

## **Чинники формування дефіциту робітничих кадрів на підприємствах України**

**Вступ.** Однією з причин, по яким не було підписано Угоду про Асоціацію з ЄС, є низький рівень конкурентоспроможності вітчизняної промисловості. Для економіки, яка потребує широкомасштабної модернізації, наявність та якість робітничих кадрів мають вирішальне значення. В жовтні 2012 р. важливість подолання дефіциту кваліфікованих кадрів була визначена як головна мета діяльності українського уряду [18]. У грудні 2013 р. потреба підприємств України у кваліфікованих робітниках з інструментом і робітниках з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування складала приблизно 32 % із загальної потреби у працівниках різних професійних груп, була найбільшою і майже не змінилася порівняно з 2012 р., коли сягала 33 % [22, с. 74; 26, с. 355]. Це свідчить про недостатню ефективність державного регулювання ринку праці і необхідність розробки заходів, які могли б забезпечити успішне подолання проблеми дисбалансу попиту і пропозиції на ринку праці. Проте успішна розробка таких заходів має базуватись на глибокому розумінні фундаментальних причин дефіциту робітничих кадрів. В протилежному випадку державна політика, спрямована на усунення даної проблеми, носитиме виключно декларативний характер або ж приводитиме лише до тимчасового несуттєвого покращення ситуації.

Дефіцит робітничих кадрів як наукова проблема є об'єктом вивчення таких українських та російських дослідників, як К. Бондарчук, В. Васильченко, А. Кузьміна, Е. Кучменко, Ю. Маршавін, В. Мельник, В. Шевчук та інших. Аналіз їхніх наукових праць дозволяє із впевненістю стверджувати, що головні чинники, які безпосередньо призвели до виникнення даної проблеми, чітко виокремлено та досконально вивчено. Проте визначенню фундаментальних причин генезису дефіциту робітничих кадрів не приділено достатньої уваги, в той час як саме їх усунення має бути передумовою відновлення балансу на ринку праці. Цим і зумовлена актуальність теми, що досліджується.

**Формулювання мети статті та завдань.** Метою статті є виокремлення фундаментальних причин дефіциту робітничих кадрів в українській економіці та визначення шляхів мінімізації впливу відповідних чинників на ринок праці. Для досягнення поставленої мети слід вирішити наступні завдання:

проаналізувати існуючі наукові підходи щодо чинників формування дефіциту робітничих кадрів;

згрупувати визначені чинники дефіциту робітничих кадрів та провести глибинний аналіз кожної такої групи.

**Виклад основного матеріалу.** Значну роль уявлень населення про непрестижність робітничих професій у формуванні їх дефіциту підкреслюють Е. Кучменко [11, с. 187], П. Петкова [20, с. 86], В. Шевчук [27, с. 22]. При цьому А. Кузьміна [10, с. 144] та Ю. Маршавін [12, с. 20-24] зазначають, що серед молоді та батьків поширені уявлення про вищу освіту як запоруку високого соціального статусу в майбутньому.

Що стало причиною формування таких уявлень? Відповідь на це питання дає концепція постіндустріального суспільства, сформульована Д. Беллом [2]. Відповідно до цієї концепції у країнах постіндустріальної стадії розвитку:

відбувається зростання зайнятості у третинному секторі економіки – сфері послуг – на тлі її скорочення у сільськогосподарському та промисловому секторі;

основою суспільного розвитку стають наука, знання та нововведення, а саме їх виробництво, контроль, впровадження, зростає кількість спеціалістів і вчених.

Тобто в передових західних країнах зростає роль і престижність розумової праці. Талановиті особи стають вченими, керівниками або кваліфікованими фахівцями в сферах, пов'язаних з управлінням чи наукою. Робітниками ж успішні люди не працюють: цей суспільний клас формується з бідних верств населення та емігрантів. Принаймні, саме така точка зору домінує у масовій культурі (західній та сформованій по її шаблонам вітчизняній). Враховуючи високий вплив масової культури на українську

молодь, не дивно, що уявлення про непрестижність робітничих професій глибоко проникли у її середовище. Посиленню таких уявлень сприяли кризові 90-ті рр. ХХ ст. Слід зазначити, що структура зайнятості Радянської України була деформована в бік більшої частки промислових та, зокрема, робітничих спеціальностей. Оскільки в роки економічної кризи перехідного періоду найбільше постраждала саме українська промисловість, то затримки заробітної плати, зменшення її розміру, безробіття торкнулися в першу чергу робітників. В той же час відбувався бурхливий розвиток сфери послуг, в т.ч. дефіцитних тоді професій юристів, фінансистів і т.д., які добре оплачувалися і стали вважатися «престижними».

Не слід також забувати, що Радянський Союз, хоч і відставав від західних країн в економічному розвитку, тим не менш знаходився на вищому його рівні порівняно з сучасними Україною та Росією. Тому він був значно ближчий до моделі постіндустріального суспільства і, дійсно, наявність вищої освіти відкривала перед молоді людиною значні перспективи. За таких умов і сформувався погляд на вищу освіту як на гарантію успішної самореалізації особи в майбутньому. Економічна криза 90-х рр. ХХ ст. не змінила цих уявлень, бо сприймалася як тимчасове явище.

Проте скорочення частки зайнятих у промисловості на 3,9 в.п. (до 24%) на тлі зростання кількості працюючих у сфері послуг на 16,5 в.п. (до 66,5%) протягом 2000-2012 рр. [26, с. 346] не має вводити в оману стосовно реального стану української економіки. В Україні відбувається не формування постіндустріального суспільства, а деградація промисловості, рівень зносу основних засобів якої зріс за цей же період на 14,2 в.п. і сягнув 63 %. [26, с. 91]. Постіндустріальна економіка базується на ефективній промисловості, де невелика кількість робітників за допомогою сучасного обладнання і останніх досягнень світової науки і техніки досягає високого рівня продуктивності праці. Україна ж з її застарілою промисловістю потребує значно більшої кількості робітників, ніж постіндустріальні країни Заходу. Зазначимо також, що наявність імпортованих комп'ютерів, ноутбуків, планшетів і-Рад вдома та в офісах

сучасних українців зовсім не є ознакою інформаційної стадії розвитку нашого суспільства, оскільки така вона може наступити лише після постіндустріальної [24, с. 116-117].

