучасних умовах розвитку економіки є мало ймовірним.

Таблиця 3.10

Показники надійності прогнозної чисельності вивільнених працівників на основі екстраполяції

	Факт	План	Δ_{abc}	$\bar{\Delta}^2$
1	2	3	4	5
Лінійна				
1 кластер	5,3	7,4	-2,1	4,41
2 кластер	3,1	2,6	0,5	0,25
3 кластер	1,7	0,7	1	1
4 кластер	1,6	0,5	1,1	1,21
5 кластер	0,6	0,4	0,2	0,04
$\bar{\Delta}_{abc}$			0,49	0,691

1	2	3	4	5
Логарифмічна				
1 кластер	5,3	7,74	-2,44	5,9536
2 кластер	3,1	3,9	-0,8	0,64
3 кластер	1,7	2,2	-0,5	0,25
4 кластер	1,6	1,7	-0,1	0,01
5 кластер	0,6	0,9	-0,3	0,09
$\bar{\Delta}_{abc}$			0,414	0,69436
Степенева				
1 кластер	5,3	7,6	-2,3	5,29
2 кластер	3,1	3,8	-0,7	0,49
3 кластер	1,7	2,4	-0,7	0,49
4 кластер	1,6	1,9	-0,3	0,09
5 кластер	0,6	1	-0,4	0,16
$\bar{\Delta}_{abc}$			0,44	0,652
Експоненційна				
1 кластер	5,3	7,2	-1,9	3,61
2 кластер	3,1	3	0,1	0,01
3 кластер	1,7	1,7	0	0
4 кластер	1,6	1,3	0,3	0,09
5 кластер	0,6	0,8	-0,2	0,04
$\bar{\Delta}_{abc}$			0,25	0,375

Відповідно до всіх побудованих функцій тренда за 2013 – 2016 рр. темпи зниження кількості вивільнених працівників, що склалися за ряд минулих років, збережуться. З огляду на це прогностичні показники за експоненційною залежністю можна розглядати як варіант оптимістичного прогнозу, оскільки рівень їх надійності є вищим.

В умовах зміни тенденцій на ринку праці особливого значення серед методів екстраполяції набуває метод плинної середньої, особливістю якого є те, що показники, які знаходяться ближче до прогнозованого періоду, чинять більший вплив на значення прогностичних даних порівняно з віддаленими періодами.

Для порівняльного аналізу прогностичних результатів згладження вхідного масиву даних на основі методу плинної середньої здійснювалося при двох значеннях параметру n , а саме при $n = 5$ та $n = 3$ (табл. 3.11).

**Прогноз чисельності зайнятих
на основі методу плинної середньої**

№ кластеру регіонів України	Рік	Прогнозні показники	
		при n=3	при n=5
1-й кластер	2013	8,94	8,06
	2014	8,77	8,08
	2015	8,71	8,23
	2016	8,81	8,15
2-й кластер	2013	3,63	4,62
	2014	3,64	4,4
	2015	3,62	4,37
	2016	3,63	4,41
3-й кластер	2013	2,19	3,14
	2014	2,19	2,96
	2015	2,2	2,93
	2016	2,2	2,97
4-й кластер	2013	1,94	2,6
	2014	1,93	2,48
	2015	1,94	2,48
	2016	1,94	2,5
5-й кластер	2013	1,01	1,29
	2014	1,00	1,23
	2015	1,00	1,24
	2016	1,00	1,24

Аналіз прогнозних розрахунків засвідчив, що прогнозні показники при різних варіантах параметру n характеризуються однаковими напрямками змін та незначною зміною в чисельному вимірі. Наявність декількох варіантів прогнозних показників у межах однієї методики потребує оцінювання рівня їх надійності (табл. 3.12).

Таблиця 3.12

**Показники точності прогнозування вивільнення
найманих працівників за регіонами України
на основі методу плинної середньої**

	Факт	План	Δ_{abc}	$\bar{\Delta}^2$
1	2	3	4	5
n = 3				
1 кластер	5,3	8,4	-3,1	9,61
2 кластер	3,1	3,6	-0,5	0,25
3 кластер	1,7	2,2	-0,5	0,25
4 кластер	1,6	1,9	-0,3	0,09
5 кластер	0,6	1	-0,4	0,16
$\bar{\Delta}_{abc}$			0,48	1,036

1	2	3	4	5
n = 5				
1 кластер	5,3	8,3	-3	9
2 кластер	3,1	4,9	-1,8	3,24
3 кластер	1,7	3,4	-1,7	2,89
4 кластер	1,6	2,8	-1,2	1,44
5 кластер	0,6	1,4	-0,8	0,64
$\bar{\Delta}_{abc}$			0,85	1,721

Із огляду на це, більш достовірним є прогноз при параметрі згладження – 3. В умовах суттєвих змін на ринку праці для прогнозування відповідних показників необхідно використовувати адаптивні методи прогнозування, зокрема експоненційного згладження, розрахунок прогнозних показників за яким здійснюється на основі наступної формули [11]:

$$Y_{\text{плт}+1} = \alpha Y_t + (1 - \alpha) Y_{\text{плт}}, \quad (3.15)$$

де α – параметр згладження, $\alpha = \text{const}$;

$Y_{\text{плт}}$ – попередній згладжений прогноз на період t .

Для визначення оптимальної величини параметра згладження $0 < \alpha < 1$ варто апробувати ряд альтернативних варіантів та обрати те значення, за яким відхилення між прогнозними та фактичними значеннями будуть мінімальними. У роботі згладження було проведено для трьох варіантів: 0,9; 0,5 та 0,3. Результати відповідних розрахунків наведені в табл. 3.13.

Таблиця 3.13

Експоненційне згладження кількості вивільнених працівників

Період	Згладжене значення														
	1-й кластер			2-й кластер			3-й кластер			4-й кластер			5-й кластер		
	$\alpha=0,3$	$\alpha=0,5$	$\alpha=0,9$	$\alpha=0,3$	$\alpha=0,5$	$\alpha=0,9$	$\alpha=0,3$	$\alpha=0,5$	$\alpha=0,9$	$\alpha=0,3$	$\alpha=0,5$	$\alpha=0,9$	$\alpha=0,3$	$\alpha=0,5$	$\alpha=0,9$
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
2	13,1	13,1	13,1	9	9	9	9,8	9,8	9,8	9,8	9,8	9,8	2,8	2,8	2,8
3	13,0	13,05	13,09	7,74	8,1	8,8	7,6	8,2	9,5	7,6	8,2	9,5	2,4	2,5	2,7
4	11,1	11,6	12,8	8,1	8,2	8,8	6,7	7,3	9,2	6,7	7,3	9,2	2,7	2,7	2,7
5	8,7	9,6	12,3	7,5	7,8	8,6	5,2	5,9	8,7	5,2	5,9	8,7	1,9	2,1	2,6
6	8,3	8,9	11,9	6,0	6,6	8,3	4,2	4,8	8,2	4,2	4,8	8,2	1,6	1,8	2,5
7	7,2	7,8	11,4	5,1	5,6	7,9	3,7	4,2	7,7	3,7	4,2	7,7	1,5	1,6	2,4
8	7,0	7,3	10,9	3,4	4,2	7,4	2,4	3,0	7,2	2,4	3,0	7,2	0,9	1,2	2,2
9	6,9	7,1	10,5	2,9	3,4	6,9	1,9	2,4	6,6	1,9	2,4	6,6	0,8	0,9	2,1
10	12,2	10,9	10,9	4,7	4,4	6,8	2,6	2,7	6,2	2,6	2,6	6,2	1,4	1,3	2,1
11	7,3	8,1	10,4	3,6	3,8	6,4	1,9	2,2	5,6	1,9	2,1	5,8	0,8	0,9	1,9
12	2,2	4,0	9,3	1,1	1,9	5,8	0,6	1,1	5,1	0,6	1,1	5,2	0,3	0,5	1,7

Аналіз отриманих прогнозних результатів засвідчив, що відбудеться скорочення чисельності вивільнених. Але якщо при прогнозі за параметром згладження $n = 0,3$ кількість вивільнених працівників у 2013 році зменшиться за всіма кластерами майже на 50 %, то при параметрі 0,5, відповідно, на 40 %, а при параметрі 0,9 – на 10 %. Це робить необхідним перевірити якість отриманих прогнозних даних (табл. 3.14).

Результати відповідних розрахунків свідчать, що найвищий рівень надійності прогнозних результатів забезпечує експоненційне згладження при параметрі 0,3.

Однак досить вагомим недоліком методу експоненційного згладження є можливість його застосування лише на один період упередження (в даному випадку – рік). Але отримані прогнозні результати засвідчили, що в 2013 році слід було очікувати скорочення кількості вивільнених працівників у всіх регіонах країни.

Таблиця 3.14

**Показники точності прогнозування вивільнення
найманих працівників**

	Факт	План	Δ_{abc}	$\overline{\Delta}^2$
n = 0,3				
1 кластер	5,3	7,4	-2,1	4,41
2 кластер	3,1	3,6	-0,5	0,25
3 кластер	1,7	1,9	-0,2	0,04
4 кластер	1,6	1,9	-0,3	0,09
5 кластер	0,6	0,8	-0,2	0,04
$\overline{\Delta}_{abc}$			0,33	0,483
n = 0,5				
1 кластер	5,3	8,1	-2,8	7,84
2 кластер	3,1	3,8	-0,7	0,49
3 кластер	1,7	2,2	-0,5	0,25
4 кластер	1,6	2,1	-0,5	0,25
5 кластер	0,6	0,9	-0,3	0,09
$\overline{\Delta}_{abc}$			0,48	0,892
n = 0,9				
1 кластер	5,3	10,4	-5,1	26,01
2 кластер	3,1	6,4	-3,3	10,89
3 кластер	1,7	5,6	-3,9	15,21
4 кластер	1,6	5,6	-4	16
5 кластер	0,6	1,9	-1,3	1,69
$\overline{\Delta}_{abc}$			1,76	6,98

Близьким до попереднього методу прогнозування, який також ґрунтується на експоненційному згладженні показників, є двопараметричний метод Хольта. Експоненційне згладження ряду на основі цього методу відбувається на основі рівняння:

$$L_t = \alpha Y_t + (1 - \alpha)(L_{t-1} + T_{t-1}), \quad (3.16)$$

де L_t – нова згладжена величина;

α – параметр згладження, $\alpha = \text{const}$; $0 < \alpha < 1$;

Y_t – нове спостереження або рівень ряду в періоді;

T_i – власна оцінка тренда в i -му періоді.

Прогнозування на p періодів здійснюється на основі рівняння:

$$Y_{t+p} = L_t + pT_t. \quad (3.17)$$

Для мінімізації помилки прогнозу варто створити сітку значень α і β та вибрати ту комбінацію, яка дасть найменше відхилення прогнозних даних від фактичних. При цьому особливе значення має випадок, коли $\alpha = \beta$, оскільки в даному випадку в однаковій мірі згладжуються як поточні значення, так і тренд. Такий підхід називається подвійним експоненційним згладженням (метод Брауна) [11].

Для визначення оптимальної величини параметрів згладження апробовано декілька варіантів їх значень:

1-й варіант – при $\alpha = 0,5$, $\beta = 0,5$;

2-й варіант – при $\alpha = 0,4$, $\beta = 0,2$;

3-й варіант – при $\alpha = 0,2$, $\beta = 0,4$.

Результати розрахунків наведено в табл. 3.15.

Таблиця 3.15

**Прогноз кількості вивільнених працівників
на основі дво-параметричного методу Хольта**

Період	Розрахункове значення														
	1 кластер			2 кластер			3 кластер			4 кластер			5 кластер		
	1 вар.	2 вар.	3 вар.	1 вар.	2 вар.	3 вар.	1 вар.	2 вар.	3 вар.	1 вар.	2 вар.	3 вар.	1 вар.	2 вар.	3 вар.
1	14,4	14,4	14,4	8,1	8,1	8,1	6,5	6,5	6,5	6,8	6,8	6,8	3,5	3,5	3,5
2	13,5	13,5	13,5	7,8	7,1	7,7	6,2	6,2	6,1	6,5	6,4	6,4	3,4	3,3	3,3
3	12,5	12,5	12,5	8,2	7,8	7,5	8,5	7,4	6,7	6,2	6,1	5,9	2,7	2,8	2,8
4	11,6	11,6	11,6	7,3	7,1	7,0	7,5	6,8	6,4	5,9	5,7	5,6	1,9	2,1	2,3
5	10,5	10,6	10,6	7,6	7,2	6,9	6,7	6,4	6,2	4,8	4,9	4,9	2,1	2,1	2,1
6	9,4	9,5	9,5	7,2	6,9	6,7	4,8	5,2	5,6	3,0	3,6	3,9	1,4	1,5	1,6
7	8,4	8,5	8,6	5,6	5,8	6,0	3,2	4,0	4,7	2,0	2,6	3,1	1,1	1,1	1,2
8	7,3	7,4	7,6	4,2	4,8	5,3	2,3	3,2	3,9	1,7	2,1	2,3	0,9	0,9	0,9
9	6,3	6,4	6,6	2,1	3,2	4,0	0,9	1,9	2,8	1,0	1,3	1,5	0,5	0,5	0,5
10	5,4	5,5	5,6	1,3	2,2	2,9	0,5	1,2	1,7	0,4	0,5	0,6	0,3	0,2	0,1
11	4,9	4,9	4,8	3,2	2,9	2,8	1,4	1,3	1,3	1,6	0,9	0,5	1,0	0,6	0,2
12	3,9	3,9	3,9	2,9	2,5	2,2	1,3	0,9	0,7	1,5	0,7	0,2	0,8	0,4	0,1
13	3,0	3,0	2,9	2,8	1,9	1,6	1,1	0,3	0,03	1,4	0,3	-0,3	0,7	0,1	-0,1
14	2,1	2,0	1,9	2,7	1,5	1,03	0,8	-0,2	-0,7	1,4	-0,2	-0,8	0,6	-0,1	-0,3
15	1,1	1,1	1,0	2,5	0,9	0,4	0,6	-0,8	-1,4	1,3	-0,7	-1,4	0,6	-0,3	-0,5

З огляду на те, що згладження чисельності вивільнених працівників здійснювалося при різних значеннях параметрів згладження, виникає об'єктивна необхідність у перевірці точності відповідних результатів. Так, проведений аналіз засвідчив (табл. 3.16, 3.17), що найнижчий рівень надійності згладження був отриманий за першим із апробованих варіантів ($\alpha = 0,5$, $\beta = 0,5$).

Наявність цілого ряду прогнозних показників зайнятості обумовлює об'єктивну необхідність їх порівняння. Аналіз результатів прогнозування на основі різних методів засвідчив, що вони відрізняються. Однак за всіма прогнозами у 2013 – 2016 рр. кількість працівників вивільнених із підприємств, установ та організацій буде поступово зменшуватися та ця тенденція спостерігатиметься й надалі.

Таблиця 3.16

**Надійність згладження кількості вивільнених працівників
на основі методу Хольта**

Прогнозний показник	Параметри згладження	Характеристики надійності		
		Δ_{abc}	$\bar{\Delta}_{abc}$	$\bar{\Delta}^2$
Кількість вивільнених працівників	$\alpha = 0,5$, $\beta = 0,5$	3,2	0,34	0,478
	$\alpha = 0,4$, $\beta = 0,2$	2,7	0,31	0,447
	$\alpha = 0,2$, $\beta = 0,4$	1,4	0,2	0,438

Прогноз вивільнених працівників на основі різних методів

Методи прогнозування	Прогнозна чисельність вивільнених працівників, тис. осіб			
	2013	2014	2015	2016
1	2	3	4	5
1-й кластер				
Екстраполяція на основі функцій тренда:				
лінійної	6,8	6,3	5,8	5,3
логарифмічної	6,9	6,7	6,5	6,3
степеневі	6,9	6,7	6,5	6,5
експоненційної	6,1	5,7	5,3	4,9
Екстраполяція на основі:				
плинної середньої	8,9	8,8	8,7	8,8
експоненційного згладження	2,2	–	–	–
двопараметричного методу Хольта	3,9	2,9	1,9	1,0
2-й кластер				
Екстраполяція на основі функцій тренда:				
лінійної	2,1	1,5	0,9	0,3
логарифмічної	3,5	3,3	3,6	2,9
степеневі	3,5	3,4	3,2	3,1
експоненційної	2,6	2,4	2,1	1,9
Екстраполяція на основі:				
плинної середньої	3,6	3,6	3,6	3,6
експоненційного згладження	1,1	–	–	–
двопараметричного методу Хольта	2,2	1,6	1,03	0,4
3-й кластер				
Екстраполяція на основі функцій тренда:				
лінійної	0,3	-0,4	-1,1	-1,8
логарифмічної	1,8	1,6	1,4	1,2
степеневі	2,1	1,9	1,8	1,7
експоненційної	1,4	1,2	1,0	0,8
Екстраполяція на основі:				
плинної середньої	2,19	2,19	2,2	2,2
експоненційного згладження	0,6	–	–	–
двопараметричного методу Хольта	0,7	-0,03	-0,2	-0,8
4-й кластер				
Екстраполяція на основі функцій тренда:				
лінійної	0,3	-0,3	-0,9	-1,5
логарифмічної	1,4	1,2	1,0	0,8
степеневі	1,7	1,6	1,6	1,5
експоненційної	1,2	1,0	0,8	0,7
Екстраполяція на основі:				
плинної середньої	1,94	1,93	1,94	1,94
експоненційного згладження	0,6	–	–	–
двопараметричного методу Хольта	0,2	-0,3	-0,8	-1,4

1	2	3	4	5
5-й кластер				
Екстраполяція на основі функцій тренда:				
лінійної	0,2	-0,02	-0,3	-0,5
логарифмічної	0,7	0,6	0,5	0,4
степеневі	0,8	0,8	0,7	0,7
експоненційної	0,6	0,5	0,4	0,4
Екстраполяція на основі:				
плинної середньої	1,0	1,0	1,0	1,0
експоненційного згладження	0,3	–	–	–
двопараметричного методу Хольта	0,1	-0,1	-0,3	-0,5

Так, прогнозне значення кількості вивільнених працівників для першого кластеру регіонів варіюється в межах від 2,2 тис. осіб (за методом експоненційного згладження) до 8,9 тис. осіб (за методом плинної середньої) в 2013 році. Менший розподіл прогнозних значень спостерігається за іншими кластерами. Для того щоб визначити, який метод прогнозу є найбільш достовірним, слід скористатись показниками точності прогнозування, поданими у табл. 3.18.

