

С. О. Василюшина,
аспірант, КПУ, м. Запоріжжя

ОСОБЛИВОСТІ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ МОЛОДІ

У статті автором досліджені особливості розвитку регіонального ринку праці молоді, чинники, що впливають на стан регіонального ринку праці молоді, особливості та проблеми працевлаштування молоді, структура ринку праці молоді.

The author examines the features of regional market of labour of young people development, factors which influence on a regional market of labour of young people, the features and problems of employment of young people condition, structure of labour-market young people in the article.

ВСТУП

Концепцією державної регіональної політики передбачається: "Здійснення системи заходів із розбудови інфраструктури регіонального розвитку, зокрема ринків продовольства, землі, праці та капіталу, ...". Однією з ключових в цих умовах стає вирішення проблеми формування регіональних ринків праці, як складових національного ринку праці, в тому числі регіонального ринку праці молоді.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Дослідити особливості державного регулювання ринку праці молоді.

РЕЗУЛЬТАТИ

Регіональний ринок праці складається із двох великих (тісно між собою пов'язаних) структурних елементів: ринку робочої сили та ринку робочих місць. Ринок робочої сили охоплює як всіх працюючих в економіці регіону, так і не зайнятих, але бажаних працювати і переміщуватись в пошуках роботи. Регіональний ринок праці поділяється на нерегульований та регульований або фіксований службою зайнятості. На регіональному ринку праці вступають у взаємодію його складові елементи — пропозиція робочої сили та попит на неї, що виражається у наявних на виробництві робочих місцях. Ринок робочих місць являє собою сукупність вакантних і заново створених робочих місць, під яку власника-

ми засобів виробництва формується попит на робочу силу, тобто на людей, необхідних на заміщення вільних робочих місць.

Розгляд основних процесів, що впливають на масштаби ринку праці і формують структуроутворюючі засади для механізму його регулювання, свідчать про дію двох складових:

1. Власне ринкового характеру: формування попиту, пропозиції, ціни робочої сили; визначення власності на робочу силу; утвердження економічної самостійності суб'єкта ринку праці.

2. Притаманних перехідному періоду, пов'язаному із зміною форм власності, менеджменту, типу зайнятості та необхідності глибоких структурних зрушень в економіці.

Оцінка їх впливу показує на безумовний пріоритет другої складової, а співвідношення характерно перехідному періоду трансформації економіки до ринкових відносин.

Відповідно до реального розмежування складових впливу на регіональний ринок праці, механізм регулювання зайнятості населення в регіоні має бути побудований за принципом дворівневої моделі. Базовий рівень повинен складати індикативно-програмний механізм державного регулювання ефективної зайнятості населення. Він забезпечує прямий і зворотний зв'язок руху робочої сили із розвитком народного господарства, територіальними і галузевими пріоритетами, економічними заходами держави щодо реформу-

вання економіки, забезпечення структурних зрушень на виробництві, умовами приватизації майна тощо. Другий рівень утворює механізм "реактивного типу", що гнучко реагує на поточні коливання кон'юнктури регіонального ринку праці. Він базується на використанні функцій відповідних недержавних структур і функцій служб зайнятості, які зараз переглядаються та розробляються проблеми оцінювання ефективності діяльності самих цих державних підрозділів [5, с.101]. Регулювання регіонального ринку праці слід здійснювати шляхом врахування інтегральної дії функціональних, галузевих, територіальних і забезпечувальних підсистем. Функціональна підсистема включає працевлаштування населення, інформаційно-консалтингову діяльність, соціально-психологічну допомогу, профорієнтацію, профнавчання, бізнес-інноваційний центр (бізнес-інкубатор). Галузева складова враховує наступні ланки: промисловість, сільське господарство, будівництво, транспорт, зв'язок, торгівлю, громадське харчування, соціальну сферу та інші галузі, які виробляють товари чи надають послуги. Територіальна підсистема містить мезологістичну систему районів і мікрологістичну систему підприємств і організацій. Забезпечувальна підсистема передбачає технічне, інформаційне, економічне та нормативно-правове забезпечення [6, с. 12].

Як показує практика, основні питання зайнятості населення зараз повинні вирішуватись на базовому рівні (в районах та містах області), де щорічно розробляються та запроваджуються заходи програми зайнятості. Саме тут необхідно проводити активну роботу щодо регулювання зайнятості населення, аналізу, прогнозування, формування та регулювання ринку праці.