Відповідно, можна зробити висновок, що *«постіндустріальний» світогляд населення не відповідає соціально-економічній дійсності нашої країни і є важливим чинником, що веде до дефіциту робітничих кадрів.*

Проте роль цього чинника не слід перебільшувати. До 2010 р. не було забезпечено працевлаштування 61178 випускників професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ), що навчалися за державним замовленням і на підготовку яких неефективно витрачено 585 млн. 213,7 тис. грн. бюджетних коштів. На тлі таких цифр будь-яка пропаганда робітничих професій та профорієнтаційна діяльність втрачає сенс. Серед визначених Рахунковою палатою України причин цієї ситуації слід виділити наступні [4, с. 37-40]:

взаємне перекладання своїх обов'язків Міністерством освіти і науки (МОН), Міністерством економіки та Міністерством праці, а також МОН та ПТНЗ;

рівень зносу навчального обладнання ПТНЗ сягає 100 %, причому лише 26 % ПТНЗ мають базу для підготовки з ряду складних наукоємних професій;

потреба учнів ПТНЗ у підручниках задоволена лише на 4 %, що негативно впливає на якість їх підготовки;

через аварійність корпусів 22 ПТНЗ не можуть здійснювати навчальний процес; 955 навчально-виробничих приміщень потребують поточного ремонту;

ПТНЗ забезпечені педагогічними кадрами лише на 87,5 %, причому половина майстрів – пенсійного чи передпенсійного віку, а 12,7 % - недостатньої кваліфікації;

номенклатура професій та навчальні програми у ПТНЗ не відповідають потребам роботодавців в достатній мірі.

Таким чином, *вітчизняна система професійно-технічної освіти «штампує» безробітних, і цей чинник дефіциту робітничих кадрів потребує*

першочергового усунення, оскільки позбавляє сенсу будь-яку профорієнтаційну роботу.

Проте перекидати вину за неефективну роботу ПТНЗ виключно на їх керівництво та на МОН було б помилковим. За даними Рахункової палати, дві третини учнів ПТНЗ не мають змоги проходити практику на підприємствах через незацікавленість роботодавців у наданні місць практики. Підприємства взагалі не розглядають випускників ПТНЗ як потенціал для розвитку своїх підприємств. Поясненням такої ситуації, на думку експертів Рахункової палати, є недостатній розмір податкових преференцій роботодавцям, які не стимулюють їх до співпраці із ПТНЗ [4, с. 38]. Таке пояснення було б достатнім виправданням для подібної поведінки роботодавців, якби на ринку праці спостерігалось перевиробництво кваліфікованих робітничих кадрів. Проте роботодавці виявляють схильність постійно скаржитись на те, що вітчизняні заклади освіти «готують не тих і не в тій кількості», підкреслюючи при цьому нестачу робітничих кадрів та перевиробництво управлінців [6, с. 64]. Тобто ситуація з кількістю робітників на ринку праці їх не задовольняє. І при цьому, вказуючи на нестачу робітничих кадрів, роботодавці навіть за податкові преференції відмовляються співпрацювати з ПТНЗ та надавати їх учням місця для практики! Більше того, при перших ознаках економічної кризи промислові підприємства починають звільняти власних робітників (рис. 1):

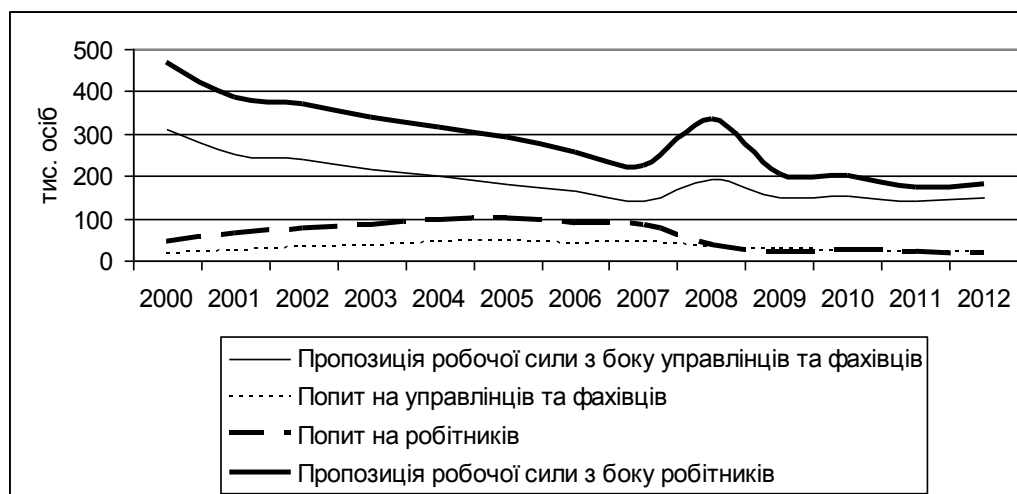


Рис. 1. Попит і пропозиція робочої сили в 2000-2012 рр. [Держ. служба стат.]

Як видно з рис. 1, у 2008 р., коли розпочалася світова економічна криза, на ринку праці попит на робітників суттєво впав, а пропозиція їх робочої сили – різко зросла. Тобто «дефіцитність» робітників не врятувала їх від масових звільнень. Цікавим є і той факт, що протягом 2000-2012 рр. пропозиція робочої сили з боку робітників, яких так не вистачає ринку праці, перевищувала пропозицію з боку управлінців та фахівців, «перевиробництво» яких спостерігається на сьогоднішній день. Хоча відповідна діаграма, побудована за даними Державної служби статистики, і могла б слугувати спростуванням тверджень роботодавців про нестачу робітників на ринку праці, тим не менш слід мати на увазі, що ті ж підприємства можуть не подавати Державній службі зайнятості повної інформації про вакантні робочі місця для робітників з побоювань, що остання спробує працевлаштувати безробітних випускників ПТНЗ чи представників інших пільгових категорій осіб, що шукають роботу. Роботодавців цікавлять робітники із значним досвідом роботи та достатньо високою кваліфікацією [17, с. 56-58]. Проте рис. 1 достатньо точно показує, що гарантії зайнятості у дефіцитних робітничих професій не вищі, ніж у тих, по яким спостерігається надмірна пропозиція на ринку праці.