Таким чином, результати досліджень засвідчили, що найвищий рівень надійності прогнозування кількості вивільнених працівників забезпечує метод екстраполяції на основі експоненційної функції тренду. Тобто в кожному кластері регіонів за період 2013 – 2016 рр. буде спостерігатися зниження кількості вивільнених працівників в середньому на 20 % за умови збереження тенденцій минулого у майбутньому. Однак надалі у процесі розробки заходів щодо управління процесом вивільнення найманих працівників необхідно враховувати досвід 2008 року, коли економічна криза охопила майже всі сфери діяльності та призвела до вивільнення значної кількості найманих працівників на ринок праці. Це зумовлює необхідність розробки стратегії, яка дозволяла б урахувати всі загрози зовнішнього середовища та мінімізувати їх вплив на ринок праці.

Таблиця 3.18

Оцінювання точності прогнозування кількості вивільнених працівників на основі різних методів

Методи прогнозування	Показники точності прогнозування		
	Δ_{abc}	$\bar{\Delta}_{abc}$	$\bar{\Delta}^2$
1	2	3	4
Екстраполяція на основі функцій тренда:			
лінійної	0,7	0,49	0,69

1	2	3	4
логарифмічної	-4,1	0,41	0,69
степеневі	-4,4	0,44	0,65
експоненційної	-1,7	0,25	0,37
Екстраполяція на основі:			
плинної середньої	-4,8	0,48	1,04
експоненційного згладження	-3,3	0,33	0,483
двопараметричного методу Хольта	1,4	0,2	0,438

Висновки до розділу 3

Проведено аналіз статистичних даних щодо вивільнення працівників, у результаті якого зроблено наступні висновки: найбільша кількість вивільнених сконцентрована у промислово-розвинених регіонах; відмінність у структурі вивільнення чоловіків та жінок за видами економічної діяльності є незначною; спряженість між показниками категорії робочих місць вивільнених працівників та видом економічної діяльності, яким вони займалися, є суттєвою. У сільському господарстві та промисловості найбільший рівень вивільнень припадає на робітників, а у фінансовій діяльності – на службовців.

Проведено кореляційно-регресійний аналіз, у ході якого виявлено наявність щільного прямопропорційного зв'язку між вивільненням працівників і промисловим розвитком регіонів. Результати аналізу засвідчують, що вивільнення найманих працівників супроводжується покращенням показників промислового розвитку регіонів. Ця ситуація може бути викликана: оновленням основних фондів; підвищенням продуктивності праці під час використання нового обладнання, що призводить до скорочення потреби в працівниках; структурною невідповідністю між створюваними робочими місцями та кваліфікаційними характеристиками найманих працівників.

Проведено прогнозування кількості вивільнюваних працівників з підприємств, установ та організацій, відповідно до якого у всіх регіонах в період 2013 – 2016 рр. буде спостерігатися зниження кількості вивільнених працівників у середньому на 20 % за умови збереження тенденцій минулого у майбутньому. Однак тенденції розвитку вітчизняного ринку праці засвідчують можливість виникнення економічної кризи, яка, здебільшого охоплює всі сфери господарювання. Відсутність дієвого механізму зменшення негативного впливу кризових явищ на вітчизняний ринок праці зумовлює доцільність управління вивільненням працівників на всіх рівнях.

Розділ 4

Управління вивільненням на мезо- та мікрорівні

4.1. Регіональні аспекти управління вивільненням

Перехід України від економіки адміністративно-командного типу до ринкових відносин зумовив певні зміни й відносин у зайнятості. Ринковий механізм формування ціни робочої сили призводить до зміни ринкової поведінки основних суб'єктів соціально-трудова відносин – роботодавців та найманих працівників. Наймані працівники мають право на вибір трудової діяльності, яка найкращим чином дозволяє забезпечити самореалізацію та підтримку достойного рівня життя, що провокує бажання змінювати види діяльності відповідно до власних потреб. Основною метою роботодавців, з іншого боку, є підвищення ефективності виробництва та, відтак, ліквідація неефективних робочих місць та вивільнення працівників, які не відповідають потребам попиту.

Ще у докризовий період ринок праці України характеризувався негативними тенденціями розвитку та вже тоді потребував активного втручання держави у його регулювання. Криза 2008 року підтвердила від'ємну динаміку зайнятості дворазовим, а інколи і більшим скороченням потреби підприємств у робочій силі, підвищенням кількості вивільнених працівників та, як наслідок, збільшенням навантаження на одне вільне робоче місце.

Аналіз підтверджує, що й за останні роки на українському ринку праці не відбулося будь-яких суттєвих змін на краще: рівень безробіття практично не змінився; існує кількісний дисбаланс попиту на робочу силу та її пропозиції, особливо за регіонами і галузями; найбільш суттєві диспропорції спостерігаються в галузях матеріального виробництва, а скорочення чисельності зайнятих здійснюється переважно за рахунок працездатного населення, особливо у промислово-розвинених регіонах України. Звертає на себе увагу той факт, що основною причиною безробіття серед населення є вивільнення працівників з економічних причин [17; 47; 48].

Важливою особливістю процесів вивільнення є їх обумовленість сукупністю чинників – технологічних, організаційних, економічних та соціальних, про що свідчить неоднаковий розподіл кількості вивільнених працівників за регіонами України. Перелічені чинники значною мірою формують структуру вивільнення та перерозподілу працівників, а також визначають масштаби та інтенсивність цього процесу.

На основі проведеного аналізу вивільнення можна стверджувати, що існує високий рівень диференціації регіонів за кількістю вивільнених працівників – найбільша їх питома вага сконцентрована у промислово-розвинених регіонах країни (майже 42 % від усіх фактично вивільнених). Розбіжності у вивільненні серед регіонів мають тенденцію до поглиблення. Існуюча регіональна нерівномірність у рівнях вивільнення пояснюється: недоліками у приватизації підприємств, яка не дала очікуваних результатів щодо підвищення ефективності та масштабів вивільнення працівників; трудовим потенціалом регіонів – чим більша кількість економічно активного населення, тим більший рівень мобільності ринків праці та, відповідно, більший рівень вивільнення; промисловим розвитком регіонів – концентрація великих промислових підприємств у певному регіоні зумовлює значний рівень зайнятості населення на цих підприємствах, що в періоди економічного спаду, коли підприємства реалізують політику масового вивільнення, призводить до значних диспропорцій між попитом та пропозицією робочої сили та погіршенням економічного стану регіону в цілому.

Вирішення проблем, які виникли на ринку праці, потребує комплексного підходу та залучення у їх вирішення усіх суб'єктів соціально-трудо-вих відносин. Все більш необхідною стає розробка такого механізму, який би дозволив розглядати процес вивільнення не як сукупність заходів окремих підприємств щодо скорочення витрат або чисельності штату, а як цілісну систему, що здатна концентрувати ресурси в інтересах задоволення потреб усіх суб'єктів соціально-трудо-вих відносин, з одного боку, та забезпечувати розвиток економіки та соціальної сфери кожного регіону – з іншого.

У науковій і навчальній літературі, присвяченій управлінню економічними ресурсами, об'єктами, процесами, відносинами, постійно зустрічаються і широко використовуються дефініції "державне управління" та "державне регулювання". Більшість дослідників сходиться на думці, що дефініція "державне управління" носить більш загальний характер, ніж "регулювання" та включає її в якості своєї складової частини [67; 69]. При цьому існує декілька поглядів на розуміння сутності регулювання.

Теоретичний аналіз визначень дефініції "державного управління" дозволяє навести його узагальнену характеристику як цілеспрямованого організуючого впливу держави на суспільні процеси, відносини, який включає планування, прогнозування, визначення конкретних форм господарювання, а також добір, розстановку та використання управлінських працівників.

Ознайомлення з трактовками дефініції "регулювання" дозволило дійти висновку, що існує два основних підходи до розуміння його сутності: більшість вітчизняних та закордонних авторів розглядають регулювання як лише одну, хоча і найважливішу, з функцій управлінської діяльності. Розкривають своє розуміння регулювання як функції управління такі дослідники, як Починков Д. О., Підвальна О. Г., Фесенко Н. С. [62; 64; 82].

Прихильники іншого підходу визначають регулювання як встановлення загальних правил управління, якими повинні керуватися учасники управлінських відносин, коректування цих правил у зв'язку зі змінами ситуації в сфері управління, а також ліквідацію умов, що порушують "нормальний" хід управління. Цієї точки зору дотримуються такі дослідники, як Райзберг Б. А., Оболенський О. Ю., Болдуєв М. В. й інші [10; 67].

Таким чином, прихильники першого, широкого, підходу визначають державне регулювання як встановлення державою загальних правил поведінки діяльності учасників суспільних відносин та їх коректування відповідно до мінливих умов середовища.

Прихильники другого, вузького, підходу розглядають державне регулювання як одну з функцій державного управління, що спрямована на створення сприятливих економічних, правових та організаційних умов діяльності підприємств та організацій без втручання державних органів в їх виробничу діяльність, за виключенням передбачених законом випадків. У контексті вузького підходу до державного регулювання економічні об'єкти розглядаються як власники індивідуальних, внутрішніх систем управління. Але такі системи не здатні повноцінно реалізувати весь комплекс функцій управління, схильні здійснювати управлінські дії у власних інтересах, на шкоду іншим об'єктам й інтересам більш високого порядку. Тому самоврядування таких об'єктів доповнюється зовнішнім державним регулюванням з боку органів державного апарату. Таке регулювання здійснюється у вигляді норм, правил, обмежень, заборон, встановлюваних суб'єктами – органами державного управління у формі законів, положень, інструкцій [8].

Якщо державне управління визначає траєкторію руху, розвитку в цілому, то регулювання поширюється тільки на корекцію, зміну, уточнення опорної планової, програмної траєкторії відповідно до складних умов, додаткових вимог, особливих державних інтересів.

Відсутність сукупності методів управління вивільненням, які б дозволили звести до мінімуму негативну дію ринкового механізму, результатом якої стає вивільнення працівників, а також визнання об'єктом

управління підприємств, установ та організацій, що є самостійними одиницями господарювання, зумовлює використання дефініції "державне регулювання вивільнення" як функції управління.

У даному контексті державне регулювання вивільнення – цілеспрямований вплив держави в особі регіональних органів забезпечення зайнятості на процеси вивільнення працівників з підприємств, установ та організацій з метою зменшення негативної дії ринкового механізму та тиску на регіональні ринки праці, а також забезпечення ефективного використання трудового потенціалу суспільства.

Однак макроекономічне державне регулювання ринку праці, як вказує Благодир Ю. А., не може охопити всі його аспекти, врахувати особливості територій [8, с. 11]. Неоднорідність розподілу кількості вивільнених працівників за регіонами та різний рівень мобільності регіональних ринків праці робить доцільним виділення регіонального рівня. Саме на регіональному рівні вивчається стан ринку праці, співвідношення попиту та пропозиції робочої сили з урахуванням специфіки кожного регіону. Регіональне регулювання вивільнення дозволить використовувати різні комбінації заходів і методів, що випливають із стану регіональної економічної системи, із соціально-демографічної структури населення, різних видів зайнятості, поширених на тій чи іншій території, з урахуванням можливих пріоритетів стратегічного розвитку територій.

Необхідно зазначити, що класифікація підприємств, установ та організацій може проводитись не тільки за регіональною ознакою, але й за галузевою належністю (а також за іншими критеріями – формою власності, чисельністю працівників тощо).

Дослідження питань вивільнення працівників окреслило необхідність виділення не тільки регіонального рівня в регулюванні, а й рівня підприємств, установ та організацій, які безпосередньо реалізують процедуру вивільнення. Ця необхідність зумовлена тим, що вивільнення працівників здійснює вплив не тільки на соціально-економічний розвиток регіону, але й на діяльність самих підприємств та стабільність їх трудових колективів. Аналіз процедури вивільнення на вітчизняних підприємствах засвідчив відсутність його організаційного забезпечення. Саме тому на рівні підприємств, установ й організацій, на відміну від регіонального рівня, необхідно забезпечити управління вивільненням з боку власників або адміністрацій.

Визнання необхідності виділення в процесі управління вивільненням мезо- та мікрорівня відповідає важливому правилу побудови систем управління, особливо системи державного управління, або принципу ієрархічності управління.

Під системою управління вивільненням найманих працівників буде розумітися сукупність регіональних органів забезпечення зайнятості, підприємств, установ, організацій та найманих працівників, які залучені в процес вивільнення на мезо- та мікрорівні, а також комунікації та процеси, що забезпечують їх функціонування з урахуванням особливостей соціально-економічного розвитку регіонів.

Принцип ієрархічності є системоутворюючим в управлінні економікою, тобто служить основою формування систем управління економічними об'єктами і процесами. У підсумку система управління стає багаторівневою, багатоступеневою, зберігаючи водночас єдність, цілісність [67, с. 8].

Ієрархічний характер управління економічними об'єктами і процесами правомірно вважати об'єктивною закономірністю, яка витікає з сутності управління економікою. Райзберг Б. А. розкриває своє розуміння ієрархічності систем управління у трьох рівнях ієрархії. Перший рівень займає суб'єкт вищої ланки управління. Він реагує на інформацію, що надходить із зовнішнього середовища, на вході. На підставі інформації про зовнішнє середовище та виходячи з інтересів, цілей, завдань свого рівня ієрархії суб'єкт першого рівня виробляє керуючі впливи відносно підпорядкованого йому об'єкта управління.

Отримуючи інформацію через канал зворотного зв'язку, суб'єкт управління першого рівня отримує інформацію про те, як реагує об'єкт управління на керівні впливи [67, с. 9].

Виходячи з принципу ієрархічності управління та визнання необхідності виділення в процесі управління мезо- та мікрорівня, пропонується виділити 2 рівня в системі управління вивільненням найманих працівників: на першому рівні (мезорівні) відбувається державне регулювання вивільнення працівників з урахуванням особливостей регіонального розвитку; на 2 рівні (мікрорівні) відбувається управління вивільненням всередині підприємств.

Кожна система управління складається з двох взаємопов'язаних підсистем: керівної підсистеми, або суб'єкта управління, та керованої підсистеми, або об'єкта управління. Щодо вивільнення найманих працівників суб'єкти системи управління доцільно розподілити на два типи:

суб'єкти регулювання – регіональні органи забезпечення зайнятості (наприклад, регіональні органи забезпечення зайнятості);

суб'єкти управління – підприємства, установи та організації.

Розгляд управління вивільненням як комплексної системи робить доцільним виявлення параметрів, які характеризують цю систему. У табл. 4.1 подані основні параметри системи управління вивільненням найманих працівників, при цьому управління може стосуватися кожного з шести параметрів.

Таблиця 4.1

**Параметри системи управління вивільненням
найманих працівників**

Характеристика	Сутність	Особливості
1	2	3
Склад	Учасники, тобто елементи системи	Вивільнення стосується всіх суб'єктів соціально-трудо-вих відносин: держави в особі регіональних органів забезпечення зайнятості (РОЗЗ), роботодавців та найманих працівників. Автори вважають доцільним виділити не тільки інтереси працівників, що вивільняються, але й інтереси працівників, що залишилися на підприємстві. Така необхідність викликана тим, що працівники, які залишаються, є першими кандидатами на вивільнення, коли процедура вивільнення на підприємстві не буде реалізована належним чином та відповідно до всіх вимог законодавства
Структура	Сукупність інформаційних, керуючих зв'язків між учасниками системи	Найбільш суттєвим видом зв'язку між учасниками системи управління вивільненням є інформаційний (підприємства попереджують державу в особі РОЗЗ та працівників в особі профспілок про строки та обсяги вивільнення)
Поведінка учасників	Стратегії поведінки, що відображають інституційні, технологічні та інші обмеження спільної діяльності	Стратегії РОЗЗ: СД1 – обмежувати вивільнення в певних галузях господарства або з певних підприємств шляхом певного набору інструментів; СД2 – забезпечувати пільгами підприємства, що взаємодіють з РОЗЗ. Стратегії роботодавців: СР1 – проводити політику вивільнення без урахування впливу на зовнішнє та внутрішнє середовище; СР2 – проводити зважену політику вивільнення, співпрацюючи з РОЗЗ. Стратегія працівників, що залишаються в організації: СР31 – звільнитись з підприємств, в яких реалізація процедури вивільнення не відповідає їх сподіванням; СР32 – продовжувати працювати на підприємствах незалежно від їх політики в галузі вивільнення. Стратегія працівників, що були вивільнені: СРВ1 – звертатись до ДСЗ; СРВ2 – самостійно займатись пошуком роботи

1	2	3
Цільові функції учасників	Функції, що відображають уподобання та інтереси учасників	<p>Функцією РОЗЗ є зменшення тиску та напруги на ринку праці, забезпечення збалансованості між попитом та пропозицією робочої сили, забезпечення співпраці з роботодавцями та вивільнюваними працівниками.</p> <p>Функцією роботодавців є забезпечення економічної ефективності процедури вивільнення, скорочення витрат на працівників, збереження іміджу "привабливого роботодавця", мінімізація вірогідності виникнення судових позовів від працівників, що вивільнилися.</p> <p>Функцією працівників, що залишаються в організації, є забезпечення прозорості процедури вивільнення, систематизованої та організаційно забезпеченої її реалізації, уникнення можливості перерозподілу функцій між тими працівниками, що залишилися на підприємстві.</p> <p>Функцією працівників, що вивільнюються є пошук роботи та працевлаштування відповідно до власних уподобань, рівня кваліфікації та психологічних особливостей</p>
Інформованість	Інформація, яку мають учасники на момент прийняття рішень про певну стратегію	<p>Інформаційний потік 1 (ІП1) – надання інформації ДСЗ про заплановане та фактичне вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці.</p> <p>Інформаційний потік 2 (ІП2) – інформування первинних профспілкових організацій про заплановане вивільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці</p> <p>Інформаційний потік 3 (ІП3) – роз'яснювальна робота щодо підстав вивільнення та тих критеріїв, за якими воно проводилося</p>
Порядок взаємодії	Послідовність отримання інформації та обрання стратегії учасниками системи	Подано на рис. 4.1

Таким чином, системний підхід в управлінні вивільненням найманих працівників передбачає необхідність визначення: учасників, на яких розповсюджується вплив вивільнення; функцій, які вони виконують для того, щоб мінімізувати негативний вплив вивільнення; потоків інформації та їх спрямованість, а також взаємозв'язок учасників між собою в рамках запропонованої системи.

Виявлення двох рівнів у системі управління вивільненням найманих працівників потребує більш детального аналізу першого рівня, а саме – регіонального регулювання як функції управління вивільненням органами забезпечення зайнятості (рис. 4.1).