Однією із важливих підсистем ринку праці є регіональний ринок праці молоді. Він вивчений значно менше регіонального ринку праці, однак заслуговує на самостійне існування, оскільки охоплює значні та специфічні верстви працездатного населення та вагомо впливає на розвиток регіону та реалізацію Концепції державної регіональної політики. О.О. Юшкевич стверджує, що ринок праці молоді, як складова ринку праці, є продуктом історичного розвитку ринкових відносин і характеризується специфікою формування в конкретних умовах функціонування економічної системи. Ринок праці молоді в умовах трансформації економіки за своїм змістом і організаційно-функціональною структурою відрізняється від ринку

Таблиця 1. Чинники, які впливають на стан регіонального ринку праці молоді

Група чинників	Чинники впливу	Характер впливу
Виробничі	Структура економіки регіону, її трансформація	Формування попиту на працівників певної кваліфікації
	Темпи розвитку економіки регіону	Потреба у додатковій робочій силі
	Інноваційні процеси на підприємствах	Потреба в кадрах з новими знаннями
	Вікова структура зайнятих	Потреба в працівниках для заміщення і омолодження кадрів
Демографічні	Чисельність молоді, яка вступає у працездатний вік	Пропозиція робочої сили молоді
	Міграційні процеси, мобільність молоді	Зміна пропозиції робочої сили молоді
Соціально-економічні	Стан здоров'я молоді	Якість робочої сили молоді
	Економічна активність молоді	Пропозиція робочої сили молоді
Освітні	Рівень життя та життєві стандарти молоді	Вимоги до умов праці
	Рівень професійної підготовки, її освітньо-кваліфікаційна структура	Структура пропозиції робочої сили молоді
Соціокультурні	Якість професійної підготовки	Якість робочої сили молоді
	Загальний рівень культури, в тому числі культура праці	Якість робочої сили молоді
Інституційні	Ментальність, в тому числі трудовий менталітет	Тип трудової поведінки
	Система законодавчих актів, які регулюють ринок праці	Умови, права та гарантії зайнятості молоді
Інституційні	Діяльність державної служби зайнятості	Механізм працевлаштування
	Діяльність інших державних установ, які опікуються проблемами молоді	Соціальний захист молоді

праці молоді сформованої ринкової економіки. В Україні даний ринок праці має специфічні ознаки, зумовлені перебігом трансформаційних процесів [8, с. 15]. Можна вважати, що на сьогодні ринок праці молоді в основному завершує своє формування у вигляді, що відповідає сформованій ринковій економіці.

Узагальнюючи дослідження за даною тематикою різних авторів, особливо О.А. Морозової та О.С. Лаврука, приходимо до висновку, що на ринку праці молоді основними учасниками є підприємці, наймані працівники (молодь) і держава. Уточнюючи дане положення стосовно молодих спеціалістів, можна розширити коло учасників ринку праці молоді, ввівши до його складу крім, держави та підприємств (підприємців) ще і заклади професійно-технічної вищої освіти та фінансові установи. Дослідженнями доведено, що вищі навчальні заклади виступають у ролі головних інституційних учасників ринку праці молодих спеціалістів [3, с. 16—17].

Частка молоді у складі всього населення визначає потенціал, з якого може формуватись робоча сила молоді. Частка молоді у складі економічно активного населення визначає кількісно саму робочу силу молоді.

Рівномірність вікової структури молоді гарантує рівномірність у роках поповнення робочої сили, яка поступово вибуває в результаті досягнення пенсійного віку. Відповідна статеву структура молоді створює передумови для продуктивного відтворення населення шляхом укладання молодіжних шлюбів і ефективного використання праці жінок і чоловіків.

Якісні характеристики молоді є не менш важливими. В сучасних умо-

вах актуальною стає задача розвитку якісної складової робочої сили, яку можна описати поняттям трудового потенціалу. Інноваційний характер виробництва, його висока наукоємність, пріоритетність питань якості продукції змінили вимоги до трудового потенціалу, підвищили значущість творчого відношення до праці та високого професіоналізму. Тому не випадково ставляться задачі державного управління системою відтворення трудового потенціалу та стратегічного управління трудовим потенціалом і ефективним його використанням [2].