*Звідси, безвідповідальне відношення роботодавців до процесу підготовки робітничих кадрів в країні та до їх утримання на власних підприємствах є вагомим чинником формування негативного відношення населення до робітничих професій.*

Теза про те, що небажання промислових підприємств співпрацювати із системою освіти пов'язане із браком коштів, вірна лише частково. Ще у 80-ті рр. ХХ ст. більшість промислових підприємств (крім крупних заводів та ВПК) скоротили витрати на навчання і перепідготовку кадрів у 2-5 разів [5, с. 18], хоча значних фінансових проблем у них ще не спостерігалось. Кризові 90-ті рр. лише сприяли закріпленню цієї негативної тенденції.

Тим не менш, брак коштів дійсно опосередковано впливає на формування і зростання дефіциту робітничих кадрів в економіці. Як вже вказувалося вище, рівень зносу основних засобів в українській промисловості станом на 2012 р.

становить 63 %. На застарілому обладнанні проблематично виготовляти високоякісну продукцію. Тому українські підприємства в конкурентній боротьбі, як вказує О. Молдован [15], орієнтуються в більшій мірі на цінову конкурентоспроможність. Проте і тут виникають проблеми: застаріле обладнання є ресурсномістким. Тому керівництво підприємства вимушене скорочувати витрати, пов'язані із робочою силою: фонд оплати праці, підвищення кваліфікації працівників, охорона праці тощо. Продуктивність роботи застарілого обладнання є низькою, що зменшує продуктивність праці робітників та веде, як правило, до невисокого рівня їхньої заробітної плати. Проте зазначимо, що низький розмір фонду оплати праці не завжди означає малу заробітну плату. Під впливом державної політики, спрямованої на зростання доходів населення, роботодавець може збільшувати заробітну плату, проте скорочувати кількість робітників і підвищувати трудове навантаження на тих, що залишились. В Україні норми праці фактично визначає роботодавець, оскільки із розпадом СРСР практично всюди відбулися скорочення служб із нормування праці або їх повна ліквідація [3, с. 4]. Стосовно умов праці, то 36 % працівників промисловості працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним вимогам [25, с. 6]. В умовах низької вмотивованості працівників до високоефективної праці (по причині поганих умов та низького рівня її оплати) та застарілого обладнання (що істотно підвищує імовірність випуску браку) зростають витрати на систему контролю результатів праці. В умовах обмеженості фінансових ресурсів це веде до зниження рівня оплати праці [14, ст. 15-16].

*Виходячи із сказаного вище, брак коштів у промислових підприємств веде до їх неспроможності запропонувати робочі місця із привабливими умовами праці та високим рівнем її оплати, що веде до падіння престижності робітничих професій.*

На тлі низької заробітної плати, поганих умов праці, високого рівня трудового навантаження, незначних гарантій зайнятості формується несприятливий психологічний клімат. Зокрема, сучасні підприємці зазначають,

що багатьом робітникам притаманні такі негативні характеристики, як недбале виконання роботи, що часто призводить до браку, алкоголізм, схильність до крадіжок, байдужість, висока загроза переходу до конкурента [9, с.71]. До того ж, в роки економічної кризи 90-х рр. ХХ ст. досвідчені робітники відмовлялися брати учнів і підмайстрів через небажання навчати потенційних конкурентів, які могли б зайняти їх робочі місця у випадку скорочення кадрів [16, с. 214]. Це сприяло формуванню у майбутньому дефіциту кваліфікованих робітничих кадрів, а також посилювало психологічну напруженість у робітничих колективах.

Зрозуміло, що подібні явища сприяють формуванню у суспільній свідомості негативного образу робітника, що також є вагомим чинником падіння престижності робітничих спеціальностей, що, на жаль, не завжди враховується вітчизняними науковцями та політиками. Ніяка пропагандистська чи профорієнтаційна діяльність, спрямована на популяризацію робітничих професій, не усуне негативних явищ, які часто зустрічаються у робітничих колективах. Випускники ПТНЗ, потрапляючи у трудовий колектив, переймають модель поведінки старших колег. До того ж, в силу низької привабливості робітничих професій, найбільш здібні молоді люди ідуть вчитися до ВУЗів, в той час як ПТНЗ акумулюють осіб із низькою дисципліною, не схильних до високої навчальної успішності. За умов проведення модернізації такі робітники можуть виявити неспроможність до ефективної роботи на новітньому високотехнологічному обладнанні.

*Тобто складний психологічний клімат у робітничих колективах та у ПТНЗ сприяє формуванню негативного іміджу професії робітника і відверненню найбільш здібних молодих людей від навчання на відповідні професії.*

Таким чином, можна виділити п'ять основних чинників формування уявлень про непрестижність робітничих професій і, відповідно, дефіциту робітничих кадрів:

«постіндустріальний» світогляд українського населення;

незадовільний стан вітчизняної системи професійно-технічної освіти;  
безвідповідальність роботодавців стосовно підготовки і утримання  
робітників;

брак коштів у підприємств для створення привабливих робочих місць;  
складний психологічний клімат у ПТНЗ та робітничих колективах.

Не дивлячись на різний характер цих чотирьох чинників, вони мають  
спільне походження та підтримуються одними і тими ж соціальними  
причинами. Правильне розуміння цих причин дає теорія інституціоналізму.

Інституціоналісти рушійною силою економіки вважають не тільки  
матеріальні фактори, але й духовні, моральні, правові та інші, які  
розглядаються в історичному контексті. В теорії інституціоналізму виділяються  
такі поняття, як:

інституції – звичаї та норми поведінки у суспільстві;

інститути – звичаї та норми поведінки, закріплені в формі законів,  
організацій.

Протягом довгого часу Україна перебувала у складі СРСР – тоталітарної  
держави, що не могло не вплинути на менталітет населення. Народ звик  
підкорятися сильній владі. Закони були різні – справедливі і несправедливі –  
проте їх слід було дотримуватися саме тому, що за їх порушення слідувало  
неминуче і жорстке покарання. Звідси – страх відповідальності, а також  
відсутність традицій «добровільної законослухняності». Останнє сприяло  
розвитку опортунізму – такої моделі поведінки, коли особа намагається  
отримати власну вигоду будь-яким чином, в т.ч. порушуючи договори і закон,  
якщо вона впевнена, що покарання за це не буде. В той же час, страх  
відповідальності був одним з чинників, який сприяв занепаду економіки  
Радянського Союзу, оскільки для керівництва підприємств ризику, пов'язані із  
невдалим проведенням модернізації, були вищими, ніж ті, що пов'язані з  
невиконанням завдань по впровадженню інновацій [1, с. 41; 8, с. 149-151; 19, с.  
27-28; 23, с. 76].

