

**Горбаль Григорій Михайлович,**

*заступник директора Івано-Франківського обласного центру зайнятості (м. Івано-Франківськ)*

## **ТЕНДЕНЦІ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ ІВАНО-ФРАНКІВЩИНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ**

Одними з основних ознак глобалізації є взаємопроникнення економік, поглиблення міжнародного поділу праці, тяжіння до єдиних стандартів під впливом обміну робочої сили, що спонукається наявністю національних відмінностей у можливостях її відтворення.

Важливо, щоб наслідком працевлаштування була можливість отримання працездатною людиною такого доходу, який би забезпечив їй гідний рівень життя. А це є похідним від рівня продуктивності цього ж працюючого.

Підвищення продуктивності праці забезпечується шляхом технічного удосконалення обладнання та досягненням відповідного рівня кваліфікації персоналу, безперервного його підвищення за умови зацікавленості самого працюючого у високій продуктивності та його здатності безперервно навчатися й удосконалюватися.

Якщо працездатна особа не може цього досягнути на національному “вузькому” ринку праці, то завдяки глобалізаційним процесам вона виходить за його межі й шукає відповідних умов на ринках праці інших країн і, врешті-решт, знаходить їх.

Якщо провести історичні паралелі, то побачимо, що дещо подібними до нинішніх глобалізаційних процесів, але більш примітивними і в значно менших масштабах були такі суспільні явища як скасування панщини, що мало місце майже два століття тому, а також скасування безпаспортного статусу селянина радянської доби. В обох випадках людина праці дістала можливість диверсифікації місця прикладання своєї праці – тобто вийшла за межі “вузького” ринку праці.

Як свідчать історичні джерела, після скасування панщини в Австро-Угорщині спостерігалось банкрутство значної кількості господарств тодішніх землевласників та “парцелювання” їхнього майна, у т. ч. і землі.

Виникає питання: чому? Тому, що зникла дармова праця. Хто втримався? Ті, котрі зуміли швидко адаптуватися до нових умов і забезпечити зростання продуктивності праці, що дало можливість залучати до свого виробництва оплачуваних найманих працівників. Вони ж і забезпечили швидкий розвиток і значне зростання

сільськогосподарського виробництва шляхом революції в технічному переоснащенні.

Одним із факторів впливу глобалізації на національний ринок праці є відповідний рівень мобільності робочої сили. З наданням Україні безвізового режиму її рівень значно зріс.

Що стосується Івано-Франківщини, то традиційна складність ринку праці Карпатського краю пов’язана з великою густотою населення, а відповідно надлишковою чисельністю трудових ресурсів, їх географічного розміщення, недостатньою кількістю підприємств і робочих місць, земельних ресурсів, а також статево-віковою структурою населення, ментальністю горян, яка сформувалася на міцних столітніх традиціях трудового донорства в різних країнах Європи, а також у Канаді, США, Австралії тощо. Тобто процеси трудової міграції мешканців краю розпочалися задовго до глобалізації.

Значна кількість фактично незайнятого населення була і в часи функціонування колгоспно-радгоспного сільськогосподарського виробництва радянського зразка. Зокрема, з 1980 по 1990 рр. в Івано-Франківській області за місцем проживання щороку були незайнятими від 140 до 170 тис. трудових ресурсів.

Але тоді ситуацію на місцевому ринку праці дещо пом’якшувала міграційна зайнятість за межами області, яка, до речі, у переважній більшості мала неформальний характер, хоча тогочасні норми трудових відносин його не передбачали.

Отже, з одного боку ми маємо традиційно мобільні трудові ресурси, які характеризуються високою професійністю, здатністю до високопродуктивної праці, навчання та опанування нових технологій і які водночас знають собі ціну.

З другого боку маємо роботодавців у якості великих самостійних підприємств, дочірніх і компаній транснаціональних корпорацій, сфери малого, середнього бізнесу, які здебільшого ще перебувають під впливом тверджень і розумінь стану ринку праці області як надзвичайно працездатного. Вони досі дотримуються думки, що в області надзвичайно високий рівень безробіття (це при тому, що станом на 1 листопада 2017 р. на обліку в службі зайнятості перебувало 8713

© Горбаль Г.М., 2018

безробітних, що в 5 разів менше проти тих періодів (у 2000 р. – 44933), в які склалося таке розуміння стану ринку праці). Тоді на одне вакантне робоче місце, зареєстроване в службі зайнятості, претендувало понад 240 шукачів роботи, а тому немає потреби дбати про забезпечення своїх виробництв персоналом, належними умовами праці та її оплатою.