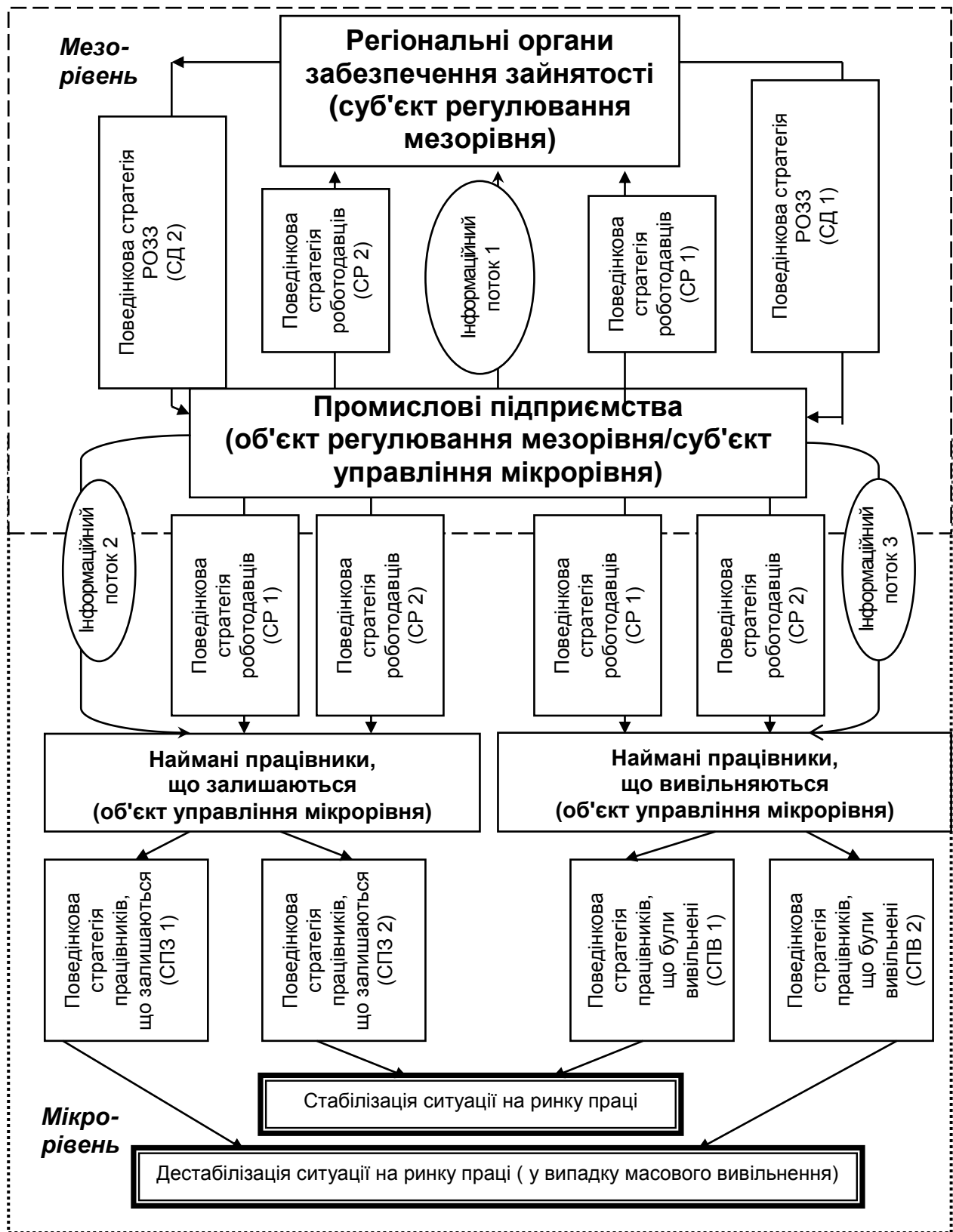


Рис. 4.1. Порядок взаємодії учасників системи управління звільненням найманих працівників

Регулювання вивільнення найманих працівників передбачає використання певних методів. Під методами регіонального регулювання вивільнення працівників в роботі розуміються способи, прийоми, за допомогою яких регіональні органи забезпечення зайнятості впливають на процеси вивільнення підприємствами, установами та організаціями. Державне регулювання спирається більшою мірою на використання економічних методів, механізмів стимулюючого і обмежуючого характеру, покликаних усунути або послабити прагнення ринку до стихійності. Щоб здійснити регулювання, необхідно не тільки обрати метод відповідно до характеру розв'язуваної проблеми і видом об'єкта, а також обрати регулюючий вплив з боку суб'єкта на об'єкт. Практична реалізація регулюючого впливу є інструментом регулювання. Розглянемо основні методи та відповідні ним інструменти регулювання вивільнення з боку РОЗЗ [25].

До методів обмежуючого характеру належать адміністративно-розпорядчі методи, основними інструментами яких є державні закони, підзаконні акти, постанови, що поширюють свою дію на вивільнення працівників. Сюди належить Закон України "Про зайнятість", КЗпП, які регулюють процедуру вивільнення на підприємствах, зобов'язують роботодавців інформувати ДСЗ про заплановане вивільнення, строки його проведення, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, а також проводити консультації з профспілками з метою розроблення комплексу заходів щодо запобігання вивільненню, пом'якшення його наслідків і зменшення кількості вивільнюваних працівників (нова редакція). Однак існуючі адміністративні методи регулювання вивільнення не враховують специфіки певних промислових регіонів і стосуються не всіх підприємств. У нашій країні роль регіональних органів забезпечення зайнятості зводиться до реєстрації вивільнення працівників (з метою збору інформації) та посередницьких функцій.

Економічні методи спираються на мотиви і інтереси підприємств і організацій, що збуджують економічну зацікавленість об'єкта регулювання у виконанні регулятивних впливів. Вплив з боку регіональних органів регулювання на керовані об'єкти проявляється у формі таких стимулів-збудників, як: зростання майнового і грошового надбання, доходів, прибутку; преміювання; різні форми винагороди; надання пільг; пом'якшення обмежень; постачання додаткових ресурсів; розширення економічної свободи; часткова або повна, тимчасова або постійна передача у власність майнових цінностей. Відзначимо, що економічне спонукання спирається не тільки на позитивні стимули, але і на антистимули у формі штрафів, грошових та майнових вилучень, позбавлення пільг.

Чи не єдиним інструментом економічного характеру, що передбачений чинним законодавством у сфері регулювання вивільнення працівників, є компенсація 50% витрат підприємствам на перепідготовку працівників, які підлягають скороченню. Також законодавство передбачає стягнення штрафу з підприємств, що не подали або порушили порядок подання даних до ДСЗ про заплановане вивільнення працівників [86].

Однак цих інструментів явно недостатньо з огляду на те, що перевагою методів економічного стимулювання, порівняно з адміністративно-розпорядчими, є набагато менший ступінь негативного відклику об'єктів регулювання на реалізацію цих методів. Економічні методи за своєю природою не настільки бюрократичні, як методи адміністративного примусу. Використання економічних методів регулювання має здатність зменшувати управлінське навантаження на суб'єкт управління в умовах, коли об'єкт управління заохочується відповідно до результативності його діяльності. У цій ситуації зовнішнє регулювання з боку апарата автоматично підтримується внутрішнім самоврядуванням об'єкта власними діями. Об'єкт самостійно здійснює свої дії таким чином, щоб отримати економічну винагороду.

Серед можливих інструментів економічного регулювання, які доцільно було б впровадити, можна виділити наступні:

оплата загальнообов'язкового страхування на випадок безробіття на строк до 1 року для підприємств, що беруть участь у перерозподілі вивільнених працівників та працевлаштовують їх (це дозволить знизити витрати на персонал для підприємств на 20 – 25%);

покриття до 80 % витрат на працевлаштування підприємствам, що приймають на роботу працівників, котрим необхідне перенавчання (відсоток покриття залежить від кількості працівників, що будуть працевлаштовані);

надання податкових пільг на певний період часу для підприємств, що шукають працівників за допомогою єдиної інформаційно-аналітичної системи.

Психологічні методи регулювання базуються на принципі взаєморозуміння і взаємоповаги, співробітництва у відносинах між державною владою і трудовим народом як виконавців єдиної справи, носіїв спільних інтересів. Основне завдання психологічних методів регулювання вивільнення – сприяння включенню механізму саморегуляції кожного з індивідів, які опинилися в кризовій ситуації втрати роботи, і орієнтування людей на адаптивні стратегії поведінки на ринку праці.

Тут очевидний аспект організаційної та психологічної роботи фахівців, що працюють з вивільненими працівниками. Їх діяльність впливає на активність безробітних і навіть на рівень безробіття в тому чи іншому регіоні.

Кваліфікований вплив з боку регіональних органів забезпечення зайнятості на систему соціальної дії безробітних, на їх мотивацію є одним з важливих напрямів системи регулювання вивільнення працівників.

Інструментами психологічних методів регулювання вивільнення можуть бути:

проведення на підприємствах, де планується значне вивільнення, семінарів для працівників щодо проблем міжособистісних комунікацій, правових та психологічних аспектів працевлаштування;

проведення індивідуального психологічного консультування працівників, що вивільняються;

соціально-психологічна підтримка працівників, що вивільняються [24; 26; 77].

Таким чином, вивчення особистості і психологічний вплив на її поведінку повинні увійти в інструментарій практичної роботи з працівниками, що вивільняються. Використання фахівцями певних психологічних прийомів закладає основи подальшої взаємодії сторін і надалі забезпечує можливість коригування установок і мотивації працівників, що були вивільнені [23].

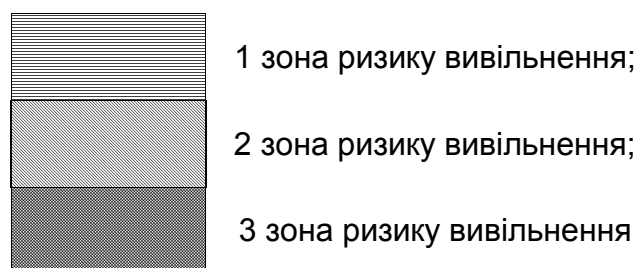
Визначення інструментів та методів регулювання вивільнення найманих працівників дає можливість запропонувати організаційне забезпечення регіонального регулювання вивільнення працівників. Суттєве значення для формування такого забезпечення має дотримання паритетності інтересів усіх його суб'єктів. Визнання державою паритетності інтересів усіх суб'єктів регулювання вивільнення створюватиме базис для формування соціального партнерства між суб'єктами соціально-трудова відносин [15; 60; 79; 88].

Ще одним важливим чинником формування організаційного забезпечення регулювання вивільнення працівників є необхідність урахування промислового та соціального розвитку регіонів. Чим вищим рівнем мобільності характеризується регіональний ринок праці та чим вищий рівень промислового розвитку регіону, тим більшим буде ризик вивільнення працівників з підприємств, установ та організацій та більшу кількість інструментів регулювання необхідно використовувати, про що свідчить проведений аналіз:

в Україні існує дві групи регіонів, які характеризуються різними показниками стану ринку праці: до першої групи належать регіони з високими показниками економічної активності, зайнятості, попиту на робочу силу, а також більш високим рівнем безробіття та вивільнення працівників – група з високими показниками мобільності ринків праці (1 МРП); у другу групу увійшли всі інші регіони України, які характеризуються невисокою мобільністю регіональних ринків праці (2 МРП);

наявність диспропорцій між регіонами за рівнем промислового розвитку. За результатами кластерного аналізу було виявлено три групи з високими (1ГР), середніми (2ГР) та низькими показниками промислового розвитку (3 ГР).

Розподіл регіонів за групами мобільності ринку праці та рівнем промислового розвитку дозволяє виявити зони ризику вивільнення найманих працівників, які подані в табл 4.2 із використанням наступних позначень:



Таблиця 4.2

Розподіл регіонів за групами мобільності ринків праці та промисловим розвитком

Регіон	Зона ризику вивільнення	Мобільність ринку праці (таксономічний показник мобільності)	Промисловий розвиток
1	2	3	4
АР Крим	2	2 МРП (0,45)	2 ПР
Вінницький	2	2 МРП (0,1)	3 ПР
Волинський	2	2 МРП (0,14)	3 ПР
Дніпропетровський	1	1 МРП	1 ПР
Донецький	1	1 МРП	1 ПР
Житомирський	2	2 МРП (0,32)	3 ПР
Закарпатський	2	2 МРП (0,19)	3 ПР
Запорізький	2	2 МРП (0,29)	2 ПР
Івано-Франківський	2	2 МРП (0,06)	3 ПР
Київський	2	2 МРП (0,34)	2 ПР
Кіровоградський	2	2 МРП (0,13)	3 ПР
Луганський	2	2 МРП (0,27)	2 ПР
Львівський	2	2 МРП (0,17)	2 ПР
Миколаївський	2	2 МРП (0,26)	3 ПР
Одеський	2	2 МРП (0,37)	2 ПР
Полтавський	2	2 МРП (0,26)	2 ПР
Рівненський	2	2 МРП (0,14)	3 ПР
Сумський	2	2 МРП (0,15)	3 ПР
Тернопільський	2	2 МРП (0,17)	3 ПР

Закінчення табл. 4.2

1	2	3	4
Харківський		1 МРП	2 ПР
Херсонський		2 МРП (0,24)	3 ПР
Хмельницький		2 МРП (0,18)	3 ПР
Черкаський		2 МРП (0,02)	3 ПР
Чернівецький		2 МРП (0,15)	3 ПР
Чернігівський		2 МРП (0,2)	3 ПР
м. Київ		1 МРП	1 ПР
м. Севастополь		2 МРП (0,09)	3 ПР

Попадання регіону в групу з високими показниками мобільності ринку праці (1 МРП) та високими показниками промислового розвитку (1 ПР) формує першу зону ризику, де необхідно приділяти значну увагу регулюванню вивільнення найманих працівників.

Друга зона ризику вивільнення формується серед регіонів, які увійшли у другу групу за показниками мобільності ринку праці та мають високе значення таксономічного показника мобільності у цій групі (0,2 – 0,5) (2 МРП), а також увійшли у групу з середніми показниками промислового розвитку (2 ПР). У даній зоні ризику необхідно реалізувати заходи регулювання не в повному обсязі – порівняно з першою зоною, але високий рівень безробіття та вірогідність вивільнення працівників з підприємств у період економічного спаду зумовлює необхідність використання методу економічного стимулювання в регулюванні.

Третя зона ризику характеризується найменшою можливістю значного рівня вивільнення, що базується на невисокому рівні мобільності ринку праці регіонів, які потрапили в цю зону, а також невисоким рівнем промислового розвитку. Ця група за кількісною ознакою є найбільшою. Доцільними напрямками регулювання вивільнення серед регіонів третьої зони є використання превентивних заходів, що випереджають можливість реалізації вивільнення підприємствами, установами та організаціями. Розподіл регіонів за зонами ризику вивільнення працівників подано на рис. 4.2.

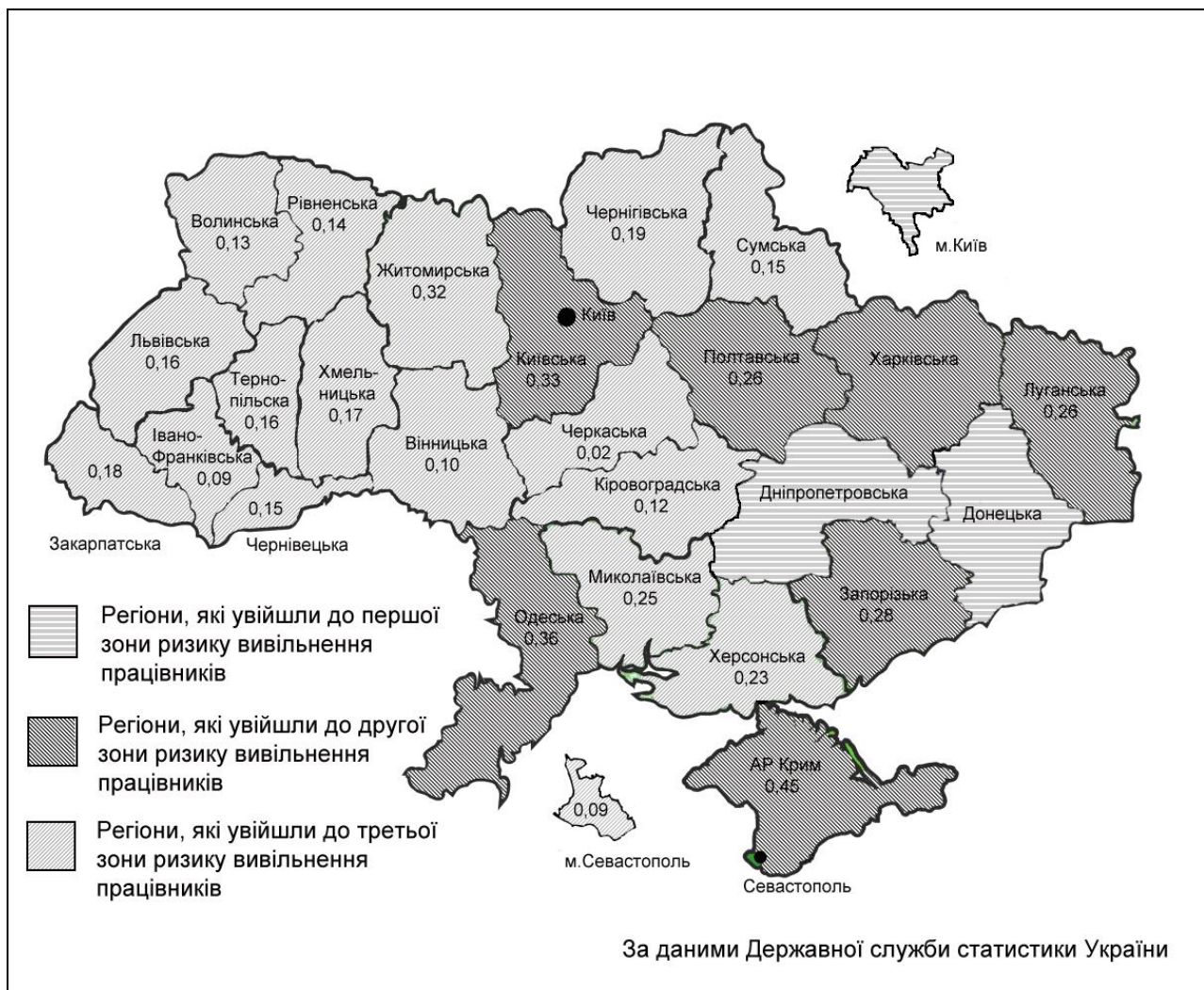


Рис. 4.2. Розподіл регіонів України за зонами ризику вивільнення найманих працівників

Зміст організаційного забезпечення регулювання вивільнення полягає в системному впливі держави в особі регіональних органів забезпечення зайнятості на процеси вивільнення працівників на підставі врахування паритетності інтересів всіх учасників, відповідно до особливостей промислового та соціального розвитку регіонів України, за допомогою сукупності методів та відповідних ним інструментів, що має забезпечити накопичення людського капіталу, зменшення тиску на регіональні ринки праці, перерозподіл працівників для ефективного використання трудового потенціалу суспільства (рис. 4.3).