Поширеність опортунізму, страх відповідальності та відсутність традицій добровільної законослухняності у разі послаблення державного контролю над суспільством веде до деформалізації соціально-економічних відносин. Характерними рисами країни з деформалізованою економікою є наступні:

- 1) високий рівень корупції;
- 2) зрощування влади, великого бізнесу та кримінальних угруповань;
- 3) падіння довіри населення до держави;
- 4) занепад переробної промисловості та зростання сфери послуг;
- 5) поступове перетворення країни у сировинний придаток для розвинених держав.

Зазначимо, що перелічені вище характеристики країни з деформалізованою економікою можна розглядати одночасно і як етапи її поступового занепаду. Вони дійсно присутні в Україні в значній мірі, про що свідчить наступне.

Щороку американська газета Wall Street Journal та дослідницький центр Heritage Foundation розраховують індекс економічної свободи. За цим індексом складається рейтинг країн, який суттєво впливає на рішення західних бізнесменів щодо здійснення інвестицій. В 2013 р. Україна зайняла 161 місце із 177 можливих, потрапивши в категорію країн, де подавляються економічні свободи. При цьому експерти підкреслили слабкість інституціональних структур економіки, високий рівень корупції, погане функціонування законів, слабкий рівень захисту договорів та права власності [28, с. 445-446].

Розглянемо сутність і логічний взаємозв'язок зазначених вище п'яти характеристик країни з деформалізованою економікою, а також їх вплив на ринок праці і формування дефіциту робітничих кадрів.

Послаблення державного контролю над суспільством та чиновництвом на тлі слабкості традицій «добровільної законослухняності» на початку 90-х рр. ХХ ст. призвело до значного зростання корупції. Зрозуміло, що за таких обставин саме у чиновника є найбільші можливості щодо реалізації опортуністичної моделі поведінки, спрямованої на самозбагачення. *Якщо*

*державний апарат вражений корупцією, то ніякі реформи, програми, заходи, заплановані урядом стосовно ринку праці чи системи освіти, ніколи не досягнуть тих цілей, які задекларовано. Тому в нашій країні ніяк не вдається сформуванню ефективну систему підготовки робітників.*

Панування корупції призводить до вибіркового контролю за виконанням законів, договорів, захистом прав власності. Тобто корупційні зв'язки з чиновництвом дозволяють окремим підприємцям перемагати конкурентів методами недобросовісної конкуренції. Це і уникнення сплати податків при повній або частковій «тінізації» бізнесу, і організація випуску фальсифікованої продукції, і економія на охороні праці тощо. За умов систематичного недотримання законів в економічній сфері виникають неформальні ієрархічні зв'язки між підприємцями, до яких залучаються також кримінальні елементи і чиновництво. Економічна боротьба переходить в кримінальну, адміністративну і політичну площину. Рейдерські захоплення стають можливим та дуже ефективним засобом боротьби із конкурентами (в Україні щорічно здійснюється приблизно 3000 спроб рейдерських захоплень, з яких 90 % закінчуються успішно [13]). Вже не модернізація виробництва, а належність до певного «клану» стає гарантією виживання в конкурентній боротьбі. За умов домінування неформальних відносин та високого рівня оподаткування навіть тим власникам середнього і малого бізнесу, які хотіли б вести бізнес, не порушуючи законодавство, приходиться залучатись до корупційних схем або переходити у тіньовий сектор. Система ризиків, за якої підприємцю вигідніше інвестувати кошти в політичні проекти та методи недобросовісної конкуренції, а не в оновлення основних засобів, веде до погіршення умов праці, падіння продуктивності праці та зарплати робітників, а тому стимулює розвиток уявлень про неprestижність робітничих професій. Лише ті підприємства, що належать міжнародним корпораціям, та деякі успішні великі українські виробники (наприклад, ПАТ «Оболонь») дотримуються здорової конкурентної стратегії, спрямованої на модернізацію виробництва.

Високий рівень корупції, політична активність власників великого бізнесу, систематичне порушення законів чиновниками цілком природно призводять до втрати довіри населення до влади та підприємців. *Недовіра населення до влади веде до критичного сприйняття як висловлювань урядовців з приводу нестачі робітничих кадрів, так і до профорієнтаційної діяльності Державної служби зайнятості, а також будь-якої державної пропаганди.* Неспроможність (небажання) підприємців створити надійні гарантії зайнятості як для випускників ПТНЗ, так і фактично наявних робітників слугують достатньою підставою не довіряти пропаганді робітничих професій. Образ життя української еліти, пов'язаної із провідними політичними партіями, є поганим фоном для пропаганди, спрямованої проти шкідливих звичок. Роз'єднаність суспільства, відсутність прийнятної державної ідеології (національної ідеї), недовіра до влади та еліти – все це ускладнює подолання таких негативних явищ, як алкоголізм в середовищі робітників, байдуже відношення роботодавців до працівників, а персоналу – до своїх обов'язків. Високу роль починає відігравати масова культура, яка не тільки популяризує шкідливі звички, але й «постіндустріальне» відношення до певних «непрестижних» професій.

Низький рівень захисту права власності та незахищеність контрактів в умовах домінування неформальних відносин в соціально-економічній сфері призводять до невпевненості інвесторів у майбутньому своїх вкладень, наслідком чого є:

формування «інвестиційної короткозорості» - ситуації, за якого інвестор вкладає кошти в ті галузі, які дозволяють швидко окупити інвестиції та отримати значний прибуток (сфера послуг), а не ті, які потребують довгострокових інвестицій та є менш рентабельними (переробна промисловість) [23];

погіршення інвестиційного клімату в цілому, що веде до падіння привабливості економіки країни для зарубіжних інвесторів.

