

## **Вивільнення робочої сили як важіль впливу на життєвий рівень населення**

На вивільнення персоналу впливає цілий ряд факторів, посередництвом яких можна регулювати життєвий рівень населення. Їх можна розділити на дві великі групи:

- загальні, які характерні для цілої економічної системи і чинять вплив на діяльність усіх суб'єктів господарювання;
- часткові, їх ще називають внутрівиробничими, вплив котрих обмежується однією господарською одиницею.

В свою чергу до загальних чинників вивільнення належать економічні (зміна форм власності, структурна перебудова народного господарства, цикли ділової активності) та науково-технічні.

Трансформація відносин власності у вигляді роздержавлення і приватизації, котра продовжується й донині зумовлює, на жаль, поки що негативний вплив на життєвий рівень населення, оскільки власники капіталу не ставлять перед собою за мету збереження кількісного складу персоналу, а розглядають лише якісну його сторону. Тобто, відбувається масове скорочення надлишкових робочих місць та посад для економії на витратах з оплати праці та нарахуваннях на неї.

Структурна перебудова народного господарства проявляється перш за все у ліквідації нерентабельних суб'єктів та конверсії підприємств військово-промислового комплексу. При цьому велика кількість працівників втрачає роботу, в першому випадку – головним чином внаслідок закриття підприємств, а в другому – через низькі можливості пристосування перепрофільованих заводів та фабрик до умов конкурентного середовища.

Цикли ділової активності. Даний фактор здатний чинити як позитивний, так і негативний вплив на життєвий рівень населення. За умови росту

виробництва, інвестиційної активності у економіці спостерігається зростання попиту на робочу силу, тобто має місце створення додаткових робочих місць. Ситуація, коли кон'юнктура стає оберненою, знаходить продовження у негативному впливі на зайнятість, відображається у зростанні кількості вивільнюваних осіб.

Фактор науково-технічного прогресу може двояко впливати на зайнятість і життєвий рівень. З одного боку, широке запровадження у виробництво наукових досягнень спричиняє заміну ручної праці машинною, тобто зменшується потреба в робочих руках. В той же час, наука як галузь народного господарства виступає суб'єктом на ринку праці, котрий формує попит на відповідний персонал.

До складу часткових факторів, котрі впливають на вивільнення персоналу відносять оплату праці, умови праці та рівень управління на конкретному підприємстві.

Дія фактору оплати праці зумовлена об'єктивними економічними законами попиту та пропозиції на ринку робочої сили: ріст заробітної плати здатний ставати причиною звільнення працівників, а її зниження – найму. З точки зору найманих осіб – підвищення зарплатні сприяє збільшенню пропозиції праці, і навпаки.

Умови праці, що не влаштовують працівників зумовлюють їх вивільнення за власним бажанням. У той же час на підприємствах, котрі характеризуються комфортним середовищем для трудової діяльності плінність кадрів з даної причини є відсутньою.

В сучасних умовах цікаво постає дія даного фактору з точки зору роботодавців. Більшість українських підприємств володіють морально та фізично застарілими засобами праці, що вимагає більших трудових зусиль осіб, котрі на них працюють у порівнянні з сучасними. Крім того застаріле устаткування не рідко є причиною виробничого травматизму та професійних захворювань. В умовах нормальної зовнішньої кон'юнктури такий стан справ дійсно повинен зумовлювати додаткову плінність кадрів як це описано вище.

Проте, підприємства не мають змоги протягом короткого терміну часу замінити обладнання новішим та продуктивнішим, а отже обирають додаткове залучення робочих рук, що здатне частково компенсувати недостатню ефективність його роботи. Роботодавцям нескладно притримуватись такої тактики поведінки, оскільки в країні існує високий рівень безробіття, і спокуса отримання роботи навіть з поганими умовами праці є відчутною. Ще одним недоліком такої ситуації виступає можливість віднесення компенсацій робітникам за роботу в шкідливих умовах до складу виробничих витрат.

Фактор рівня управління здатний чинити відчутний вплив на зайнятість, оскільки за умови добре продуманого менеджменту організації можна досягти високої кадрової стабільності. Нехтування цим чинником є неприпустимим, бо продумане управління може втримувати персонал навіть за несприятливості інших факторів.

Вищеназвані фактори здійснюють суттєвий вплив на процеси вивільнення робочої сили. Врахування масштабності та сили впливу їх дії дозволяє оптимізувати життєвий рівень населення в сторону його підвищення.