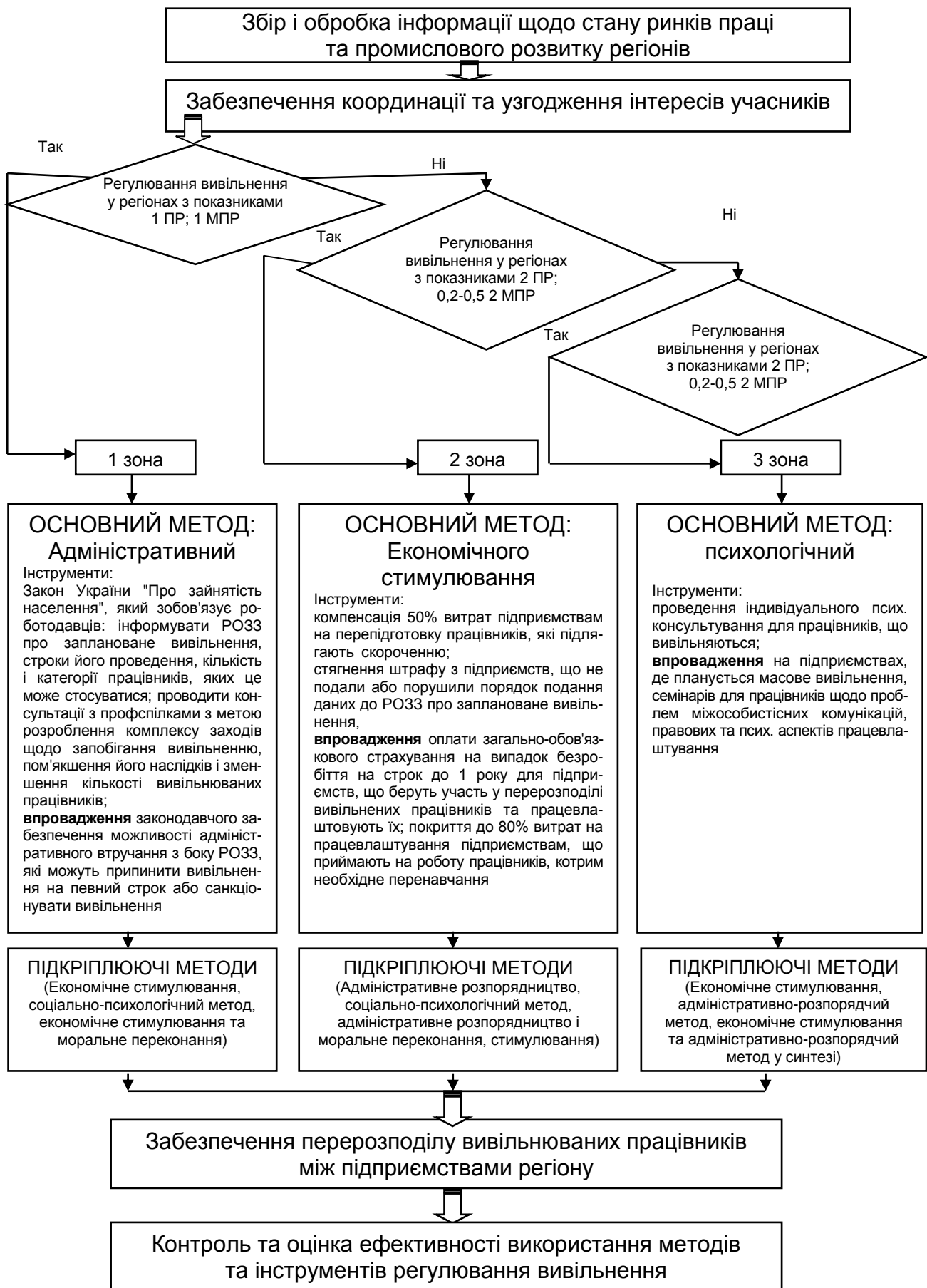


Рис. 4.3. Організаційне забезпечення регіонального регулювання як функції управління вивільненням найманих працівників

Таким чином, регулювання вивільнення на регіональному рівні реалізується на підставі організаційного забезпечення, яке передбачає, що в процесі регулювання керівна система, базуючись на інформації про особливості розвитку регіону, здійснює вплив за допомогою різних методів та інструментів на регульовану систему з тим, щоб досягти поставлених цілей. Центральне місце в даному забезпеченні відведено регіональному зонуванню ризиків вивільнення та обґрунтуванню необхідності перерозподілу вивільнених працівників у промислово розвинених регіонах країни.

4.2. Організаційно-методичне забезпечення управління вивільненням працівників на рівні підприємств

Якщо необхідність управління вивільненням на регіональному рівні обумовлена від'ємним впливом на місцеву спільноту та регіональний ринок праці, то необхідність управління вивільненням на рівні окремих підприємств є очевидною з огляду на обсяги впливу вивільнення на фінансово-економічні показники діяльності, морально-психологічний клімат у колективі та імідж підприємства в цілому. Проведений аналіз процедури вивільнення на вітчизняних підприємствах свідчить про те, що проблеми, які виникають під час та після її реалізації, не можуть бути вирішені в рамках існуючих напрямів роботи з вивільнюваними працівниками. Сучасна політика підприємств у галузі вивільнення працівників обмежується виконанням норм трудового законодавства: виплатою вихідної допомоги, завчасним повідомленням державної служби зайнятості щодо обсягів вивільнення та забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників шляхом надання роботи за професією та спеціальністю працівника на тому ж підприємстві. Однак з огляду на обсяги впливу вивільнення як на діяльність самих підприємств, так і на зовнішнє середовище, перелічені заходи не вирішують тих проблем, які виникають унаслідок вивільнення.

Узагальнення досвіду вирішення проблеми вивільнення найманих працівників на великих металургійних підприємствах України, а також на підприємствах інших галузей промисловості дозволяє зробити висновок про відсутність організаційного забезпечення вивільнення як комплексу заходів щодо створення умов для такого вивільнення найманих працівників, яке б дозволяло уникнути значних економічних збитків та погіршення стану морально-психологічного клімату серед працівників. У сучасних

умовах вивільнення повинне стати не реакцією внутрішнього середовища підприємства на зміни в зовнішньому середовищі, а комплексом заходів, що відповідає стратегії як управління персоналом, так і загальній стратегії діяльності підприємства [13; 34].

Тому важливою складовою процесу управління вивільненням на промислових підприємствах є визнання важливості вивільнення та включення його в систему управління найманими працівниками. Система управління найманими працівниками підприємств є складовою частиною загальної системи управління підприємством та являє собою сукупність прийомів, методів, технологій організації роботи з найманими працівниками.

Кожна підсистема управління має взаємозв'язок із процедурою вивільнення, а саме:

планування – безпосередньо впливає на ухвалення рішення про вивільнення працівників, визначення чисельності працівників, що вивільняються, і критеріїв їх розподілу по окремих підрозділах підприємств; включає планування заходів щодо запобігання або скорочення масштабів вивільнення;

набір, відбір і розстановка працівників – формує передумови вивільнення в тому випадку, якщо виникає невідповідність характеристик працівників вимогам робочих місць;

адаптація працівників – здійснює як позитивний, так і негативний вплив на процедуру вивільнення. Із одного боку, ефективно організований процес адаптації дозволяє утримувати кваліфікованих фахівців у процесі використання методу добровільних вивільнень, запобігати зайвій плінності кадрів під час і після вивільнення. Із іншого боку, неефективно організований процес адаптації сприяє використанню методу "витискування" та формування дезадаптаційних процесів;

організація праці – сприяє закріпленню працівників на підприємстві і запобігання зайвій плінності під час і після вивільнення;

управління робочим часом – виконує роль альтернативних вивільнення заходів шляхом переведення працівників на неповний робочий час, хоча довгострокове його застосування знижує мотивацію до праці, збільшує плінність і може стати основою "витискування";

оцінка і атестація – є основою для відбору працівників, що вивільняються; вибору методу вивільнення; визначення структури компенсаційного

пакету, що надається працівникам, що вивільняються; а також основою для розробки заходів щодо підтримки тих, що вивільняються і залишаються;

аудит – дозволяє виявити причини і передумови вивільнення; визначає обґрунтованість і необхідність вивільнення з нормативно-правової і управлінської точок зору; дозволяє здійснити оцінку результатів, витрат, ефективності управління вивільненням за допомогою розрахунку відповідних показників і їх зіставлення з нормами по аналогічним підприємствам/минулим випадкам вивільнення;

навчання і розвиток – впливає на можливості працевлаштування працівників, що вивільняються, на інші підприємства через сформовану структуру людського капіталу;

мотивація і стимулювання – здійснює вплив на ухвалення рішення про вивільнення працівників (залежно від частки витрат на працівників у витратах виробництва); є основою в процесі розробці компенсаційного пакету для працівників, що вивільняються, і заходів щодо підтримки тих, що залишаються, є однією з альтернатив вивільненню у випадку затримки і не-виплати заробітної плати;

діагностика і вирішення трудових конфліктів – дозволяє виявити конфліктний потенціал на підприємствах, який може призвести до вимушених вивільнень; результати діагностики дозволяють створювати систему заходів щодо запобігання конфліктів у ході вивільнення;

побудова системи комунікацій – дозволяє підтримувати позитивний настрій і довіру до підприємств до, під час і після вивільнення; формує передумови для погіршення психологічного клімату на підприємствах і збільшення плинності працівників через недоліки спілкування між ними і керівництвом у ході вивільнення;

організаційна культура – визначає прийнятність процедури вивільнення працівників як інструменту досягнення організаційної мети і є критерієм справедливості реалізованих в ході вивільнення заходів, при відхиленні від яких зростає вірогідність появи "синдрому того, хто вижив";

управління плинністю – дозволяє розробляти заходи щодо утримання кваліфікованих фахівців і запобігання зайвій плинності під час і після вивільнення, а також розробляти структуру компенсаційного пакету для працівників, що вивільняються, через вивчення мотивів вивільнень.

Виділення вивільнення працівників в системі управління може стати основою створення гнучкої системи реагування підприємства на умови, що

змінюються, і звести до мінімуму можливі негативні наслідки, пов'язані з вивільненням як для самого підприємства, так і для більш широкого кола учасників.

Другою складовою процесу управління вивільненням на промислових підприємствах є виокремлення принципів, відповідно до яких воно повинно бути реалізовано, а саме принципи:

1) послідовності (виділення певних етапів в реалізації процедури вивільнення);

2) виправданості (перш ніж проводити вивільнення працівників, необхідно розглянути можливості застосування альтернативних методів скорочення витрат);

3) коректності (під час планування й реалізації вивільнення необхідно чітко дотримуватись вимог нормативно-правового регулювання);

4) пошуку оптимального рішення (пошук компромісних рішень, тобто враховувати при виборі методу вивільнення не тільки економічну ефективність, але і соціально-психологічні параметри);

5) професіоналізму менеджерів (вивільнення повинні проводити спеціально підготовлені люди);

6) інформованості співробітників (надавати працівникам інформацію про хід вивільнення і одержувати від них зворотний зв'язок);

7) взаємопідтримки (надавати допомогу співробітникам, які вивільнюються і залишаються);

8) співпраці з органами забезпечення зайнятості населення регіону.

Важливою складовою управління вивільненням та водночас реалізацією принципу послідовності, є виділення в ньому певних етапів:

1) діагностика поточного стану підприємства. Для цього потрібно визначити рівень завантаження виробничих потужностей; ступінь зносу обладнання; рівень автоматизації та механізації робіт (основних, допоміжних, управлінських); ефективність організації робіт; ефективність використання робочого часу по підрозділах та за окремими професіями; ефективність існування організаційної структури управління – та проаналізувати фінансовий стан підприємства і наявну структуру чисельності. Аналіз окреслених питань дозволить визначити, на якому етапі або стадії розвитку знаходиться підприємство, та окреслити напрями роботи з найменшими працівниками;

2) оцінювання перспектив розвитку підприємства. Необхідно детально проаналізувати перспективні плани щодо: введення нового і модернізації діючого обладнання; стосовно зміни завантаження потужностей; зміни рівня автоматизації і механізації виробництва; вдосконалення організації виробничої діяльності; вдосконалення організаційної структури управління;

3) дослідження місцевого та регіонального ринків праці. Аналіз ситуації на регіональному ринку праці дозволяє виявити конкурентну позицію підприємства щодо інших підприємств регіону. Крім того, аналіз диспропорцій між попитом та пропозицією робочої сили на ринку праці дозволяє в майбутньому, коли відбуватиметься фаза підйому діяльності підприємства, поповнювати вільні робочі місця за рахунок тих працівників, які в даний час не мають роботи або були вивільнені з підприємства в період кризи;

4) оцінювання масштабів необхідного вивільнення найманих працівників і можливостей перерозподілу робочої сили всередині підприємства;

5) проведення заходів щодо зниження витрат за рахунок альтернативних заходів або вивільнення працівників. Для цього: виділити кадрове ядро і менш критичні для підприємства групи професій; переглянути застарілі норми і нормативи, замінити норми, встановлені практичним шляхом, на науково обґрунтованій основі; розширити сфери суміщення професій, зон обслуговування; підвищити гнучкість при використанні робочої сили (за рахунок впровадження форм неповної зайнятості, організації робіт з урахуванням факторів сезонності та зміни попиту на продукцію); забезпечити подальше вдосконалення організації виробництва (усунути повторювані технологічні операції; оптимізувати розміщення робочих місць; поліпшити умови праці тощо), організації праці (розвивати системи колективного розряду) і організації оплати праці (заохочувати вищих керівників за зниження витрат, розробити положення з оплати праці); внести зміни та доповнення до колективного договору, спрямовані на створення і розвиток соціальних стимулів щодо зниження чисельності працівників (організація доплат за достроковий вихід на пенсію; розвиток системи додаткового пенсійного та медичного страхування; розвиток корпоративної культури);

6) оцінювання економічної і соціальної ефективності розроблених і впроваджених заходів з вивільнення найманих працівників. Базуючись на вищесказаному, в роботі узагальнено схему поетапного управління вивільненням (рис. 4.4).



Рис. 4.4. Поетапне управління вивільненням найманих працівників

Поетапне управління вивільненням представляє собою синтез урахування інтересів роботодавців (дозволяє зробити процедуру вивільнення структурованою та відповідною до загальної стратегії розвитку підприємства та вимог трудового законодавства); працівників, що вивільняються (дозволяє зробити процедуру вивільнення прозорою та справедливою); працівників, що залишаються (дозволяє зняти соціально-психологічну напругу та запобігти виникненню синдрому "того, хто вижив"), а також забезпечує співпрацю з регіональними органами забезпечення зайнятості.

Вибір працівників або підрозділів, на які буде розповсюджуватися вивільнення, передбачає аналіз доцільності вивільнення працівників у всіх функціональних областях діяльності підприємств. Але якщо це неможливо, необхідно визначити обґрунтування того, чому тільки певні відділи або функціональні області потрапляють під вивільнення.

Всебічні скорочення кожного відділу є найменш ефективними стратегіями вивільнення. Такі скорочення забезпечують стандартизацію самого процесу вивільнення працівників, але не розглядають стратегічне значення різних відділів у загальній ефективності діяльності підприємств, а також не враховують рівень кваліфікації вивільнюваних працівників. Наприклад, якщо один відділ складається з працівників з високим рівнем кваліфікації, а інший – з більш низьким, то в такому випадку стратегія однакового процентного скорочення даних відділів є недоцільною. Журнал "Economist" описав цю проблему як "Snip, Snip, Oops!" [102, с. 59–60]. Одним з ефективних способів скорочення є визначення стратегічного значення кожного окремого підрозділу і працівника для діяльності підприємства. У рамках такого скорочення підприємства повинні забезпечити збереження ключових працівників – тобто тих, хто в найближчі роки забезпечить реалізацію бізнес-стратегії.

Вивільнення працівників реалізується в рамках інституційних та ресурсних обмежень. Аналіз вітчизняних та зарубіжних джерел дозволив виявити основні внутрішні чинники, що здійснюють вплив на кількість вивільнених працівників, серед яких можна виділити: фінансові (розмір заробітної плати працівників; результат економічної діяльності підприємств і інше); організаційні (використання фонду робочого часу працівниками; продуктивність праці); нормативно-правові (внутрішні документи підприємства, в яких позначені засади вивільнення працівників на підприємстві,

наприклад, колективний договір); інформаційні (наявність каналу обміну інформацією на всіх рівнях ієрархії); кадрові (професійно-кваліфікаційні характеристики працівників; відповідність знань, умінь та навичок особливостям виробництва); обмеження соціально-психологічного характеру (вплив вивільнення на морально-психологічний стан в колективі; загроза виникнення синдрому "того, хто вижив"). До основних зовнішніх чинників належать: кількість зайнятих працівників; навантаження незайнятих трудовою діяльністю на вільне робоче місце.

Для того, щоб визначити, як зміна певного з перелічених чинників позначається на вивільненні працівників, пропонується скористатись поняттям еластичності [1; 9; 40; 46]. Кожен із чинників, як зовнішніх, так і внутрішніх, різною мірою впливає на динаміку вивільнення. Кількісне оцінення функцій реакції на зміну характеризує коефіцієнт еластичності, який визначає чуттєвість кількості вивільнених працівників до зміни певного чинника (внутрішнього або зовнішнього) відносно до діяльності підприємства [91].

Пропонується виділити основні види еластичності вивільнення працівників залежно від того чинника, який здійснює вплив на вивільнення (рис. 4.5). Загальна формула розрахунку для всіх видів еластичності вивільнення подана на рис. 4.6.