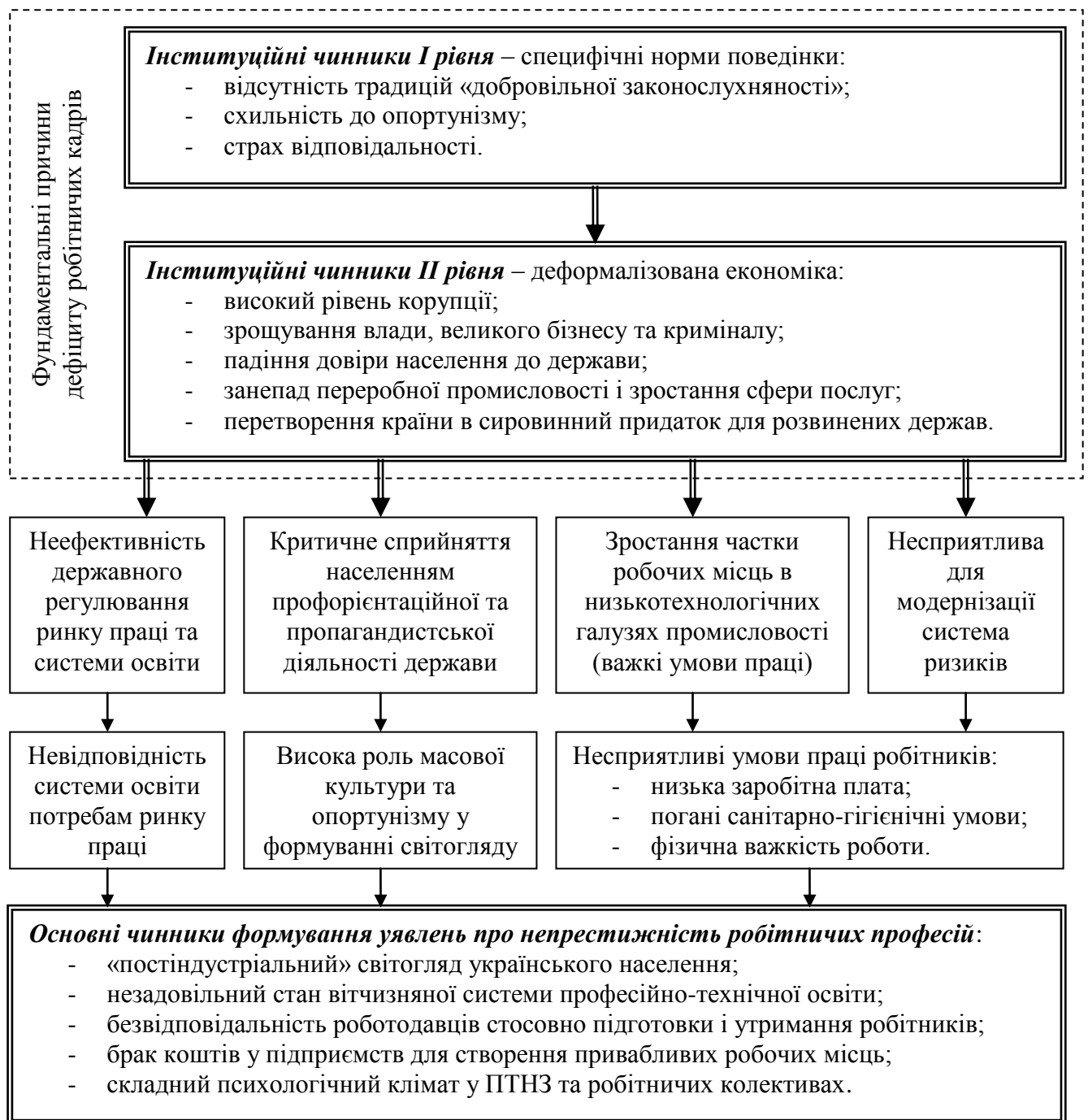
Слід також зазначити, що поняття «інвестиційної короткозорості» можна розглядати не тільки стосовно інвестицій у підприємницьку діяльність, але й також стосовно витрат роботодавця на підготовку та перепідготовку робочої сили. Самі по собі інвестиції в людський капітал є дуже ризиковими. Важливою проблемою, яка виникає при прийнятті відповідного рішення, є велике різноманіття результатів після отримання освіти. Воно пов'язане із якістю надання освітніх послуг і добросовісністю того, хто вчиться. Наявність часової затримки між вкладенням засобів і отриманням віддачі у процесі виробництва також є стримуючим фактором для інвестицій. В українських умовах ця проблема зростає через брак коштів у роботодавців та невідповідність їх вимогам багатьох закладів освіти.

*Тобто, несприятлива структура інвестицій створює ситуацію, за якої відбувається зростання частки низькотехнологічних галузей промисловості та кількості робочих місць із несприятливими умовами праці, альтернативою яким виступає сфера послуг, зайнятість в якій поступово збільшується.* Обираючи між низькотехнологічними галузями промисловості, пов'язаними із важкими умовами праці та значним ризиком для життя і здоров'я, та сферою послуг з більш безпечними умовами праці, середньостатистичний українець скоріш за все надасть перевагу останній (навіть на тлі більш високої зарплати у промисловості). Неспроможність (небажання) підприємців модернізувати промислові підприємства лише сприятимуть посиленню цієї тенденції.

На сьогоднішній день найбільший внесок до загального виробництва нашої держави здійснюють галузі з низькою наукоємністю і ступенем обробки, як правило сировинні та низькотехнологічні галузі (приблизно 65% загального виробництва) [15]. В 2012 р. в структурі експорту найбільшою була частка недорогоцінних металів та виробів з них (27,5 %), продуктів рослинного походження (13,4 %), мінеральних продуктів (11,1 %). Значною залишається частка машин, обладнання, механізмів, електротехнічного обладнання (10,2 %) та засобів наземного транспорту, літальних апаратів, плавучих засобів (8,7 %) [26, с. 252], проте очевидно, що вона суттєво поступається в кількісному вимірі