Проведене нами дослідження регіонального ринку праці молоді дало змогу виявити низку чинників, які впливають на його функціонування (табл. 1). Вони об'єднані у шість груп: виробничі, демографічні, соціально-економічні, освітні, соціокультурні та інституційні.

На регіональний ринок праці молоді надзвичайно великий вплив має виробничий чинник. Виробнича структура економіки, темпи її зміни та розвитку обумовлюють загальну та додаткову потребу у працівниках певної кваліфікації. Життєвий цикл персоналу підприємств потребує безперервного омолодження кадрів.

Демографічний чинник через показники народжуваності, смертності безпосередньо і суттєво впливає на чисельність молоді, яка вступає у працездатний вік. Стан здоров'я молоді визначає її спроможність до праці певного виду та впливає на якісні характеристики робочої сили молоді. Висока мобільність молоді безпосередньо здійснює вплив на пропозицію робочої сили у територіальному розрізі.

Соціально-економічний чинник проявляється через економічну активність молоді. Висока економічна

активність молоді забезпечує пропозицію робочої сили на ринку праці. На стан ринку праці великий вплив мають рівень життя та життєві стандарти молоді. Високий рівень життя та життєві стандарти молоді проявляються у вимогах до умов праці. Це, насамперед, буде стосуватись оплати праці, шкідливих умов, травматизму, її престижності.

Освітній чинник має надзвичайно великий вплив на регіональний ринок праці, оскільки формує рівень професійної підготовки, її освітньо-кваліфікаційну структуру та якість підготовки. Якщо рівень, якість та структура пропозиції робочої сили молоді не відповідають попиту на неї на ринку праці, то регіональна економіка ефективною бути не може.

Освіта нині розглядається як інвестиції в людський капітал, який в постіндустріальному суспільстві виступає найбільш вагомим елементом суспільного капіталу та національного багатства [4, с. 110]. Під людським капіталом дослідники розуміють накопичені продуктивні здібності, знання, обдарування [1, с. 13].

Інституційний чинник впливає на ринок праці молоді через систему законодавчих актів, що його регулюють, діяльність державної служби зайнятості та інших установ, які опікуються проблемами молоді. Невідпрацьованість законодавчих актів стосовно регулювання ринку праці молоді не дозволяє ефективно організувати відносини між учасниками даного процесу [7]. Недосконалість механізму працевлаштування молоді знижує ефективність її використання в економічній сфері, а недосконалість системи соціального захисту приводить до втраги здоров'я, неможливості професійного зростання та навчання, нехтування виконанням необхідних для суспільства соціальних функцій. Якісно розроблені та здійснювані нормативні акти щодо умов, прав та гарантій зайнятості, механізму працевлаштування та соціального захисту забезпечать практично безболісне входження молоді в економічну сферу та задоволення попиту на робочу силу молоді на регіональному ринку праці.

Молодь більше за інших потерпає на ринку праці. Як встановлено співробітниками Українського інституту соціальних досліджень, головною ознакою становища молоді на ринку праці залишається диспропорція стосовно пропозиції та попиту на робочу силу. Нині більшість молоді, у тому числі, що навчається, прагне працювати і мати власні джерела існування. Це доводить відносно високим рівнем економічної активності громадян віком

15—24 років, що становив у 2006 р. 38,1%. 25—29-річних — 88,3%. Водночас показник реальної зайнятості молоді був нижчим, ніж всього населення, у віці 15—24 роки — 84,2%, у віці 25—29 років — 84,5%. Отже, можна стверджувати, що серед молоді найбільш економічно активними в основному є особи у віці 25—29 років. Водночас найменш конкурентоспроможною на ринку праці є молодь віком 15—19 років, яка здебільшого не має професійної освіти і досвіду роботи. Рівень безробіття молоді з вищою освітою, професійно-технічною та повною загальною суттєво вищий, ніж у відповідних груп всього працездатного населення.

Нині становище молоді на ринку праці зостається дуже складним і неоднозначним. Внаслідок цього проблема зайнятості випускників вищих навчальних закладів в Україні загострюватиметься і надалі. Додатково ускладнюватиме ситуацію і можлива нестача вільних робочих місць. У цілому ж очевидно, що становище молоді на ринку праці багато в чому буде визначатись загальною економічною ситуацією та політикою Уряду щодо зайнятості.