Визначення еластичності вивільнення найманих працівників дозволить підприємствам промислово розвинених регіонів України визначати чинники, що здійснюють безпосередній вплив на процес вивільнення, а також визначати його кількісне значення. При цьому чим більш високим є коефіцієнт еластичності, тим більш впливовим є зовнішній або внутрішній (відносно до діяльності підприємства) чинник. За результатами проведених розрахунків коефіцієнту еластичності можна зробити наступні висновки:

підвищення розміру заробітної плати в таких галузях, як сільське господарство, промисловість, будівництво, торгівля та діяльність транспорту та зв'язку призводить до збільшення кількості вивільнених працівників. Така тенденція спостерігається при одночасному зростанні в певний період як кількості вивільнених працівників, так і розміру заробітної плати в галузі. Якщо ж в галузі відбувається підвищення заробітної плати при зменшенні рівня вивільнення з підприємств, то вивільнення є нееластичним по відношенню до заробітної плати;

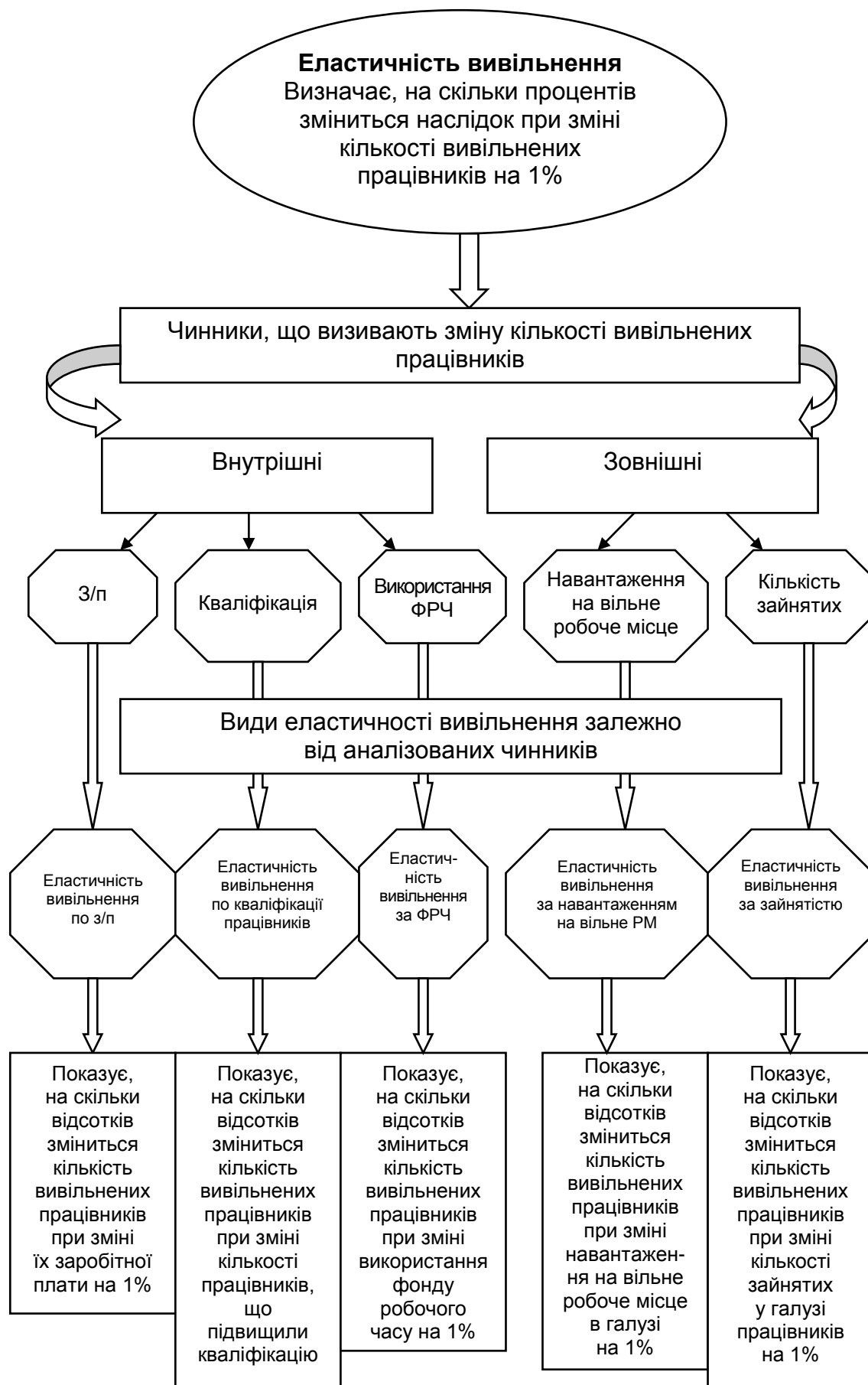


Рис. 4.5. Види еластичності вивільнення

Еластичність вивільнення
 Визначає, на скільки відсотків зміниться наслідок при зміні кількості вивільнених працівників на 1 %

$$E_{\text{вив}} = \frac{\log(y_t / y_{t-1})}{\log(I_t / I_{t-1})}$$

де y_t – значення чинників, що впливають на зміну кількості вивільнених працівників (з/п, кваліфікація, ФРЧ, навантаження на вільне робоче місце, зайнятість) в даний період;
 y_{t-1} – значення чинників, що впливають на зміну кількості вивільнених працівників у період, що передує досліджуваному;
 I_t – кількість вивільнених працівників в даний період;
 I_{t-1} – кількість вивільнених працівників в період, що передує досліджуваному

Типи еластичності вивільнення

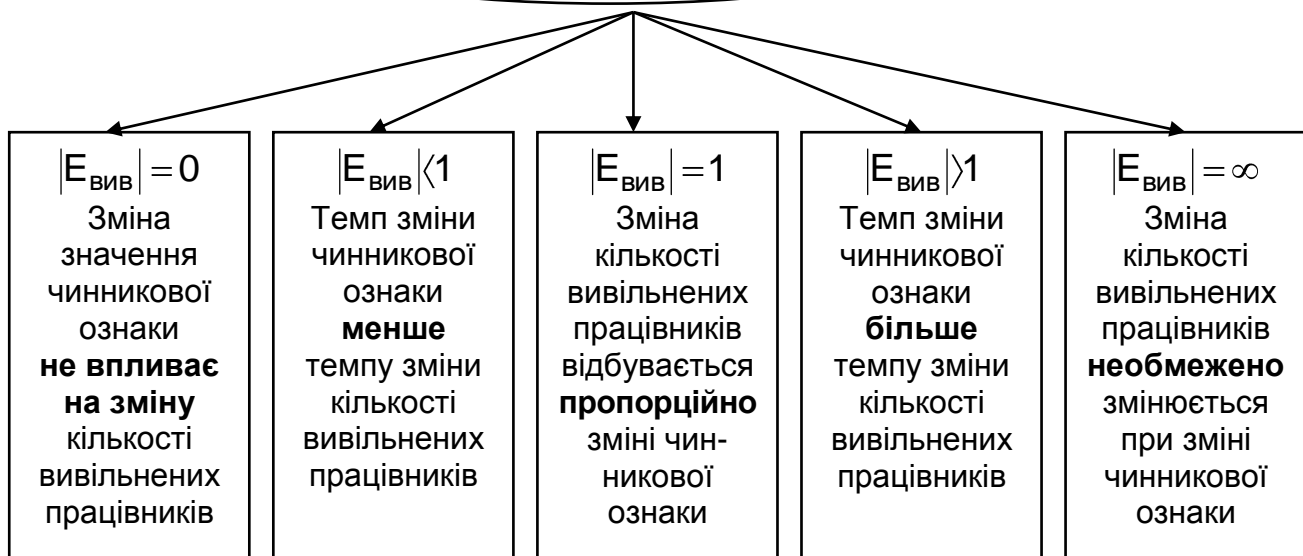


Рис. 4.6. **Методика розрахунку еластичності вивільнення працівників**

збільшення кількості працівників, що підвищили кваліфікацію, не має суттєвого впливу на зміну кількості вивільнених працівників. Однак можна виявити наступну тенденцію: збільшення кількості працівників, що підвищили кваліфікацію в сільському господарстві, торгівлі та державному управлінні, має зв'язок зі зменшенням кількості вивільнених працівників. Але зменшення рівня підвищення кваліфікації серед працівників не веде за собою підвищення рівня вивільнення з підприємств;

отримані коефіцієнти еластичності вивільнення по використанні ФРЧ близькі до нуля, що свідчить про те, що зміна використання робочого часу працівниками різних галузей не здійснює вплив на кількість вивільнених працівників у цих галузях;

збільшення кількості працівників, що претендують на вакантне робоче місце, призводить до зниження рівня вивільнення працівників. Ця тенденція може бути обумовлена тим, що негативні процеси на ринку праці спонукають працівників підприємств, установ працювати більш продуктивно та "триматись" за своє робоче місце;

отримані коефіцієнти еластичності вивільнення по кількості зайнятих працівників близькі до нуля, що свідчить про те, що зміна кількості зайнятих працівників у різних галузях не здійснює вплив на кількість вивільнених працівників у цих галузях.

Таким чином, вивільнення є еластичним (тобто коефіцієнт еластичності більший за одиницю) по відношенню до заробітної плати у таких галузях, як сільське господарство, промисловість, будівництво, торгівля та діяльність транспорту та зв'язку. Тобто в цих галузях вивільнення працівників з метою скорочення витрат може бути замінено на альтернативу – скорочення заробітної плати працівників шляхом скорочення розміру премій, доплат, надбавок тощо.

Вивільнення є еластичним і відносно підвищення кваліфікації працівників у сільському господарстві, торгівлі та державному управлінні. Тобто покращення професійно-кваліфікаційних характеристик працівників дозволяє уникнути їх вивільнення. Вивільнення є еластичним по відношенню і до навантаження на вільне робоче місце на зовнішньому ринку праці. У таких галузях, як будівництво, торгівля, фінансова діяльність, державне управління збільшення кількості працівників, що претендують на вільне робоче місце, впливає на вивільнення працівників. Коефіцієнт еластичності вивільнення підтвердив доцільність використання альтернативних вивільненню заходів (наприклад, зменшення заробітної плати, навчання або перепідготовка працівників).

Із метою врахування означених вище обмежень зовнішнього та внутрішнього середовища в організаційному забезпеченні вивільнення працівників, а також наявних ресурсів підприємства та стадії його розвитку авторами пропонується використовувати кільцеву процедурну модель управління вивільненням найманих працівників. Згідно з визначенням процедурної моделі Арістова С. А., яке він наводить у роботі "Імітаційне моделювання економічних процесів" [2], під кільцевою процедурною моделлю управління вивільненням буде розумітися модель, яка описує порядок взаємодії елементів промислового підприємства при реалізації процедури прийняття управлінських рішень, а саме – ключові аспекти всіх альтернативних скороченню заходів, взаємозв'язок між можливими змінами змісту осередків, які відповідають програмам вивільнення, та ресурсами, які необхідні для цих змін.

Зупинимося більш детально на кожному елементі кільцевої процедурної моделі.

1. **Період.** Вивільнення працівників відбувається протягом усього життєвого циклу підприємства. При цьому, якщо вивільнення відбувається за власним бажанням, у вигляді плинності і є незначним, це призводить до оновлення трудового складу працівників і здійснює позитивний вплив на діяльність підприємства.

Розвиток кожного підприємства носить циклічний характер, який передбачає стадії підйому і спаду. Кожній стадії властива певна стратегія управління працівниками, збільшення або зменшення їх кількості. Основні стадії життєвого циклу підприємства подані на рис. 4.7.

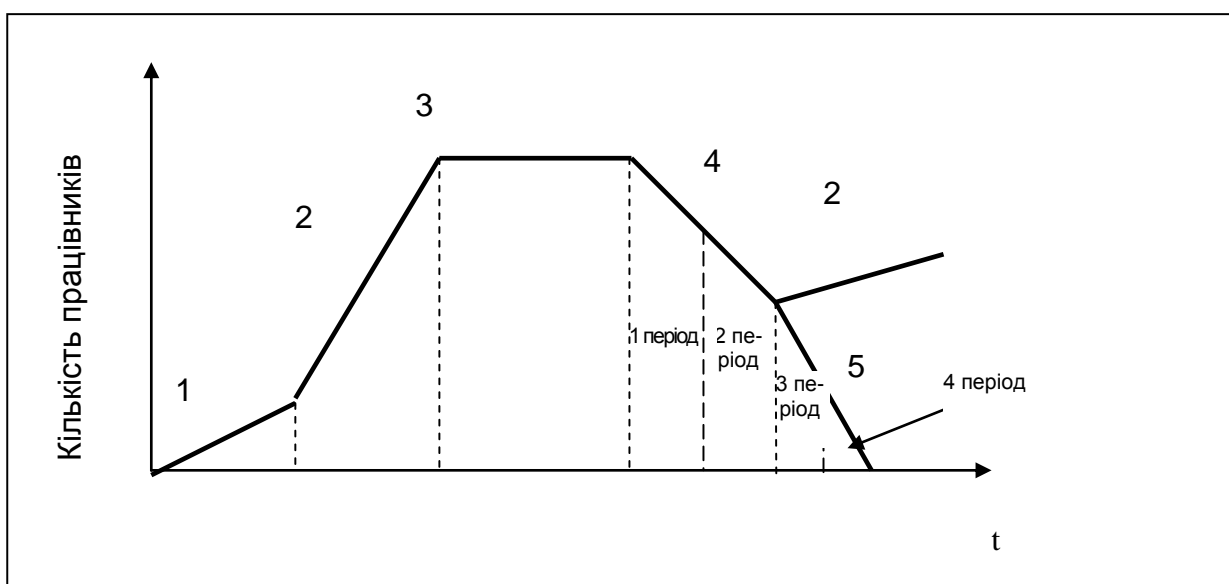


Рис. 4.7. Життєвий цикл підприємства

На першій, другій та третій стадіях вибуття працівників може відбуватися у вигляді плинності, що є закономірною характеристикою розвитку будь-якого підприємства. Однак, значна плинність працівників на перших трьох стадіях свідчить про наявність певних проблем в системі управління.

В контексті проблеми, що розглядається, найбільш важливими є четверта та п'ята стадії, або стадії спаду та ліквідації, оскільки саме в період їх протікання відбувається вивільнення працівників з економічних причин. Саме тому ці стадії життєвого циклу підприємства доцільно розбити на періоди, які мають певні властивості. Характеристика стадій та періодів життєвого циклу підприємства наведені в табл. 4.3.

Для кожної стадії життєвого циклу підприємства характерні свої особливості, що зумовлює необхідність розробки певної стратегії діяльності для кожної з них. Зважена політика під час стадії спаду дозволить підприємству уникнути переходу до стадії ліквідації, яка характеризується наступними показниками: зниження випуску продукції; зниження витрат на оборотні кошти; зменшення чисельності працівників; погіршення якості персоналу; зменшення витрат на персонал; витрати на згортання організаційної структури.

Таблиця 4.3

Характеристика основних стадій життєвого циклу підприємства

№ стадії	Назва	Характеристика
1	Виникнення	відбувається первинний набір персоналу
2	Розвиток	підвищується кількість працівників підприємства
3	Стабільність	стабільність кількості працівників, покращення їх якісних характеристик
4	Спад	1-й період: потенційна криза, під час якої підвищується плинність працівників, погіршуються показники їх діяльності
		2-й період: гостра переборна криза, під час якої відбувається зниження кількості працівників та їх старіння. Неефективна діяльність керівництва на цій стадії призводить до переходу підприємства до 5-ї стадії. Зважена політика та стратегія діяльності підприємства, навпаки, забезпечує подальший розвиток
5	Ліквідація	3-й період: гостра непереборна криза, під час якої відбувається масове вивільнення працівників
		4-й період: власне ліквідація підприємства

2. Програми вивільнення. Виходячи з того, що найбільш важливими, з точки зору управління вивільненням, є останні дві стадії та відповідні ним періоди, для кожного з таких періодів доцільно визначити окрему програму вивільнення, яка б враховувала усі обмеження внутрішнього та зовнішнього середовища.

I Програма вивільнення працівників. Ця програма має бути реалізована в перший період стадії спаду, коли спостерігається підвищення плинності працівників. Основою управління плинністю найманих працівників є встановлення закономірностей цього процесу. Детальне вивчення плинності найманих працівників здійснюється за допомогою спеціальних обстежень за двома напрямками:

створення загального портрета працівників, що вивільняються (на основі відомостей про стать, вік, сімейний стан, кількість дітей, загальну і професійну освіту, стаж, тарифний розряд, інвалідність, заробітну плату за останні декілька місяців);

вивчення причин вивільнення, в якості яких можуть виступати: невикористання за фахом; незадоволення роботою, умовами і режимом праці, заробітком; відсутність розвитку; стосунки з адміністрацією і з колегами; народження дитини; відсутність місць в дитячих установах; тривалі поїздки. На великих підприємствах та по регіону в цілому дані про плинність доцільно аналізувати по професіях, підрозділах, посадах, причинах, вікових групах тих, що звільнилися.

Програма вивільнення на першій стадії повинна включати наступні заходи: визначення рівня плинності працівників, економічних витрат, що викликані плинністю, причин плинності (спеціальні обстеження, заключні інтерв'ю); удосконалення факторів праці, що стали причиною вивільнення працівників; оптимізація процедури управління; подолання надмірного рівня плинності. Поетапно приведення рівня плинності до прийняттого значення можна представити зокрема через можливість планування майбутніх вивільнень, ув'язки процесів вивільнення з процесами найму, допомогою працівникам, що вивільняються.

II програма вивільнення працівників. Реалізується у другий період стадії спаду – під час подальшого погіршення показників діяльності підприємства. У цей період, з метою скорочення контрольованих витрат на персонал, доцільно використовувати альтернативні вивільненню заходи у наступній послідовності:

підвищення продуктивності, що передбачає удосконалення методів управління; модернізацію технологій; навчання працівників; фокусування на кадрові переміщення; оптимізація бізнес-процесів; перегляд робочих навантажень і норм праці; розробка систем стимулювання, які заохочують зростання продуктивності;

відмова від альтернативних форм зайнятості, тобто відмова від послуг позаштатних працівників, що дозволяє на нетривалий термін поліпшити показники та скоротити витрати на персонал;

"заморожування" наймання, або припинення наймання працівників на вакантні місця;

"заморожування" заробітної плати, тобто припинення підвищення заробітної плати працівникам;

"заморожування" кар'єрного зростання, або відмова працівникам у посадовому зростанні;

скорочення змінної частини заробітної плати, тобто зниження оплати праці, яке не супроводжується скороченням робочого часу;

скорочення тривалості робочого дня або робочого тижня (наприклад, перехід на чотириденний робочий тиждень), що призведе до економії фонду заробітної плати за рахунок зменшення кількості робочих годин для деяких співробітників з погодинною оплатою праці;

звільнення за власним бажанням/достроковий вихід на пенсію, тобто стимулювання вивільнень за допомогою виплат компенсацій працівникам, що звільняються.

III програма вивільнення працівників. Комплекс заходів в рамках цієї програми реалізується на стадії ліквідації, коли альтернативи вивільненню не дали необхідного результату. У цей період починається безпосередньо зменшення кількості працівників за допомогою наступних заходів:

тимчасове вивільнення/тривалі неоплачувані відпустки, тобто фактичне вивільнення працівників, але з довгостроковою перспективою їх повернення, коли підприємство перейде до стадії розвитку;

сезонні вивільнення, або відпустки в період традиційно низького навантаження (доцільно використовувати на підприємствах сільського господарства);

об'єднання організаційних підрозділів;

"хірургічні скорочення", тобто вивільнення певного відсотку працівників без подальшої можливості продовжити роботу в майбутньому. На відміну від традиційних скорочень (відсоток від загальної кількості працівників), "хірургічні звільнення" є цільовими – як правило, під них підпадають працівники з незначним трудовим стажем;

вивільнення тимчасових працівників або робочого персоналу.

Відсоток працівників, що вивільняється в цей період, залежить від розміру підприємства, сфери його діяльності, кількості працівників та глибини економічного спаду.