обсягам експорту продукції сировинних та низькотехнологічних галузей. Причому протягом останніх двадцяти років спостерігається тенденція до скорочення частки високотехнологічної продукції у національному виробництві. Звідси, *низька частка високотехнологічних галузей у експорті є свідченням поступового перетворення країни в постачальника сировини і низькотехнологічної продукції, що обмежує можливості її подальшого економічного розвитку та означає зростання частки непривабливих з точки зору умов праці робочих місць відповідних галузях, що сприятиме закріпленню загальних уявлень про робітничі професії як непрестижні*. Можливості щодо подальшого зростання заробітної плати працівників відповідних галузей за умов застарілості основних засобів та орієнтації підприємств на цінову конкурентоспроможність обмежені, а це стримуватиме екстенсивний розвиток таких виробництв. Власники підприємств сировинних та низькотехнологічних галузей будуть кровно зацікавлені у скороченні кількості робочих місць у сфері послуг, оскільки лише за значного рівня безробіття населення погодиться працювати на непрестижних робочих місцях у важких умовах за відносно невисоку зарплату (такий сценарій цілком можливий, оскільки остаточна втрата Україною високотехнологічних галузей призведе до обмеження можливостей подальшого розвитку економіки, в т.ч. сфери послуг). Іншим виходом може бути залучення робочої сили з-за кордону, проте в такому випадку зростатиме соціальна напруга у суспільстві.

Проведемо узагальнення викладеної вище інформації (рис. 1):



**Рис. 1. Чинники формування дефіциту робітничих кадрів**

На рис. 1 згруповано основні чинники дефіциту робітничих кадрів в українській економіці та виокремлено його фундаментальні причини. Проблема мінімізації дії першої групи фундаментальних причин, пов'язаних з специфічними нормами поведінки, виходить за межі економічної науки і відноситься до сфери соціології. В той же час необхідність усунення впливу другої групи фундаментальних причин, пов'язаних із деформалізованою

економікою, має бути врахована при розробці державної регулятивної політики.

Стратегія подолання дефіциту робітничих кадрів має бути складовою комплексної стратегії модернізації промисловості, яка в обов'язковому порядку включатиме:

- 1) стратегію подолання корупції в межах відповідальних міністерств (відповідальний орган – Міністерство юстиції);
- 2) стратегію реформування податкової системи (відповідальний орган – Міністерство фінансів);
- 3) стратегію розвитку соціального діалогу (відповідальний орган – Міністерство соціальної політики);
- 4) стратегію модернізації промисловості (відповідальний орган – Міністерство промислової політики);
- 5) стратегію реформування системи ПТНЗ (відповідальний орган – Міністерство освіти і науки);
- б) стратегію подолання дефіциту робітничих кадрів (відповідальний орган – Міністерство соціальної політики).

Необхідним є створення Міністерством юстиції тимчасової контрольної структури – Наглядного комітету. Голова комітету призначатиметься міністром юстиції з числа співробітників міністерства, який має достатній досвід роботи в антикорупційних структурах і відмінну репутацію. Голова комітету нестиме персональну відповідальність за антикорупційний контроль. За добросовісність Голови комітету відповідатиме безпосередньо міністр. Інспектори комітету виконуватимуть доручення Голови, пов'язані з проведенням періодичних перевірок інших міністерств та залучених до стратегії осіб. Доцільним є впровадження системи взаємного контролю інспекторів (добровільне інформаторство, повідомлення Голови про факти корупційних дій інших інспекторів).

Наглядний комітет відповідатиме за розробку стратегії подолання корупції в межах міністерств, відповідальних за реалізацію комплексної стратегії модернізації промисловості. Він же контролюватиме її реалізацію.

Після створення Наглядного комітету та стратегії подолання корупції Міністерство фінансів приступає до розробки стратегії реформування податкової системи, яка включатиме такі складові:

розробка і впровадження системи контролю за доходами власників великого промислового бізнесу;

розробка і впровадження прогресивної системи оподаткування доходів фізичних осіб;

розробка і впровадження нової системи оподаткування доходів підприємств.

Система контролю за доходами власників великого бізнесу повинна передбачати націоналізацію промислових підприємств, які їм належать, у випадку спроби приховати частину власних доходів або прибутку підприємств вартістю більше законодавчо визначеної величини (наприклад, 500 тис. грн.). Головна мета – забезпечити державні органи інформацією про справжній рівень доходів власників великого бізнесу, що має посилити ефективність наступного заходу.

Прогресивна система оподаткування доходів фізичних осіб має передбачати прив'язку розміру податку з особистих доходів власників бізнесу до розміру найменшої заробітної плати їх працівників. Приведемо приклад (числа умовні). Якщо особистий дохід власника бізнесу перевищуватиме найменшу заробітну плату в 10 разів, то розмір податку з його особистого доходу складатиме 10 %, якщо в 20 разів – то 20 %, якщо в 100 разів – то 100 %. До особистого доходу власника бізнесу не включатимуться кошти, витрачені на модернізацію виробництва. Даний захід має призвести до наступних наслідків:

підприємці припинять практику виплати зарплати в «конвертах» з метою мінімізації розриву між власними доходами та зарплатою працівників;

власники бізнесу менше коштів витратять на власне збагачення, а більше – на модернізацію, щоб уможливити зростання заробітної плати персоналу;

модернізація сприятиме покращенню умов праці робітників та зростанню їх продуктивності;

відбудеться реальне зростання заробітної плати персоналу, що зробить робочі місця в промисловості більш привабливими для населення.

Стосовно реформування системи оподаткування доходів юридичних осіб, то тут доцільно ввести таку систему, відповідно до якої учасники соціального діалогу отримуватимуть суттєві податкові пільги, в той час як рівень оподаткування інших підприємств залишиться на високому рівні.

Після розробки і впровадження Міністерством фінансів стратегії реформування податкової системи Міністерство соціальної політики приступає до створення стратегії розвитку соціального діалогу. Має бути розроблений та впроваджений Закон «Про обтяжену власність». Відповідно до нього, підприємець зобов'язаний використовувати свою власність таким чином, щоб не обмежувати права інших громадян, в т.ч. найманих працівників [21, с. 65]. Мова йде про гідні умови праці у вузькому сенсі, тобто про дотримання належного рівня охорони праці та санітарно-гігієнічних умов. У випадку їх суттєвого порушення особа втрачає право вести підприємницьку діяльність. Підприємство переходить до державної власності, а колишній бізнесмен отримує ренту в розмірі законодавчо визначеного розміру відсотка з прибутку. Альтернативою цьому може бути згода на залучення до відносин соціального діалогу. Враховуючи те, що значна частина промислових підприємств України так чи інакше порушує законодавство про охорону праці та санітарно-гігієнічні умови, то масштаби залучення підприємців до соціального діалогу стануть масовими. Для моніторингу умов праці на підприємствах та розвитку соціального діалогу Міністерство соціальної політики має створити спільно з галузевими профспілками Контрольні комісії.