Держава має певні важелі регулювання зайнятості. В основі їх лежить законодавство в сфері соціально-трудових відносин. Державний захист зайнятості сприяє стабілізації попиту на працю в інтересах найманих працівників, а також стабілізує пропозицію праці в інтересах роботодавців.

Молодіжні аспекти праці враховуються окремо трудовим законодавством України. Основоположним є Закон України "Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні", який включає статті "Праця молоді" та "Підтримка підприємницької ініціативи та діяльності молоді". Велике значення приділяється підтримці творчої молоді та обдарованої молоді, включаючи і заклади загальної середньої освіти. Указом президента України "Про програму роботи з обдарованою молоддю на 2001—2005 рр." затверджений та введений в дію даний документ. Здійснюється також державна молодіжна політика в частині розділу "Організаційні структури з працевлаштування та запобігання безробіттю серед молоді". Вона доведена до регіонального рівня реалізації. В регіоні регулярно здійснюється інформування молоді по різним каналам, зокрема в спеціальних періодичних виданнях, які пропонують різні послуги та пропозиції з питань працевлаштування.

На сучасному етапі в Україні сформувалась як певна структура ринку праці молоді, так і структура

її зайнятості. Так, О.А. Морозовою проведена структуризація молодіжного ринку праці за територіальними і галузевими аспектами та за критерієм розподілу зайнятості молоді на підприємствах з різною формою власності [3, с.16].

Формування попиту та пропозиції робочої сили молоді на регіональних ринках праці почалося в 90-ті роки. Тоді стояла задача структурного удосконалення економіки України та кожного регіону. Промислові підприємства в основному на свій погляд вирішували своє майбутнє. Криза, яка охопила всю економіку України, призвела до ліквідації деяких підприємств та значного скорочення робочих місць на тих, що витримали це суворе випробування. Нові підприємства і робочі місця, які створилися, орієнтувалися в основному на ринок. З іншого боку, навчальні заклади, які готували робочу силу молоді, внаслідок обмеженого фінансування здійснювали цю роботу, орієнтуючись в основному на стратегію виживання, в якій пріоритетне місце мав попит населення на освітні послуги. В цей час значно розширюється підготовка фахівців як кількісно, так і за напрямками освіти в державних навчальних закладах, відкриваються приватні навчальні заклади. Тобто в регіонах практично стихійно формується система підготовки кадрів.

У таких умовах сформована структура робочих місць не відповідає стихійно сформованій структурі підготовки кадрів. В останні роки ситуація майже не покращувалася, оскільки ці структури діяли незалежно одна від одної. В економічній сфері створюються малі та середні підприємства, приватизуються державні підприємства, де питання прямої діяльності та створення робочих місць визначається власником. У сфері підготовки кадрів неперервно зростає кількість напрямів та спеціальностей, причому цей процес, що здійснюється здебільшого за кошти тих, хто навчається, в основному визначається власними поглядами студентів та їх батьків, стратегією розв'язання проблем фінансування навчальних закладів, а не потребою регіонального ринку праці. Таким чином, утворився і підтримується дисбаланс у структурі попиту та пропозиції робочої сили молоді на регіональному ринку праці, підготовка кадрів навчальними закладами здійснюється без урахування кон'юнктури ринку праці. Даний процес посилюється ще й тим, що нині не існує визначеної відповідності рівня підготовки робочої сили молоді робочим місцям у сфері зайнятості. Зокрема, не визначені робочі місця молодшо-

го спеціаліста, бакалавра, магістра.

Ринок робочої сили молоді формує її пропозицію для ринку праці. Відповідно законодавству України пропозицію робочої сили молоді створюють дві групи — молодь, що працевлаштовується вперше та молодь, яка втратила пільги на перше працевлаштування.