IV програма вивільнення працівників. Останній період пов'язаний безпосередньо з ліквідацією підприємств та передбачає реалізацію наступних заходів:

закриття підприємств, тобто закриття певних напрямів діяльності або окремих підприємств;

продаж активів, що супроводжується політикою масового вивільнення працівників.

Таким чином, кожна програма має свої особливості, при цьому комплекс заходів, передбачений в рамках кожної програми не є фіксованим та може змінюватися залежно від особливостей діяльності підприємств, глибини економічного спаду та морально-психологічного стану в колективі.

3. Ресурси. До них належать елементи внутрішнього середовища підприємства, наявність яких забезпечуватиме реалізацію кільцевої процедурної моделі управління вивільненням на кожному етапі.

Основні елементи кільцевої процедурної моделі управління вивільненням подані в табл. 4.4 ("+" відзначені ті ресурси та програми вивільнення, які доцільно використовувати в певний період).

Кільцева процедурна модель управління вивільненням на промислових підприємствах представляє собою комплексну стратегію вивільнення працівників з урахуванням особливостей розвитку підприємства та обмежень зовнішнього та внутрішнього середовища (рис. 4.8).

Таблиця 4.4

Елементи кільцевої процедурної моделі управління вивільненням працівників

Показник/період	1-й	2-й	3-й	4-й
1	2	3	4	5
ПРОГРАМИ ВИВІЛЬНЕННЯ				
Програма вивільнення працівників 1	+			
Програма вивільнення працівників 2		+		
Програма вивільнення працівників 3			+	
Програма вивільнення працівників 4				+
РЕСУРСИ				
<i>Фінансові</i>				
Фінансові засоби на вдосконалення факторів праці, що спровокували плінність	+			
Фінансові засоби на оптимізацію бізнес-процесів, модернізацію технологій		+	+	
Фінансові засоби на виплату компенсацій з метою стимулювання добровільного вивільнення		+	+	
Фінансові засоби на реалізацію вивільнення (виплата вихідної допомоги, оплата відпусток і ін.)		+	+	+
<i>Людські</i>				
Підрозділ по управлінню плінністю працівників	+			
Підрозділ по управлінню вивільненням та забезпечення працевлаштування працівників, що вивільняються		+	+	+

1	2	3	4	5
Фахівці з вивільнення, які забезпечують всебічну підтримку працівників, що вивільняються та залишаються під час та після вивільнення		+	+	+
Взаємодія з регіональними органами забезпечення зайнятості			+	+
<i>Інформаційні</i>				
Налагоджений канал обміну інформацією між підрозділами підприємства	+	+	+	+
Внутрішні документи, що регулюють вивільнення (наприклад, колективний договір)		+	+	+

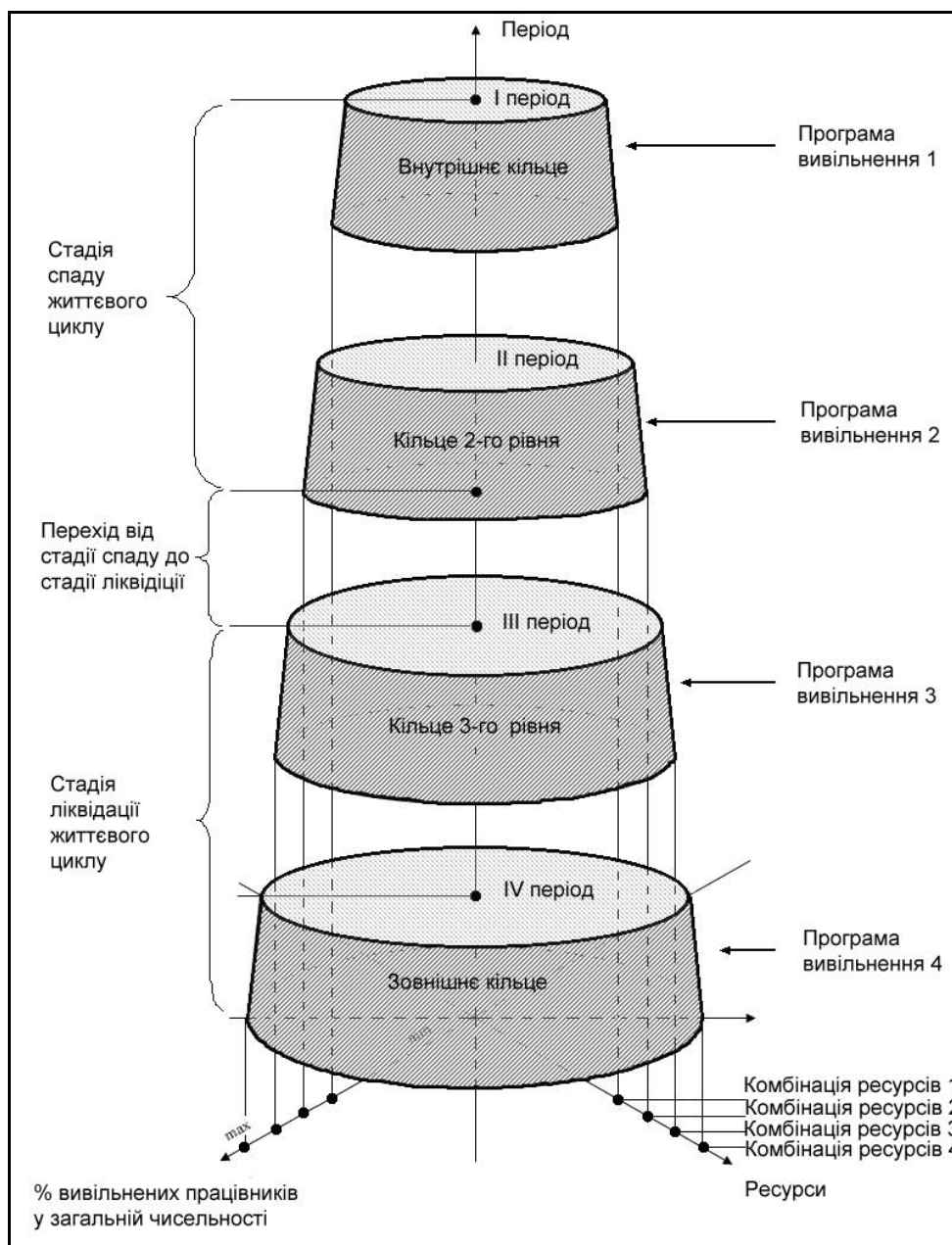


Рис. 4.8. Кільцева процедурна модель управління вивільненням на промислових підприємствах

Перший рівень, або внутрішнє кільце в моделі, спрямований на боротьбу з надмірною плинністю та управління цим процесом як можливість планування майбутніх вивільнень. Кільце другого рівня включає альтернативні вивільненню заходи, які, з одного боку, дозволяють скоротити витрати, а з іншого – зберегти існуючих працівників на підприємстві. Кільце третього рівня передбачає заходи боротьби з кризою та "точкове" вивільнення працівників. Та останнє – четверте, або зовнішнє, кільце може бути реалізовано підприємствами у разі подальшого погіршення показників господарської діяльності та передбачає масове вивільнення працівників.

Якщо внутрішнє кільце та кільце другого рівня передбачають вивільнення за власним бажанням або стимулювання такого вивільнення, то третє та зовнішнє кільця охоплюють заходи, що спрямовані на вивільнення з ініціативи адміністрації (або з економічних причин) та здійснюють значний вплив на морально-психологічний стан серед працівників.

Висновки до розділу 4

Обґрунтовано доцільність виділення двох рівнів управління – регіонального та рівня підприємств, установ та організацій, що дозволило сформувати організаційне забезпечення управління вивільненням з урахуванням щільного взаємозв'язку державного регулювання, яке здійснюється на регіональному рівні, з управлінням на рівні підприємств, установ та організацій.

Розроблено організаційне забезпечення, зміст якого полягає в системному впливі держави через регіональні органи забезпечення зайнятості на процеси вивільнення працівників на підставі врахування паритетності інтересів всіх учасників, відповідно до особливостей промислового та соціального розвитку регіонів України, за допомогою сукупності методів та відповідних ним інструментів, які мають забезпечити: накопичення людського капіталу, зменшення тиску на регіональні ринки праці, перерозподіл працівників для ефективного використання трудового потенціалу суспільства. Центральне місце в розробленому забезпеченні відведено регіональному зонуванню ризиків вивільнення. Чим вищим рівнем мобільності характеризується регіональний ринок праці та чим вищим є рівень промислового розвитку

регіону, тим більшим буде ризик вивільнення працівників з підприємств, установ та організацій та більшу кількість інструментів регулювання необхідно використовувати.

Уточнено сутність та запропоновано послідовність етапів управління вивільненням. Перевагою їх є чітке визначення зон відповідальності за реалізацію процедур вивільнення, обсягів та термінів їх проведення, методів вивільнення тих співробітників, на яких розповсюджується вивільнення. Виділення додаткових етапів вибору між вивільненням і альтернативними заходами та психологічна підтримка працівників, що вивільняються, дозволяє зняти психологічну напругу під час вивільнення та, як наслідок, забезпечити позитивну динаміку продуктивності праці або уникнути вивільнення та зберегти робочу силу.

Для того, щоб врахувати всі існуючі обмеження, життєвий цикл підприємства та забезпечити паритетність інтересів сторін соціально-трудова відносин під час проведення цього етапу, в роботі розроблено кільцеву процедурну модель управління вивільненням працівників. Її перший рівень, або внутрішнє кільце в моделі, спрямований на боротьбу з надмірною плинністю та на управління цим процесом щодо планування майбутніх вивільнень. Кільце другого рівня включає альтернативні вивільнення заходи, які, з одного боку, дозволяють скоротити витрати, а з іншого – зберегти існуючих працівників на підприємстві. Кільце третього рівня передбачає заходи боротьби з кризою та "точкове" вивільнення працівників. Останній, четвертий рівень, або зовнішнє кільце, може бути реалізований підприємствами у разі подальшого погіршення показників господарської діяльності та передбачає масове вивільнення працівників.

Висновки

У роботі вирішено важливе науково-практичне завдання з поглиблення теоретичних положень і науково-методичних підходів до управління вивільненням найманих працівників та розроблення практичних рекомендацій у цій сфері щодо промислово-розвинених регіонів України. Основні висновки та результати дослідження полягають у наступному:

1. визначено доцільність врахування в управлінні вивільненням не тільки економічного, а й правового аспектів, в рамках яких розглянуто проблеми вивільнення та запропоновано уточнення поняття "вивільнення" як комплексу заходів цільового характеру щодо розірвання трудових відносин із працівниками з економічних, організаційних, технологічних або інституційних причин, що передбачає дотримання правових норм, організаційно-психологічну підтримку працівників та взаємодію з державними органами забезпечення зайнятості;

2. узагальнено існуючі методи вивільнення найманих працівників на вітчизняних й іноземних підприємствах та виявлено необхідність доповнення їх класифікації додатковою класифікаційною ознакою "ступінь жорсткості", що дозволяє виділити "жорсткі методи" вивільнення, які спрямовані головним чином на виконання норм трудового законодавства, та "м'які" методи, що враховують не тільки правовий, але й соціально-психологічний аспект перебігу процесу вивільнення працівників;

3. виявлено основні існуючі проблеми управління вивільненням на макроекономічному рівні та розроблено методичний підхід до оцінки рівня природнього та циклічного безробіття в регіонах України, основою якого є матриця розподілу регіонів, що дозволяє реалізовувати обґрунтовані рішення по управлінню вивільненням працюючих з урахуванням рівня фактичного безробіття;

4. проведено SWOT-аналіз та сформульовано чинники, що зумовили групування регіонів за показниками ринків праці, як такі, що характеризують їх мобільність; визначено програму забезпечення зайнятості у регіонах, розвиток їх економіки, інфраструктуру освітніх закладів, підвищення попиту на робочу силу. Із використанням кластерного аналізу регіонів визначено, що в Україні існує три групи регіонів за показниками промислового

розвитку: перша та друга групи мають високі показники ВРП, обсяг інвестицій в основний капітал та реалізованої промислової продукції, тоді як в третій групі ці показники є значно нижчими;

5. розроблено організаційне забезпечення здійснення регулювання як функції управління вивільненням, яке передбачає визначення зон ризику вивільнення, забезпечуючи зменшення негативного впливу існуючих слабких сторін регіональних ринків праці, та дозволяє врахувати особливості соціального та промислового розвитку регіона в процесі регулювання вивільнення;

6. визначено етапи управління вивільненням на підприємствах промислово-розвинених регіонів та доведено необхідність урахування запропонованих етапів: вибору між вивільненням працівників та його альтернативами; психологічної підтримки працівників, що вивільняються та залишаються на підприємствах, реалізація яких дозволить забезпечити виконання норм трудового законодавства для запобігання вивільненню, пом'якшити його наслідки і зменшити чисельність вивільнюваних працівників;

7. розроблено кільцеву процедурну модель управління вивільненням, особливістю якої є врахування взаємозв'язку вивільнення та стадій життєвого циклу підприємств промислово-розвинених регіонів, практичне використання якої дозволяє врахувати обмеження зовнішнього та внутрішнього середовища в процесі управління вивільненням.

Використана література

1. Аношкина Л. И. Маркетинг / Л. И. Антошкина. – Донецк : Юго-Восток, 2012. – 204 с.
2. Аристов С. А. Иммитационное моделирование экономических процессов / С. А. Аристов. – Екатеринбург : Изд. УГЭУ, 2004. – 121 с.
3. Афанасьев В. Н. Эконометрика в пакете Statistica : учеб. пособ. по выполнению лабораторных работ / В. Н. Афанасьев, А. П. Цыпин. – Оренбург : ГОУ ОГУ, 2008. – 204 с.
4. Бакдур С. І. Аналіз стану і прогнозування регіонального ринку праці / С. І. Бакдур, О. М. Дрозд. – К. : ВПС України НАН України, 1999. – 144 с.
5. Безтелесна Л. І. Прогнозування та регулювання ринку праці України / Л. І. Безтелесна. – Рівне : НУВГП, 2010. – 221 с.
6. Бичікова Л. А. Збалансованість територіального ринку праці: методологія та шляхи досягнення : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.09.01 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / Л. А. Бичікова. – К. : Оникс, 2004. – 20 с.
7. Бідюк Н. М. Теорія і практика професійного навчання безробітних у США : автореф. дис. ... докт. пед. наук : спец. 13.00.04 "Теорія і методика професійної освіти" / Н. М. Бідюк. – К. : Оникс, 2010. – 50 с.
8. Благодир Ю. А. Механізми державного регулювання ринку праці та відтворення економічно активного населення в праценадлишкових районах України : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : спец. 25.00.02 "Механізми державного управління" / Ю. А. Благодир. – Одеса : Фаворит, 2004. – 20 с.
9. Блайт Дж. Основы маркетинга / Дж. Блайт. – К. : Знання-Прес, 2003. – 493 с.
10. Болдуєв М. В. Формування організаційно-економічного механізму державного регулювання розвитку АПК регіону : автореф. дис. ... докт. наук з держ. упр. : спец. 25.00.02 "Механізми державного управління" / М. В. Болдуєв. – Запоріжжя : Аксма, 2009. – 40 с.
11. Бондаренко О. П. Вдосконалення механізму оцінки рівня напруженості на регіональному ринку праці за допомогою використання SWOT-аналізу / О. П. Бондаренко. – 2006. – № 4. – С. 45–51.
12. Бородич С. А. Вводный курс эконометрики : учебн. пособ. / С. А. Бородич. – Мн. : БГУ, 2000. – 354 с.
13. Бурков В. Н. Как управлять организациями / В. Н. Бурков, Д. А. Новиков. – М. : Синтег, 2004. – 400 с.
14. Буряк П. Ю. Економіка праці й соціально-економічні відносини / П. Ю. Буряк, Б. А. Карпінський, М. І. Григор'єва. – К. : Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.

15. Валіков В. П. Організаціо-економічний механізм забезпечення соціальної стабільності в регіоні : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.02.03 "Організація управління, планування и регулювання економіки" / В. П. Валіков. – Донецьк : Астра, 2004. – 20 с.
16. Ващаєв С. С. Деякі аспекти побудови рейтингових оцінок економічних об'єктів / С. С. Ващаєв // Економіка та підприємництво : зб. наук. пр. молодих учених та аспірантів. – К. : КНЕУ, 2000. – Вип. 4. – С. 255–260.
17. Веселкова Е. Общие тенденции на рынке труда / Е. Веселкова // Менеджер по персоналу. – 2010. – № 1–2. – С. 21–27.
18. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала : пособие по кадровой работе / В. Р. Веснин. – М. : Юристъ, 2001. – 496 с.
19. Волкова О. В. Ринок праці / О. В. Волкова. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.
20. Гончарова Г. С. Трудовое право в вопросах и ответах / Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, С. М. Пилипенко. – Х. : Одиссей, 2007. – 664 с.
21. Горбунов В. О. Урахування диспропорцій на ринку праці України при розробці довгострокових програм діяльності підприємств / В. О. Горбунов // Вісник Східноукраїнського нац. ун-ту ім. Даля. – 2010. – № 2. – С. 45–58.
22. Грайченко В. Диагностика рисков увольнения в крупных компаниях / В. Грайченко, О. Пашигорова // Менеджер по персоналу. – 2010. – № 3. – С. 75–79.
23. Групповая работа как форма психологической поддержки человека в ситуации безработицы // Вопросы психологи. – 1999. – № 4. – С. 43–51.
24. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология / Л. Джуэлл. – СПб. : Питер, 2001. – 490 с.
25. Діденко Я. О. Методи державного регулювання зайнятості в ринкових економіках та можливості їх застосування в Україні / Я. О. Діденко // Теорії мікро-, макроекономіки : зб. наук. пр. проф.-виклад. складу і аспірантів. – К. : Акад. муніцип. упр., 2002. – Вип. 11. – С. 254–262.
26. Доній Н. Є. Безробіття з людським обличчям : декілька рис до портрета регіональної незайнятості / Н. Є. Доній // Науковий вісник Чернігівського державного інституту економіки і управління : зб. наук. пр. – Чернігів : ЧДІЕУ, 2009. – Вип. 3. – С. 108–120.
27. Дрок П. В. Форми та причини виникнення безробіття / П. В. Дрок // Економічний вісник університету : зб. наук. пр. учених та аспірантів. – Переяслав-Хмельницький : ПХДПУ, 2010. – Вип. 15/1. – С. 143–147.
28. Економічна активність населення України у 2011 році / Держкомстат України. – К. : Держаналітінформ, 2012. – 205 с.
29. Елисеева И. И. Социальная статистика / И. И. Елисеева. – М. : Финансы и статистика, 2002. – 480 с.

30. Жерліцин Д. М. Групування регіонів у прийнятті рішень в управлінні бюджетними ресурсами територій / Д. М. Жерліцин, Д. М. Жерліцина // Нове в економічній кібернетичі. – 2010. – № 3. – С. 16–25.