Соціальний діалог включатиме в себе укладення угоди між підприємцем, державою та профспілкою, а також спільну розробку графіків покращення санітарно-гігієнічних умов на робочих місцях та підвищення заробітної плати (з урахуванням тенденцій зростання економіки та галузевого ринку). Крім того, мають бути узгоджені заходи щодо зміцнення гарантій зайнятості працівників. Контроль за виконанням графіків та інших умов угод здійснюватимуть Контрольні комісії. Підприємства-учасники соціального діалогу отримуватимуть податкові пільги. Невиправдані порушення угоди каратимуться штрафами, розмір яких визначатиметься Контрольною комісією та включатиме визначений експертами розмір того додаткового доходу, який підприємець отримав чи планував отримати, порушивши угоду.

До соціального діалогу можуть залучатися на добровільних засадах будь-які підприємства, в т.ч. з тіньового сектору, які бажають легалізувати свою діяльність.

З метою недопущення масового переходу до тіньового сектору підприємств, чий власники бажають уникнути державного контролю, доцільним є впровадження наступного заходу. Будь-який підприємець-учасник соціального діалогу, який виявить конкурента або інше підприємство з тіньового сектору і сприятиме його «викриттю», отримує безоплатно усе рухоме і нерухоме майно, яке використовувалося для виробництва продукції таким конкурентом. Даний захід призведе до досить швидкої ліквідації тіньового сектору в промисловості за умови, якщо проходитиме на тлі посиленого антикорупційного контролю, що зменшить можливості чиновників-корупціонерів «захистити» такі підприємства.

Масове залучення промислових підприємств до соціального діалогу призведе до покращення умов праці та рівня її оплати, в результаті чого професія робітника стане більш привабливою.

Стратегія модернізації промисловості розробляється Міністерством промислової політики після впровадження Міністерством соціальної політики стратегії розвитку соціального діалогу. Вона має передбачати компенсацію

частини витрат на модернізацію підприємств-учасників соціального діалогу, за рахунок повернення податку на прибуток, але не більше, ніж протягом трьох років. Підприємства, які бажають провести модернізацію, повідомляють міністерство. Воно, в свою чергу, розробляє графік надання податкових пільг, з урахуванням необхідності недопущення значних втрат для державного бюджету. За ходом модернізації і недопущенням корупційних дій в цій сфері незалежно одне від одного спостерігатимуть представники Наглядового комітету (для великих та середніх підприємств) та Контрольної комісії. При розробці графіків надання податкових пільг перевагу слід надавати тим підприємствам, які добровільно включились до соціального діалогу, а також тим, що потребують негайного оновлення основних засобів. Модернізацію доцільно розпочинати по регіонам, щоб паралельно забезпечити ефективне пристосування ПТНЗ, які знаходяться у відповідній місцевості, під вимоги місцевих роботодавців.

Модернізація промислових робочих місць сприятиме суттєвому збільшенню продуктивності праці, а значить – і зарплати робітників.

Стратегія реформування системи ПТНЗ розробляється і впроваджується Міністерством освіти і науки після того, як розпочнуться процеси модернізації промисловості. Модернізація має проводитися силами вже наявних на підприємствах досвідчених робітників, в той час як пристосування системи професійної освіти має здійснюватись під потреби тих підприємств, які вже оновили основні виробничі засоби і можуть чітко визначити вимоги до якості підготовки потрібних їм робітників. Міністерство першочергово здійснює модернізацію і підвищення ефективності роботи тих ПТНЗ, які знаходяться в регіоні, підприємства якого здійснили оновлення основних засобів. Значну увагу слід приділити не тільки оновленню навчального обладнання та корпусів, але й покращенню морального клімату в ПТНЗ, забезпеченню його кваліфікованими кадрами. Нестачу останніх можна компенсувати збільшенням термінів виробничої практики для учнів ПТНЗ на підприємствах, де вже було проведено модернізацію, з обов'язковим виділенням робітників-наставників.

Стратегія подолання дефіциту робітничих кадрів впроваджується Міністерством соціальної політики в тих регіонах, де вже було здійснено модернізацію підприємств та ПТНЗ. Відвідування шкіл за участю представників підприємств, в т.ч. батьківських зборів, організація екскурсій на промислові підприємства, інші пропагандистські заходи (в т.ч. статті в місцевих газетах) – все це має бути спрямоване на залучення в першу чергу талановитої молоді, оскільки сучасне обладнання потребує працівників, спроможних до трудової дисципліни та високої навчальної успішності. В ході проведення профорієнтаційних заходів слід обов'язково підкреслювати всі позитивні моменти, досягнуті в ході соціального діалогу та модернізації виробництва, в т.ч. збільшення заробітної плати, покращення санітарно-гігієнічних умов, гарантії працевлаштування та зайнятості, покращення морального клімату в ПТНЗ тощо.

### **Висновки.**

Чинники дефіциту робітників в українській економіці наступні: «постіндустріальний» світогляд населення, який зумовлює несприятливе відношення до робітничих професій; невідповідність системи підготовки робітничих кадрів вимогам роботодавців; неспроможність роботодавців забезпечити гарантії зайнятості робітникам; неспроможність підприємств створити гідні умови праці для робітників; складний психологічний клімат в робітничих колективах та у ПТНЗ.

В основі цих проблем лежать наступні фундаментальні причини: відсутність традицій добровільної законослухняності, схильність до опортунізму та страх відповідальності, які так чи інакше в значній мірі присутні в нашому суспільстві.