Група молоді, що працевлаштовується вперше, лише на перший погляд є монолітною, оскільки користується достатньо великою перевагою на ринку праці. Аналіз її учасників показав, що в даній групі доцільно виокремити чотири підгрупи. Кожна з них має свої особливості, вимагає різних підходів у роботі з нею, відрізняється кваліфікацією, досвідом роботи, відношенням до ринку праці. Виділені наступні підгрупи: випускники професійно-технічних училищ, коледжів, вищих навчальних закладів освіти; звільнені зі строкової військової служби або альтернативної (невійськової) служби; молодь віком до 19 років; інша молодь віком 20-29 років

Одна з найбільш багаточисельних — це підгрупа, що включає випускників закладів професійно-технічної освіти, коледжів та вищих навчальних закладів. Представники цієї підгрупи мають професійну освіту, в основному володіють сучасними знаннями, але не мають досвіду практичної роботи. Вони характеризуються різними рівнями професійної підготовки та спеціальностями, на здобуття яких витрачено в основному 3—6 років, а рішення про вибір спеціальності відповідно прийнято стільки ж років тому. Виділені для першого працевлаштування робочі місця можуть не відповідати цій робочій силі як кількісно, так і за профілем та рівнем підготовки, оскільки це сучасна пропозиція ринку робочих місць, а кількість і структура підготовки робочої сили була визначена за кілька років раніше. Крім того, ситуація може ускладнюватись за рахунок міграції даної робочої сили. Тому довгостроковий прогноз не може достатньо задовільно розв'язати дану проблему, яка загострюється ще й тим, що до 50% студентів навчаються за власні кошти і достатньо вільно вибирають спеціальність. Отже, на регіональному ринку праці молоді ця робоча сила конкурує між собою за право зайняти найбільш привабливі з виділених робочих місць.

Особи даної підгрупи молоді, які не працевлаштувалися, потрапляють у службу зайнятості, яка їм може запропонувати: самозайнятність; забезпечити профорієнтацію та психологічну підтримку; здійснити підготовку, перепідготов-

ку та підвищення кваліфікації; працевлаштування на громадській роботі; оформлення статусу безробітного. Значну частину цієї категорії робочої сили такі пропозиції також не задовольняють, і вона потрапляє разом з групою молоді, що не користується пільгами при працевлаштуванні, та робочою силою старших поколінь на загальний регіональний ринок праці. Молодь на ринку праці виступає з певними особливостями. Крім задач інтеграції, в економічний простір молоді одночасно виконує ряд важливих для суспільства функцій — створює сім'ю, народжує та виховує дітей і інше, вона має сучасні знання, але вони ще практично не використувались. Молодь також не володіє практичною підготовкою. Робоча сила старших вікових поколінь в 35—45 років досягає оптимальної продуктивності, володіє високим професіоналізмом, практично має улаштовану сім'ю та дорослих дітей. Звичайно, представники даної робочої сили кілька разів здійснювали перепідготовку або підвищення кваліфікації у галузевих підрозділах. Отже, які б зусилля не прикладались щодо підвищення конкурентоспроможності молоді, вона на ринку праці не може конкурувати з представниками робочої сили старших вікових поколінь. Ця задача ще більше ускладнюється при наявності безробіття, коли за паркан виробничого процесу викинуті у великій кількості достатньо кваліфіковані представники робочої сили старших вікових поколінь. Без прийняття необхідних заходів неможливо з молоді сформувати висококваліфіковану робочу силу, що відповідає вимогам сучасної епохи.

Значною по чисельності може бути і підгрупа, що складається з вивільнених зі строкової військової служби або альтернативної (невійськової) служби. Тут можуть бути різні категорії молоді. Їх особливістю є те, що вони не мають практичного досвіду за спеціальністю, раніше набуті знання у великій мірі втрачені. Тому представники даної підгрупи практично не можуть конкурувати з молоді першої підгрупи, виникає необхідність у відновленні знань.

Підгрупа молоді віком до 19 років відрізняється відсутністю професійної освіти, а іноді вона має неповну загальну середню освіту. Вона вимагає особливої роботи по підвищенню рівня знань та отриманню професійної освіти.

Підгрупа іншої молоді віком 20—29 років є малочисельною і складається здебільшого з представників, які з якихось причин в свій час

не скористались правом зайняття першого робочого місця, тобто, до цього не працювали. Вони відрізняються низьким рівнем кваліфікації, оскільки навіть отримані раніше знання вже частково застаріли та забулись.