31. Жидченко В. Д. Проблеми безробіття та зайнятість в Україні / В. Д. Жидченко // Збірник наукових праць Донецького державного університету управління. – Донецьк : ДонДУУ, 2010. – Вип. 159: Соціально-економічні передумови переходу до інвестиційно-інноваційної моделі розвитку національної економіки. – Т. 11. – С. 135–143.

32. Задорожная Л. И. Управление занятостью в регионе: теория, методология, опыт (на примере Республики Адыгея) : автореф. дис. ... докт. экон. наук : спец. 08.00.05 / Л. И. Задорожная. – М., 2005. – 20 с.

33. Залуцкая Л. Г. Как защититься от незаконного увольнения / Л. Г. Залуцкая. – Х. : Центр "Консульт", 2010. – 192 с.

34. Иванова-Швец Л. Н. Управление персоналом / Л. Н. Иванова-Швец, А. А. Корсакова, С. Л. Тарасова. – М. : ЕАОИ, 2008. – 200 с.

35. Казюка Н. П. Масове безробіття в Україні: наслідок світової фінансової кризи чи невдала державна політика? / Н. П. Казюка // Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. – Чернівці : ЧТЕІ КНТЕУ, 2010. – Вип. 3 (39): Економічні науки. – С. 362–369.

36. Кашепов А. В. Рынок труда: проблемы и решения / А. В. Кашепов, С. С. Сулакшин, А. С. Малчинов. – М. : Научный эксперт, 2008. – 227 с.

37. Кибанов А. Я. Покидая прежнее место работы / А. Я. Кибанов // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2008. – № 3. – С. 25–30.

38. Козлов В. Умное увольнение / В. Козлов, М. Шамолин, С. Папенко // Вестник McKinsey. – 2003. – № 3. – С. 56–63.

39. Коняева А. Аутплейсмент как инструмент управления процессом высвобождения персонала / А. Коняева // Менеджер по персоналу. – 2009. – № 1–2. – С. 53–61.

40. Котлер Ф. Основы маркетинга / Ф. Котлер. – М. : Вильямс, 2003. – 646 с.

41. Кравчук О. І. Трудомісткість послуг з працевлаштування : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.07 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / О. І. Кравчук. – К., 2007. – 20 с.

42. Краєвська В. О. Теоретико-правові та практичні аспекти вивільнення працівників та їх подальшої зайнятості : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 "Трудове право, право соціального забезпечення" / В. О. Краєвська. – Луганськ, 2010. – 20 с.

43. Краснов Ю. М. Економічна стратегія ефективної зайнятості / Ю. М. Краснов. – К. : Знання України, 2001. – 253 с.

44. Кремень О. І. Статистичне дослідження зайнятості населення (регіональний аспект) : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.03.01 "Статистика" / О. І. Кремень. – К., 2006. – 21 с.

45. Кузькін Е. Ю. Формування системи показників, які характеризують економічний розвиток регіону / Е. Ю. Кузькін, М. М. Новікова // Науково-технічний збірник. – 2010. – № 75. – С. 328–333.

46. Лапушинская Г. К. Микроэкономика для менеджеров: концепция эластичности / Г. К. Лапушинская, Т. Ю. Баженова. – М. : Изд. "Экзамен", 2003. – 253 с.

47. Лібанова Е. М. Ринок праці та соціальний захист : навч. посібник / Е. Лібанова, О. Палій. – К. : Основи, 2004. – 491 с.

48. Лісогор Л. С. Конкурентність ринку праці: механізми реалізації / Л. С. Лісогор. – К.: Ін-т демографії та соц. дослідж. НАН України, 2005. – 168 с.

49. Лук'янченко Н. Д. Механізм державного регулювання зайнятості у промисловому регіоні : монографія / Н. Д. Лук'янченко, О. В. Мартякова, М. І. Хромов. – Донецьк : Юго-Восток, 2010. – 160 с.

50. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия / Е. В. Маслов. – М. : Новосибирск : ИНФРА-М; НГАЭиУ, 2000. – 312 с.

51. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Изд. "Дело", 1992. – 702 с.

52. Мироненко О. Н. Влияние законодательства о защите занятости на занятость и безработицу: опыт межстрановых сопоставлений / О. Н. Мироненко // Экономический журнал ВШЭ. – 2009. – № 4. – С. 87–95.

53. Мироненко О. Н. Высвобождение работников в системе управления персоналом / О. Н. Мироненко. – М. : МГУ, 2007. – 170 с.

54. Михайленко О. Практика трудовых отношений от приема до увольнения / О. Михайленко, О. Витковская. – Х. : Фактор, 2009. – 560 с.

55. Міненко В. Л. Удосконалення механізмів державного регулювання ринку праці в умовах інтеграції у світову економіку : автореф. дис. ... докт. наук з держ. упр. : 25.00.02 "Механізми державного управління" / В. Л. Міненко. – Х.: Сокол, 2010. – 36 с.

56. Мікловда С. В. Может ли сокращение персонала повысить эффективность компании? / С. В. Мікловда С. В. // Секрет фирмы. – 2002. – № 5. – С. 123–135.

57. Науково-методичне забезпечення професійної орієнтації безробітних: психологічний аспект : зб. наук.-метод. рек. / С. О. Тарасюк, Л. Г. Авдєєв, В. В. Синявський та ін. ; за заг. ред. С. О. Тарасюк. – К. : ІПК ДСЗУ, 2012. – 165 с.

58. Никифорова Л. Анализируйте текучесть персонала и вы много узнаете о компании / Л. Никифорова // Кадровое дело. – 2006. – № 2. – С. 65–78.

59. Новак І. М. Соціальний розвиток регіонів України: оцінка та напрями зменшення диспропорцій : монографія / І. М. Новак. – Донецьк : ІЕП НАН України, 2008. – 196 с.
60. Павlachик Л. В. Організаційно-економічний механізм забезпечення зайнятості населення України : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.07 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / Л. В. Павlachик. – К.: Патріот, 2010. – 20 с.
61. Павловська О. В. Регулювання ринку праці: фінансово-економічний механізм : автореф. дис. ... докт. екон. наук : спец. 08.09.01 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / О. В. Павловська. – К., 2002. – 36 с.
62. План модернізації державного управління: пропозиції щодо приведення державного управління та державної служби України у відповідність із принципами і практиками демократичного урядування / А. Вишневський, В. Афанасьєва, Р. Гекалюк та ін. ; за заг. ред. Т. Мотренка. – К. : Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2010. – 396 с.
63. Плюта В. Сравнительный многомерный анализ в эконометрическом моделировании / В. Плюта. – М. : Статистика, 1989. – 234 с.
64. Починков Д. О. Механізм державного регулювання регіональної економіки в умовах ринкової трансформації : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.01 "Економічна теорія і історія економічної думки" / Д. О. Починков. – К., 2008. – 19 с.
65. Праця України у 2011 році / Держкомстат України. – К. : Держаналітінформ, 2012. – 343 с.
66. Про соціальний діалог : Закон України // Офіц. вісник України. – 2011. – № 3. – Ст. 168.
67. Райзберг Б. А. Государственное управление экономическими и соц. процессами / Б. А. Райзберг. – М. : Инфра-М, 2010. – 384 с.
68. Романюк Е. В. Исследование динамики естественной и циклической безработицы в АР Крым / Е. В. Романюк // Экономика Крыма. – 2011. – № 4. – С. 123–127.
69. Сакада М. О. Регуляція процесів зайнятості та безробіття в Україні / М. О. Сакада // Вестник Международного Соломонова университета. – К. : Междунар. Соломонов ун-т, 1999. – Вып. 2/99: Социология. – С. 40–47.
70. Салливан Дж. Снижение расходов без сокращения численности / Дж. Салливан // Менеджер по персоналу. – 2010. – № 4. – С. 61–66.
71. Сизова Т. М. Статистика / Т. М. Сизова. – СПб. : СПб ГУИТМО, 2005. – 80 с.

72. Скавитин А. Управление сокращением персонала: опыт Великобритании / А. Скавитин // Антикризисный менеджмент. – 2008. – №7. – С. 38–43.
73. Скавитин А. В. Методические подходы к управлению текучестью кадров / А. В. Скавитин. – М. : Наука, 2005. – 165 с.
74. Скрипникова М. Увольнять или не увольнять? И если да, то как? / М. Скрипникова // HRD. – 2008. – № 11. – С. 67–78.
75. Смирнова О. Безробіття як соціально-психологічна проблема / О. Смирнова // Соціальна психологія. – 2010. – № 40–50. – С. 34–41.
76. Стратегічне дослідження регіонів України за допомогою SWOT-аналізу : монографія / під ред. С. К. Вацлава. – Луцьк : Східноєвропейський націон. ун-т ім. Лесі Українки, 2013. – 178 с.
77. Тertyчная Н. Психология увольнения: сохраните себя и коллектив / Н. Тertyчная // Довідник секретаря і офіс-менеджера. – 2010. – № 2. – С. 63–71.
78. Токарский Б. Л. Социально-экономические проблемы формирования рынка рабочей силы / Б. Л. Токарский. – Иркутск : ИГЭА, 1994. – 89 с.
79. Тумакова С. В. Державне регулювання ринку робочої сили: ек. механізм та напрями розвитку : автореф. дис. ... докт. екон. наук : 08.00.03 "Економіка та управління національним господарством" / С. В. Тумакова. – Запоріжжя, 2011. – 40 с.
80. Турусин Ю. Д. Стратегический менеджмент / Ю. Д. Турусин, А. Л. Новоселова, Е. А. Звягинцева. – Вып. 1: Анализ предпосылок развития предприятия. – М. : Банки и Биржи, 1998. – 780 с.
81. Управление персоналом : учебник для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – М. : Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 423 с.
82. Федотова Т. А. Удосконалення механізму регулювання потоків робочої сили на фіксованому ринку праці промислового регіону : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.02.03 "Організація управління, планування і регулювання економікою" / Т. А. Федотова. – Донецьк, 2005. – 18 с.
83. Хлистік А. С. Регулювання ринку праці старопромишлого регіону: автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.09.01 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / А. С. Хлистік. – Донецьк, 2007. – 20 с.
84. Хромов М. І. Механізм державного регулювання зайнятості в промисловому регіоні : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.09.01 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / М. І. Хромов. – Донецьк, 2004. – 20 с.
85. Цицулин А. Н. Ценообразование в системе маркетинга / А. Н. Цицулин. – М. : ИД "Филинь", 1997. – 295 с.
86. Цимбал О. І. Інституційний механізм регулювання ринку праці: проблеми трансформації та забезпечення трудоворесурсної безпеки : монографія / О. І. Цимбал. – Херсон : ПП Вишемирський В. С., 2010. – 520 с.

87. Чернявська О. В. Організаційно-економічний механізм регулювання ринку праці України : автореф. дис. ... докт. екон. наук : спец. 08.00.03 "Економіка та управління національним господарством" / О. В. Чернявська. – К., 2009. – 32 с.
88. Чернявська О. В. Регіональні аспекти аналізу та регулювання ринку праці України / О. В. Чернявська. – Полтава : РВВПУЕТ, 2011. – 293 с.
89. Чорний В. Виокремлення якісно однорідних територій Тернопільського регіону за рівнем функціонування ринку праці / В. Чорний // Економічний аналіз. – 2010. – № 7. – С. 414–415.
90. Чуйкова С. Г. Кадровые сокращения: классификация методов / С. Г. Чуйкова // Менеджмент в России и зарубежом. – 2005. – № 1. – С. 56–67.
91. Щаболтас Є. До питання оцінки еластичності попиту в маркетингу / Є. Щаболтас // Економіка України. – 2005. – № 3. – С. 84–87.
92. Appelbaum S. H. Downsizing: an Examination of Some Successes and More Failures / S. H. Appelbaum, T. G. Close, S. Clasa // Management Decision. – 1999. – No. 5. – P. 424–437.
93. Botero J. The Regulation of Labor / J. Botero, S. Djankov, R. La Porta // Quarterly Journal of Economics. – 2004. – P. 1339–1382.
94. Cameron K. S. Strategies for Successful Organizational Downsizing / K. S. Cameron // Human Resource Management. – 1994. – No. 2. – P. 189–211.
95. Colvin D. Weighing furlough vs. layoff / D. Colvin // The Wall Street Journal. – 2009. – No. 6. – P. 86.
96. Conlin M. Home offices: the new math / M. Conlin // Business Week. – 2009. – No. 3. – P. 66–68.
97. Gandolfi F. Organizational Downsizing: a Review of the Background, its Developments and Current Status / F. Gandolfi // Australasian Journal of Business and Social Inquiry. – 2003. – No. 1. – P. 56–96.
98. Good Practice Note : Managing Retrenchment. – Washington D. C. : International Finance Corporation, 2005. – 230 p.
99. Hayek F. A. The Constitution of Liberty / F. A. Hayek. – London : Routledge&Kegan Paul, 1960. – 340 p.
100. McKinley W. Organizational Downsizing: Constraining, Cloning, Learning / W. McKinley, C. M. Sanchez, A. G. Schick // Academy of Management Executive. – 1995. – No.3. – P. 32–44.
101. OECD Employment Outlook : employment protection legislation. – Paris : OECD Publications Service, 1999. – 250 p.
102. Sanchez C. M. Snip, snip, oops! / C. M. Sanchez // The Economist. – 2001. – No 2. – P. 59–60.

103. Wayne F. Cascio. Employment downsizing and its alternatives. Strategies for long-term success / F. Cascio Wayne. – Philadelphia: SHRM Foundation, 2009. – 50 p.

104. Wilkinson A. Downsizing, Rightsizing or Dumbsizing? Quality, Human Resources and the Management of Sustainability / A. Wilkinson // Total Quality Management. – 2005. – No. 8–9. – P. 1 079–1 088.

105. Zatzick C. D. Which way should you downsize in a crisis? Sloan Management Review / C. D. Zatzick, M. L. Marks, R. D. Iverson. – 2006. – No. 51(1). – P. 78–86.

106. Ванкевич А. Роль кадровой службы в ходе реструктуризации градообразующего предприятия / А. Ванкевич // Moscow, November 26. – 2003. – Режим доступа : <http://www.unesco.org/ie/wp8/main.html>.

107. Витманн М. Германия. Договор о прекращении трудовых отношений / М. Витманн. – Режим доступа : <http://www.germany.ru/consult/arbeit/aufhebung.htm>.

108. Гагарский В. Оптимизация численности персонала – один из методов сокращения издержек бизнеса / В. Гагарский // Корпоративный менеджмент. – 2007. – Режим доступа : http://www.cfin.ru/management/people/staff_reduction.shtml. – Название с экрана.

109. Економічний словник [Електронний ресурс] // Бібліотека економіста. – Режим доступу : <http://www.library.if.ua/>. – Назва з екрану.

110. Про зайнятість населення : Закон України [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради УРСР (ВВР). – 1991. – № 14. – Ст. 170. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=803-12>.

111. Про зайнятість населення : Закон України [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради УРСР (ВВР). – 2013. – № 12. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

112. Кодекс законів про працю [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради УРСР. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

113. Козина И. Механизм сокращения кадров на промышленных предприятиях: социальный аспект / И. Козина // Centre for Comparable Labour Studies, University of Warwick. – Режим доступа : <http://www.warwick.ac.uk/fac/soc/complabstuds/russia/employ.html>.

114. Статистична інформація [Електронний ресурс] / Державний комітет статистики України. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua. – Назва з екрану.

115. Цибро Ю. В. Реструктуризация и оптимизация численности персонала [Электронный ресурс] / Ю. В. Цибро // Управление бизнес-процессами. – Режим доступа : http://www.fox-manager.com.ua/crisis_part6.html. – Название с экрана.

Додатки

Додаток А

Аналіз міжнародного та вітчизняного законодавства

Таблиця А.1

Зіставлення міжнародного та вітчизняного законодавства щодо регулювання вивільнення найманих працівників

№ статті Конвенції	Основний зміст	Відповідна норма вітчизняного законодавства	Основний зміст
1	2	3	4
Ст. 11	Працівник, з яким планується припинити трудові відносини, має право бути попередженим про це за певний строк або має право на компенсацію замість попередження про вивільнення	Стаття 49 КЗпП	Про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці
Ст. 12	Працівник, з яким були припинені трудові відносини, має право на: – вихідну допомогу або інші аналогічні види допомоги у зв'язку з припиненням трудових відносин і які сплачуються безпосередньо підприємцем або з фонду, створеного з внесків підприємців;	Стаття 44 КЗпП, Стаття 116 КЗпП	Вихідна допомога виплачується, коли підставою вивільнення є зміни в організації виробництва та праці, у тому числі ліквідація, реорганізація, банкрутство або перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності чи штату працівників. У разі звільнення виплата всіх сум, що належать йому від підприємства провадиться в день звільнення. При нарахуванні суми, що відповідає вимогам законодавства для працівника при звільненні, власник повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум

Продовження додатка А

Продовження табл. А1

1	2	3	4
	– допомогу з фонду страхування по безробіттю	Стаття 4 чинного Закону "Про зайнятість"	Виплата безробітним в установленому порядку матеріальної допомоги по безробіттю, матеріальної допомоги членам сім'ї, які перебувають на їх утриманні тощо
		Пункт 2 статті 42 проекту Закону "Про зайнятість"	Зареєстровані безробітні мають право на матеріальне забезпечення на випадок безробіття та соціальні послуги
Ст. 13	<p>Коли підприємець планує припинення трудових відносин з причин економічного, технологічного, структурного або аналогічного характеру, він:</p> <p>– своєчасно надає відповідним представникам трудящих інформацію щодо цього питання, зокрема інформацію про причини передбачуваних звільнень, кількість і категорії трудящих, яких це може торкнутися, та строк, протягом якого вони будуть реалізовані;</p> <p>– якомога раніше надає можливість провести консультації про заходи щодо запобігання вивільнень чи зведення їх кількості до мінімуму та про заходи пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення для відповідних працівників, зокрема надання іншої роботи</p>	Частина третя статті 22 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності"	Якщо роботодавець планує звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, він повинен завчасно (не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень) надати профспілкам інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків звільнень працівників з підприємств, установ та організацій

Закінчення додатка А

Закінчення табл. А.1

1	2	3	4
		Частина третя статті 48 проекту Закону "Про зайнятість"	Роботодавці зобов'язані інформувати не пізніше ніж за три місяці первинні профспілкові організації про заплановане вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці, строки його проведення, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, а також проводити консультації з профспілками з метою розроблення комплексу заходів щодо запобігання вивільненню, пом'якшення його наслідків і зменшення чисельності вивільнюваних працівників