В умовах відходу від тоталітарного режиму з його жорстким контролем за всіма сферами життя зазначені вище фундаментальні причини ведуть до формування деформалізованої економіки. Вона неспроможна стимулювати підприємців до оновлення основних засобів, наслідком чого стає орієнтація на цінову конкурентоспроможність за рахунок економії на робочій силі. В

результаті зменшується заробітна плата, погіршуються умови праці. Все це слугує об'єктивним підґрунтям для формування уявлень про непрестижність робітничих професій. Крім того, роботодавці виявляють певну байдужість стосовно підготовки та утримання робітничих кадрів, а вражена корупцією та безвідповідальністю система управління закладами професійно-технічної освіти неспроможна підготувати таких робітників, які відповідали вимогам ринку праці. На фоні цього профорієнтаційна діяльність Державної служби зайнятості не має сенсу, оскільки не викликає довіри населення. Більшу роль у формуванні уявлень про робітничі професії починає відігравати масова культура, яка формує негативне відношення до них.

Подолання впливу виявлених фундаментальних причин дефіциту робітничих кадрів передбачає формування комплексної стратегії, яка б забезпечила мінімізацію корупції, стимулювала власників бізнесу до модернізації, підвищення заробітної плати та покращення умов праці, а також пристосування системи ПТНЗ під їх потреби, а після цього – проведення пропагандистської діяльності серед населення з метою популяризації робітничих професій.

### **Список літератури**

1. Амосов А. Проблемы структурной перестройки российской экономики в условиях глобального кризиса / А. И. Амосов, А. И. Бажан, В. М. Кудров // *Российский экономический журнал*. – 2009. - № 6. – С. 37-53.
2. Белл Д. Прихід постіндустріального суспільства / Д. Белл // *Сучасна зарубіжна соціальна філософія*. - 1996. - №10. - С.194-251.
3. Бондарчук К. Заробітна плата в контексті соціально-економічного захисту найманих працівників / К. Бондарчук // *Україна: аспекти праці*. – 2010. - №1, с. 3-9.
4. Бюлетень «Про результати аудиту ефективності використання коштів державного бюджету на підготовку робітничих кадрів». – К : Рахункова палата України. – 2011. – 40 с.
5. Васильченко В. Структурные изменения в промышленности, обусловленные становлением экономической независимости Украины (вопросы формирования промышленного сектора рынка труда) / В. Васильченко / К.: НЦ ЗРТ АН Украины и Минтруда Украины, 1992. – 24 с.
6. Гончаренко А. Близость «вышки» / А. Гончаренко // *Бизнес*. – 2007. - №8. – С. 62-65.

7. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] // Сайт Держ. служби статистики України. – Режим доступу: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)
8. Капелюшников Р. Где начало того конца? (к вопросу об окончании переходного периода в России) / Р. Капелюшников // Вопросы экономики. – 2001. - №1. – С. 138-156.
9. Костромицкий П. Неденежная мотивация рабочих / П. Костромицкий, И. Лавриненко // Бизнес, №38, 2003, - с.70-73
10. Кузьмина А. Потенциал рабочей силы и рынок образовательных услуг / А. Кузьмина // Вопросы экономики, №1, 2007, с. 144-146.
11. Кучменко Е.. Кадрова політика і ринок праці в Україні на прикладі промислового сектору / Е. Кучменко // Матеріали конференції «Державне регулювання ринку праці: сучасні технології та напрями їх розвитку». Частина I, 2006. – с. 185 – 194.
12. Маршавін Ю. Профорієнтація незайнятого населення та молоді як чинник досягнення професійної відповідності попиту і пропозиції / Ю. Маршавін // Україна: аспекти праці, №3, 2008, с. 20-24.
13. Мелень В. В Украине сосчитали рейдеров [Электронный ресурс] / В. Мелень // сайт Delfi.ua. – Режим доступу: <http://www.delfi.ua/news/daily/society/v-ukraine-soschitali-rejderov.d?id=1139002>
14. Мельник В. Еволюція поглядів на працю і природу трудових доходів / В. Мельник // Україна: аспекти праці. – 2011. - №1, с. 11-17.
15. Молдован О. Економічний цикл по-українськи: криза як причина піднесення [Електронний ресурс] / О. Молдован // сайт «Українська правда». – Режим доступу: <http://www.epravda.com.ua/publications/2009/03/19/186221/>
16. Монусова Г. Промышленные рабочие в России: адаптация, дифференциация, мобильность [Текст] / Г. Монусова // Социологический журнал. - 1998. - № 1/2. - С. 211-221.
17. Николаева, Т. Человек за бортом / Т. Николаева // Бизнес. – 2007. - №5. – с. 54-59.
18. Николай Азаров: Украине нужны квалифицированные кадры [Электронный ресурс] / М. Азаров // Урядовий портал. – Режим доступу: [http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art\\_id=245698326](http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art_id=245698326)
19. Папава В. Некроэкономика – феномен посткоммунистического переходного периода // Общество и экономика, №5, 2001, с.22-30.
20. Петкова Л. Економічне зростання в Україні: регіональний вимір : монографія / Л. Петкова. – Черкаси: ЧДТУ, 2004. – 271 с.
21. Петраков, Н. Укрепление прав собственности: трансформировать, не разрушая [Текст] / Н. Петраков // Вопросы экономики. – 2008. - №3. - С. 64-67.
22. Про соціально-економічне становище України за 2013 рік : аналіт. доповідь / за ред. О. Г. Осауленко. – К.: Держ. служба статистики України, 2014. – 82 с.
23. Розмаинский И. «Инвестиционная близорукость» в посткейнсианской теории и в российской экономике / И. Розмаинский // Вопросы экономики. – 2006. - №9. - С. 71-82.

24. Скалацький В. Критерії визначення інформаційного суспільства / В. Скалацький // Філософські проблеми гуманітарних наук, №1-2, 2004. с.116-117.
25. Стан умов праці найманих працівників, 2011 рік : статистичний бюлетень / Держ. служба статистики України / Сенік І.В. (відп. за випуск). – К. : Держ. служба статистики України, 2012. – 27 с.
26. Статистичний щорічник, 2012 рік : статистичний щорічник / Держ. служба статистики України / О. Е. Остапчук (відп. за випуск). – К: Держ. служба статистики України, 2013. – 552 с.
27. Шевчук В. Ринок праці як інструмент регулювання освітньої галузі у сфері підготовки висококваліфікованої робочої сили / В. Шевчук // Україна: аспекти праці. – 2010. - №2, с. 20-25.
28. 2013 Index of Economic Freedom. – Washington : The Heritage Foundation and Dow Jones & Company, Inc. – 2014. – 512 p.