Зрозуміло, що представники молоді з трьох останніх підгруп практично можуть претендувати на робочі місця, що не потребують високої кваліфікації. Ще з більшою імовірністю вони здійснять на ринку праці шлях, розглянутий відносно випускників навчальних закладів. Отже, гарантований ринок праці молоді нині занадто звужений і здійснюється в межах порівняно невеликої кількості виділених робочих місць для першого працевлаштування. Основна частка молоді, не маючи високого професійного рівня, повинна виборювати собі робочі місця, конкуруючи з досвідченою робочою силою старших вікових поколінь. Внаслідок відсутності коштів підприємницькою діяльністю більшість молоді зайнятись не може. Оскільки пропозиції служби зайнятості в основному молоді стратегічно задовольнити не можуть, вона в великих кількостях потрапляє на нерегульований ринок праці. Тобто, механізм ринкових відносин в регіоні в цей час складається так, що сам виштовхує значну частку молоді з офіційної економіки. В офіційній економіці створюється високий рівень молодіжного безробіття.

ВИСНОВКИ

Існує суттєва незбалансованість між обсягами і структурою попиту на робочу силу молоді та обсягами і структурою її пропозиції. Вона обумовлена тим, що, з однієї сторони, соціальна потреба молоді у отриманні професійної освіти часто не відповідає потребам виробництва, з іншої — недостатнім вивченням навчальними закладами потреб ринку праці та неефективною профорієнтаційною роботою.

Система професійної підготовки кадрів в якісному і кількісному виразі (структура та кількість випускників за професіями) не відповідає потребам ринку праці, що ускладнює працевлаштування молоді.

Молодь, яка вступає на ринок праці, має значно гірші параметри конкурентоспроможності, порівняно з працівниками старших вікових поколінь, оскільки не володіє досвідом практичної роботи і ще не здобула високого професіоналізму. Тому в конкурентній боротьбі за робочі місця вона має гірші шанси на працевлаштування.

Велика частка молоді, яка не вит-

римала конкурентної боротьби з представниками старших вікових поколінь, виштовхується на нерегульований ринок праці. Серед молоді досить поширеною є тіньова зайнятість, що не сприяє нормальному розвитку робочої сили молоді.

Оплата праці молоді є низькою і в більшості випадків не відповідає потребам та вимогам повного відтворення робочої сили, зміцнення здоров'я і відновлення рівня працездатності молоді. Серед економічно-активної молоді формується високий рівень безробіття, при цьому його реальні обсяги перевищують офіційні дані. Молодь знаходиться в значно гіршому становищі щодо соціального захисту від безробіття порівняно з іншими представниками робочої сили.

Література:

1. Грішнова О.А. Людський капітал: Формування в системі освіти і професійної підготовки. — К.: Т-во "Знання", КОО, 2001. — 254 с.
2. Клименко А.О. Економічний механізм ефективного використання трудового потенціалу: сутність та основні функції // Формування ринкових відносин в Україні. — К.: НДЕІ М-ва екон. України. — 2000. — Вип. 9. — С. 144—148.
3. Морозова О.А. Вплив розвитку вітчизняного виробництва на структурні зміни вищої освіти та стан ринку праці спеціалістів на прикладі м. Дніпропетровська та області // Формування ринкових відносин в Україні. — К.: НДЕІ Мінекономіки України. — 2000. — Вип. 9. — С. 125—127.
4. Нестеров А., Аширова Г. Национальное богатство и человеческий капитал // Вопросы экономики. — 2003. — № 2. — С. 103—110.
5. Петюх В., Щетініна А. Теоретико-методологічні основи оцінювання ефективності діяльності державної служби зайнятості // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. — 2002. — Вип. 7. — С. 101—105.
6. Швець І.Б., Шаталова Є.В., Коновальчик В.В. Дослідження якості життя населення України // Наукові праці Донецького нац. ун-ту. Сер.: Економічна. — 2004. — Вип. 75. — С. 5—9.
7. Шотова Ю. Порівняльна характеристика правового регулювання працевлаштування молоді національним законодавством та законодавством інших країн // Право України. — 2005. — № 8. — С. 85—88.
8. Юшкевич О.О. Молодь як соціально-економічна категорія // Вісник ЖІТІ. Економічні науки. — 2000. — № 6. — С. 113—116.

Стаття надійшла до редакції 05.11.2008 р.