Вважалось, що достатньо поїхати за кордон, взяти за безцінь старе обладнання, яке вже підлягало утилізації, запустити його, а люди за низьку заробітну плату з вдячністю працюватимуть. Залишиться лише складати в кишеню прибутки замість того, щоб дбати про високу продуктивність праці, яка б забезпечувала конкурентоздатність вироблених товарів і послуг та належну заробітну плату. Підтвердженням є те, що серед наданих службі зайнятості вакансій лише понад 50% із заробітною платою, більшою за мінімальну, і лише декілька відсотків – вищою за середню по області. Ті роботодавці, які це розуміють і дбають про персонал, а не тільки намагаються мати дешеву робочу силу, – розвивають свої підприємства, виходять на Європейський ринок зі своєю продукцією та послугами.

Сьогодні надзвичайно важливим і переконливим чинником необхідності підвищення якості робочої сили і заробітної плати – є можливість виходу мешканців на ринки праці інших країн у загально-глобалізаційному масштабі. Польські роботодавці вахтовим методом використовують працю наших мешканців, забезпечуючи безплатний проїзд.

Саме це спонукає наших роботодавців орієнтуватися на загальні ознаки глобалізації, у т. ч. на єдині стандарти умов і оплати праці. Альтернативи цьому немає, якщо хочеш сьогодні мати власний бізнес і займатися підприємницькою діяльністю.

Достатньо переконливим є той факт, що протягом 11 місяців 2017 року на обліку в службі зайнятості перебувало 57,2 тис. незайнятих громадян, з яких статус безробітного мали 31 тис. осіб. Тоді як за цей же період у службі зайнятості було зареєстровано понад 37 тис. вакансій, з яких 33,7 тис. укомплектовано шляхом працевлаштування осіб, які хотіли працювати.

Необхідно також враховувати, що в області 70–75% людей приходять у центри зайнятості працевлаштовуватися до надання статусу безробітного.

Варто також зауважити, що серед цих 25–30% людей, яким надається статус безробітного, вкрай мала кількість (на різних територіях і по різних оцінках від 10 до 30 відсотків) тих, хто дійсно шукають роботу і готові працювати.

Отже, на ринок праці області при значному відставанні (в три рази) темпів росту кількості бажаних працевлаштуватися від темпів росту кількості вакансій усе визначальніше впливає міграція молоді, професійної, високопродуктивної робочої сили у межах глобалізаційних процесів. Хоча панує думка, що експорт робочої сили має певні позитивні наслідки для територій-донорів, залишати ці процеси поза увагою і сподіватися на те, що вони самоврегулюються було б вкрай необачним. Тому сьогодні необхідно запровадити різні способи (здебільшого – непрямі) державного регулювання цих процесів. Зокрема, такі як міждержавні угоди про взаємне працевлаштування, угоди між українськими підприємствами і навчальними закладами та підприємствами і навчальними закладами країн – реципієнтів.

Враховуючи тенденції розвитку ринку праці області в умовах глобалізації, доцільно організувати системну просвітницьку роботу серед роботодавців та підприємців задля висвітлення психологічно-економічних постулатів менеджменту персоналу, способів і методів забезпечення високої продуктивності праці як визначальних факторів ефективного, інтенсивного розвитку виробництва товарів і послуг, забезпечення конкурентоздатності.

Головним учасником такої системної просвітницької роботи має стати реформована державна служба зайнятості.

Водночас держава змушена системно підвищувати заробітну плату. І не потрібно боятися якогось невдоволення, закриття та ліквідації підприємств і підприємницької діяльності. Моніторинг показує, що немає катастрофічної ліквідації підприємницької діяльності через підвищення заробітної плати. Закриваються ті, які не спроможні ефективно організувати бізнес, забезпечити належну продуктивність праці, або не хочуть платити гідну заробітну плату (дочірні підприємства і компанії транснаціональних корпорацій), тому й осіли в Україні через можливість платити низьку заробітну плату.

---

**Horbal', Hryhorij Mykhajlovych,**

*Deputy Director of Ivano-Frankivsk Oblast Employment Centre*

© Horbal', H.M., 2018

**Labor market development trends in Ivano-Frankivsk Oblast in the face of globalization**

Стаття надійшла 15.12.2017