Переваги та недоліки закордонних напрямів скорочення витрат

Таблиця Б.1

Закордонний досвід напрямів скорочення витрат на найманих працівників

Напрямок	Зміст	Ефективність	Переваги	Недоліки
1	2	3	4	5
Методи, які дозволяють питомо скоротити витрати				
Відмова від альтернативних форм зайнятості (contingent labor)	Підприємство відмовляється від послуг позаштатних співробітників, що дозволяє на нетривалий термін поліпшити показники і скоротити витрати на персонал	Висока, якщо робота позаштатних співробітників не критична для компанії і в умовах ек. труднощів від неї можна відмовитися	Значне зниження витрат у випадку, якщо позаштатні співробітники виконують не критичні роботи. Законодавство не обмежує роботодавців у питаннях звільнення таких працівників	Відмова від альтернативних форм зайнятості є ефективним методом тільки в тому випадку, якщо значна частина робіт виконується позаштатними співробітниками
"Хірургічні скорочення"	Певний відсоток працівників звільняють без подальшої можливості продовжити роботу в майбутньому. На відміну від традиційних скорочень (відсоток від загальної кількості працівників) "хірургічні звільнення" є цільовими – як правило, під них підпадають працівники з невеликим трудовим стажем	Висока – за умови, що звільнення проводиться "жорстко" і спрямовано на менш важливі посади і низькорезультативних працівників	"Хірургія" найбільш ефективна: а) у тих напрямках діяльності підприємств, які не генерують прибуток і не здійснюють істотного впливу на результати роботи; б) коли існує можливість виявити посади та роботи, які стали непотрібними / не критичними та які можна вивести на аутсорсинг, переклавши проблеми флуктуації трудового навантаження на провайдерів послуг	Звільнення співробітників на підставі тривалості стажу роботи може призвести до втрати професіоналів; обов'язок роботодавця виплачувати вихідну допомогу істотно збільшує вартість звільнення; чутки про майбутні скорочення можуть демотивувати людей, що призведе до зниження продуктивності; через збільшення робочого навантаження на співробітників, що залишилися, зросте кількість помилок; скорочення значної кількості працівників вимагає завчасного повідомлення влади;

Продовження додатка Б
Продовження табл. Б.1

155

1	2	3	4	5
				залучення звільнених співробітників, але вже на контрактній основі не дає підприємству реальної економії; скорочення незначної кількості низькооплачуваних робочих місць, як правило, не дає істотного ефекту економії; розповсюдження фактів про масові звільнення може завдати шкоди іміджу роботодавця
Підвищення продуктивності	Удосконалення методів управління, модернізація технологій, навчання менеджерів дозволяють виробити більше продукції більш високої якості. Фокусування на кадрові переміщення, управління плинністю працівників, оптимізацію бізнес-процесів, перегляд робочих навантажень і норм праці, виявлення причин, що перешкоджають підвищенню продуктивності праці, а також розробка систем стимулювання	Висока	Збереження "корпоративних талантів", яких вдалося залучити на підприємство і навчити; впровадження більш ефективних методів управління найманими працівниками, що призводить до зростання продуктивності праці, підвищення якості продукції та послуг	Опір змінам з боку працівників; недосвідченість HR-фахівців, якщо раніше вони не займалися питаннями підвищення продуктивності, не володіють необхідними методами

Продовження додатка Б
Продовження табл. Б.1

1	2	3	4	5
Введення нових технологій управління найманими працівниками	Оновлення обладнання та програмного забезпечення	Висока	Автоматизація значної частини робіт з управління найманими працівниками (дистанційне обслуговування з використанням Інтернет-технологій)	Перехід на нові технології може призводити до короткострокових збоїв робочих процесів; при ухваленні рішення необхідно враховувати витрати на впровадження і підтримку сервісів; профспілки і самі працівники можуть робити істотний опір переходу на нові методи роботи
Аутсорсинг	Передача певної функції на аутсорсинг вимагає об'єктивної оцінки собівартості і фактично виконаних обсягів робіт	Висока, якщо провайдерам передаються роботи, обсяги яких значно змінюються	Забезпечення більшої гнучкості в управлінні витратами на робочу силу	Втрата прямого контролю над виконанням робіт; оплата послуг провайдера може призвести до збільшення витрат; складне визначення надійності
Тимчасове звільнення / тривалі неоплачувані відпустки	Фактичне звільнення працівників, але з наміром знову винайняти їх, коли ситуація стабілізується (використовується транспортними компаніями)	Середня (на підприємствах, де співробітники виконують багатофункціональні ролі)	Оптимізація витрат на персонал у середньо- і довгостроковій перспективі в галузях, в яких люди лояльні до роботодавця	Небажання співробітників повернутися на підприємство при занадто тривалій перерві в роботі (застосування цього підходу в галузях, де немає відповідного досвіду, може створювати певні складності)
Закриття підприємств	Закриття певних напрямів діяльності, або окремих підприємств, при якому людей переводять в інші підрозділи	Середня	Перенесення всіх витрат на персонал на новий підрозділ	Перенесення виробничих потужностей підприємства не дає змогу всім працівникам переїхати на нове місце
Сезонні звільнення	Відпустки у період традиційно низького навантаження	Висока, якщо працівники згодні з такою формою зайнятості	Напрямок ефективний, якщо набирати співробітників, яким підходить така схема роботи	Висока ймовірність втрати найбільш продуктивних співробітників

Продовження додатка Б
Продовження табл. Б.1

157

1	2	3	4	5
Скорочення кількості робочих днів	Невихід співробітників на роботу кілька днів на тиждень / місяць (у підсумку зарплата скорочується на 3-10%); ці дні можуть бути чітко зафіксовані роботодавцем або визначатися за бажанням працівника	Низька, що призводить до простоїв у виробничому процесі	Протягом деякого часу співробітники можуть позитивно ставитися до скороченого графіку роботи: вони зберегли місце роботи і отримали додаткові вихідні	Велика ймовірність страйків у робочому колективі, що призводить до значних збоїв у робочому графіку, оскільки працівники можуть вважати такі скорочення стратегією зниження зарплати; зниження з/п належить до зміни істотних умов праці, тому має бути узгоджене з профспілками; ефект від цього напрямку найчастіше короткочасний; ризик вивільнення високопродуктивних співробітників
Вибуття за власним бажанням / достроковий вихід на пенсію	Стимулювання вивільнень за допомогою виплат компенсацій співробітникам, що звільняються	Низька	Вибуття відбувається на добровільній основі	Ризик вивільнення найбільш продуктивних ключових співробітників, в результаті підприємство заплатить за звільнення кращих; серйозні фінансові та організаційні проблеми, якщо пропозиція зацікавить занадто багатьох
Методи, які дозволяють досягти скорочення витрат на середньому рівні				
Скорочення тривалості робочого дня	Зменшення кількості робочих годин для деяких співробітників з погодинною оплатою праці	Середня, якщо метод застосовується по відношенню до низькопродуктивних працівників	Альтернатива звільненню, яка позитивно сприймається працівниками	Зростання плинності працівників, оскільки зарплати працівників з погодинною оплатою невисокі; конкуренція співробітників за робочі години може створювати додаткові проблеми; перехід кращих співробітників в інші організації

Закінчення додатка Б
Закінчення табл. Б.1

158

1	2	3	4	5
"Заморожування найму"	Підприємство зупиняє найм працівників на вакантні місця	Середня	При великій кількості вакансій скорочення найму може призвести до значної економії фонду заробітної плати	Довгі простоя ключових посад призведуть до значного зниження прибутку; втрата можливості залучити висококваліфікованих фахівців при збереженні малорезультативних
Скорочення змінної частини заробітної плати	Зниження оплати праці, яке не супроводжується скороченням робочого часу	Середня, якщо стосується в основному менеджерів середньої ланки та топ-менеджерів	Зазвичай менеджери і керівництво толерантно ставляться до зниження своєї зарплати (яка є більш високою порівняно з іншими працівниками)	Ризик кадрової катастрофи, якщо за зниженням заробітної плати підуть скорочення; звільнення кращих, якщо політика зниження зарплат однаково зачіпає всіх співробітників; скорочення оплати праці – істотна зміна умови праці, яку необхідно узгодити з профспілками
Методи, що дають незначне скорочення витрат				
"Заморожування заробітної плати"	Заробітні плати не підвищуються	Низька, з негативними наслідками для кращих працівників	Оскільки не всі співробітники чекають щорічного підвищення зарплати, це може не так помітно позначитися на їхній мотивації	Економія може виявитися несуттєвою; невдоволення серед кращих співробітників, і, як наслідок, – їх вивільнення з підприємства
"Заморожування кар'єрного зростання"	Відмова співробітникам у посадовому зростанні	Низька, наслідки можуть негативно позначитися на кращих працівниках	На підприємствах зі слабкою ієрархією або незначними кадровими переміщеннями зниження витрат буде мінімальним	Невдоволення висококваліфікованих співробітників може підштовхнути їх до вивільнення з підприємства

Результати кластеризації регіонів за показниками розвитку ринку праці

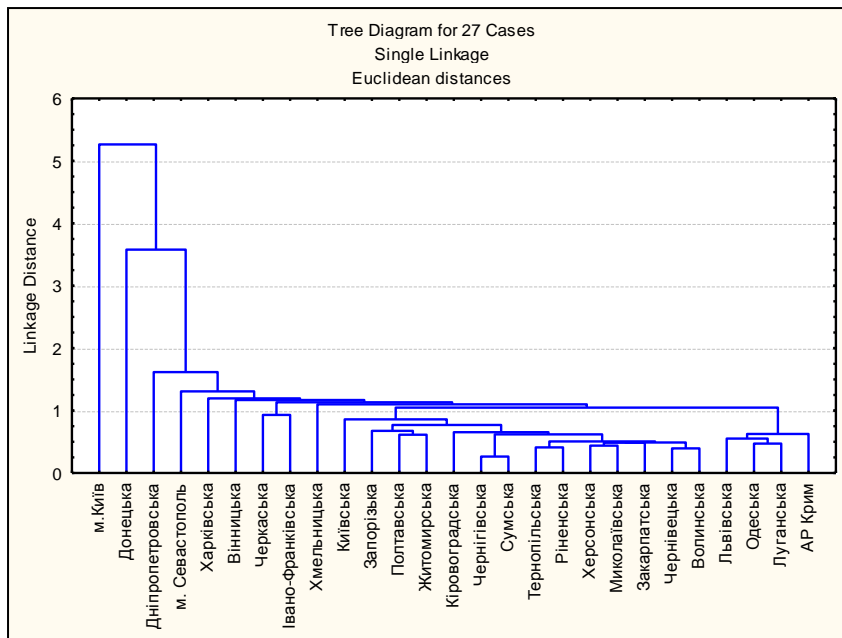


Рис. В.1. Результати кластеризації
за методом "ближнього сусіда"

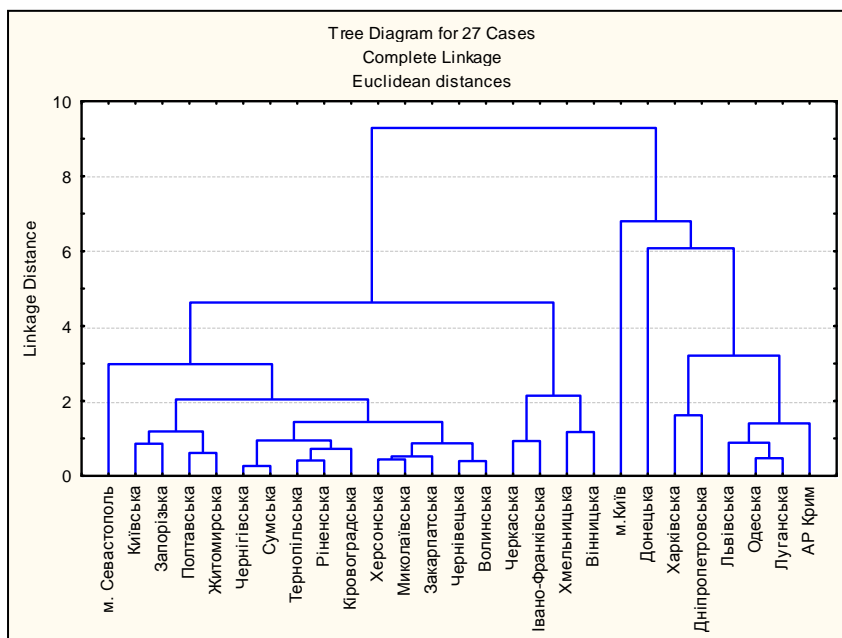


Рис. В.2. Результати кластеризації
за методом "далекого сусіда"

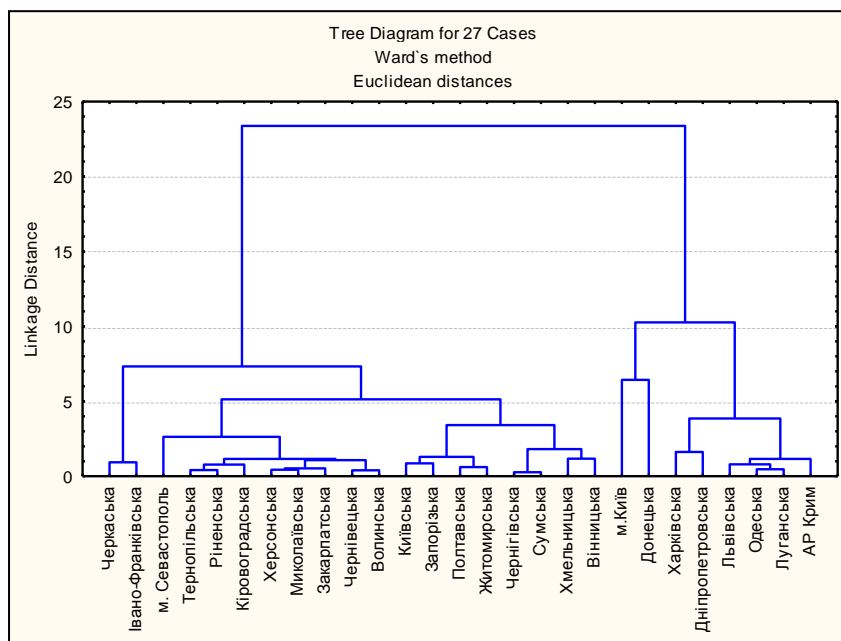


Рис. В.3. Результати кластеризації за методом Уорда

Таблиця В.1

Результати кластеризації за методом к-середніх

Показники	Суми квадратів Between	Ступені свободи df	Within	Ступені свободи df	Критерій Фішера F	Досягнутий рівень значущості signif.
Економічна активність населення у віці 15–70 років, тис. осіб, X1	17,17642	1	8,82358	25	48,66623	0,000000
Зайняте населення у віці 15–70 років, тис. осіб, X2	17,40097	1	8,59903	25	50,58994	0,000000
Безробітне населення у віці 15–70 років, тис. осіб, X3	14,34093	1	11,65907	25	30,75061	0,000009
Вивільнення працівників у регіоні, тис. осіб, X4	15,30131	1	10,69869	25	35,75509	0,000003
Попит на робочу силу, тис. осіб, X5	11,75874	1	14,24126	25	20,64202	0,000122
Сальдо руху працівників на 1 000 осіб, X6	17,73300	1	8,26700	25	53,62582	0,000000
Навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце, осіб, X7	2,52101	1	23,47899	25	2,68433	0,113866

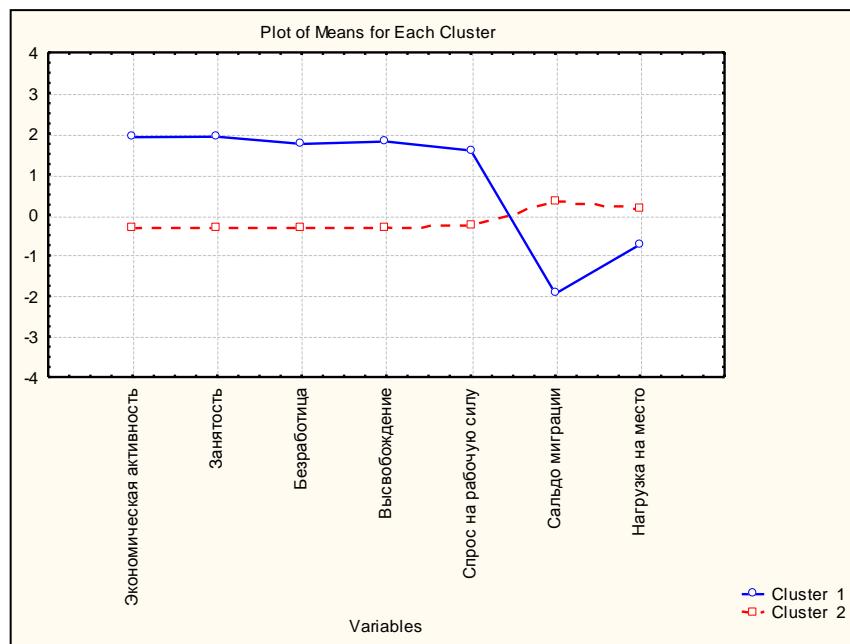


Рис. В.4. Кластерні середні показники стану ринку праці за двома кластерами за методом k-середніх

Зміст

Вступ.....	3
Розділ 1. Теоретичний базис вивільнення найманих працівників	5
1.1. Інституційні важелі вивільнення найманих працівників в Україні та за кордоном	5
1.2. Теоретичні підходи до вивільнення працівників у контексті загальної стратегії діяльності підприємств	18
Розділ 2. Дослідження чинників впливу на регіональні ринки праці	39
2.1. Макроекономічне оцінювання стану зайнятості в Україні	39
2.2. Мобільність регіональних ринків праці: особливості та сучасні проблеми.....	53
Розділ 3. Аналіз і прогнозування вивільнення у регіонах України.....	70
3.1. Оцінювання регіональних відмінностей вивільнення працівників	70
3.2. Прогнозування вивільнення в умовах соціально-трудоових суперечностей.....	88
Розділ 4. Управління вивільненням на мезо- та мікрорівні.....	107
4.1. Регіональні аспекти управління вивільненням	107
4.2. Організаційно-методичне забезпечення управління вивільненням працівників на рівні підприємств.....	122
Висновки.....	141
Використана література	143
Додатки.....	151

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

Гончарова Світлана Юріївна
Сотнікова Юлія Володимирівна

ВИВІЛЬНЕННЯ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ: РЕГІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ

Монографія

Відповідальний за випуск *Назарова Г. В.*

Відповідальний редактор *Оленич М. М.*

Редактор *Промський М. Н.*

Коректор *Маркова Т. А.*

План 2015 р. Поз. № 74-Н.

Підп. до друку 24.06.2015 р. Формат 60 x 90 1/16. Папір офсетний. Друк цифровий.

Ум. друк. арк. 10,25. Обл.-вид. арк. 12,81. Тираж 500 пр. Зам. № 66.

Видавець і виготівник – ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 61166, м. Харків, просп. Леніна, 9-А

*Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру
ДК № 4853 від 20.02.2015 р.*