

## **Картелирование как инструмент преодоления структурного дисбаланса на промышленном сегменте рынка труда Украины**

Анализ современных научных работ [3, с. 129-130; 4, с. 74; 5, с. 70-71] позволяет утверждать, что на сегодняшний день проблемы структурного дисбаланса на промышленном сегменте рынка труда и высокого уровня износа основных средств украинской промышленности (до 80 % в некоторых отраслях [2]) являются взаимосвязанными. Устаревшее оборудование является одной из главных причин низкой производительности труда работников, что ведет к невысокому уровню их заработной платы. Более того, ограниченные возможности производства высококачественной продукции в условиях значительной изношенности основных средств ориентируют предприятия на ценовую конкурентоспособность, а поскольку материалоемкость и энергоемкость производства на устаревшем оборудовании довольно высокие, основным направлением экономии выступают расходы на рабочую силу (зарплата, охрана труда и т.д.). Либо, напротив, при достаточно высокой зарплате, обусловленной дефицитом рабочих кадров, устанавливаются завышенные нормы труда, существенно возрастает нагрузка на работника. Все это ведет к падению престижности рабочих специальностей и снижению предложения рабочей силы на промышленном сегменте рынка труда.

Для активизации процессов модернизации промышленных предприятий целесообразно воспользоваться японским опытом картелирования. Речь идет о картелях структурных кризисов – предусмотренных антимонопольным законодательством временных объединениях компаний, которые создаются для модернизации или структурной перестройки отрасли промышленности во время кризисных явлений, в т.ч. когда существует необходимость массового изменения технологий [6]. Участники таких картелей имеют право обмениваться технической информацией и патентами, согласовывать объемы производства и цены. Также они вместе организуют перевозки и исполь-

зуют складские мощности. Об эффективности такой практики картелирования свидетельствуют успешная модернизация японской черной металлургии, судостроения, химической и угледобывающей отраслей.

Предпосылкой к внедрению картеля структурных кризисов как института в украинскую правовую среду является статья 10 «Согласованные действия, которые могут быть разрешены» Закона Украины «Про защиту экономической конкуренции» от 11.01.2001 № 2210-III [1]. Эта статья предусматривает разрешение Антимонопольным комитетом согласованных действий предприятий, которые будут способствовать усовершенствованию производства, технико-технологическому развитию, оптимизации экспорта и импорта продукции. Учитывая временной характер существования картелей структурных кризисов, они не представляют угрозы рыночной системе в целом, а поэтому не попадают под определенный в этой же статье запрет.

При внедрении японского опыта картелирования в украинскую социально-экономическую среду следует помнить о следующих проблемах отечественного промышленного сегмента рынка труда:

непрестижность рабочих специальностей на фоне высокой популярности среди выпускников школ «модных» профессий (юрист, менеджер и т.д.);

склонность многих рабочих к контрпродуктивному поведению (алкоголизм, кражи, производство брака, прогулы).

В пределах картелей структурных кризисов следует предусмотреть организацию ряда мероприятий, направленных на решение обозначенных выше проблем, по следующим направлениям:

повышение лояльности персонала к предприятию, что должно уменьшить текучесть кадров, улучшить трудовую дисциплину, мотивировать сотрудников к продуктивной и качественной работе;

профориентационная деятельность, направленная на увеличение предложения рабочих кадров на промышленном сегменте рынке труда в соответствии с потребностями предприятий-участников картеля.

Повышению лояльности персонала к предприятию должны способствовать следующие мероприятия:

повышение уровня заработной платы;

внедрение кружков качества.

Руководство картеля должно обеспечить поэтапное повышение уровня заработной платы персонала предприятий-участников, которое будет происходить синхронно с процессами модернизации и связанного с ней улучшения производительности труда. Основное внимание следует уделить росту доплат за стаж и наставничество (максимальный размер которых должен достичь до 50 % от основной заработной платы), что будет способствовать удержанию опытных работников и распространению их опыта среди новичков.

Внедрение кружков качества в деятельность предприятия будет способствовать улучшению психологического климата на предприятиях, повышению заинтересованности сотрудников работой, повышению производительности труда. В соответствии с опытом предприятий экономически развитых стран, кружки качества создаются в пределах отдела на добровольной основе и включают от 3 до 10 человек. Участники кружка самостоятельно выбирают проблемы для обсуждения, ищут способы их решения и самостоятельно внедряют мероприятия в деятельность своего отдела. Заседания, как правило, короткие, и ведутся под руководством мастера – самого опытного среди участников сотрудника.

Для проведения крупномасштабных мероприятий, направленных на улучшение ситуации на промышленном сегменте рынка труда в районах размещения предприятий-участников, целесообразно сформировать фонд реализации кадровой политики картеля. За деньги фонда будут обеспечиваться:

повышение уровня охраны труда на предприятиях картеля;

строительство специализированных медицинских учреждений для сотрудников, чей труд связан с тяжелыми для здоровья условиями;

развитие связей с домами отдыха, санаториями и т.д., услуги которых будут включаться в социальный пакет сотрудников;

обеспечение информационной политики картеля на рынке труда.

Первые три мероприятия связаны с гуманизацией труда – улучшением условий работы сотрудников как в эргономическом, так и психологическом аспектах. Основными направлениями информационной политики картеля на рынке труда должны стать:

организация регулярных публичных вознаграждений сотрудников, которые достигли успехов в профессиональной деятельности, и размещение соответствующей информации в местных газетах и на биллбордах;

профориентационная деятельность.

При внедрении института картеля структурных кризисов в правовую сферу Украины следует предусмотреть механизмы его взаимодействия с органами местного самоуправления и Государственной службой занятости. В частности, мероприятия, прямо или опосредованно носящие профориентационный характер, должны совместно финансироваться фондом обеспечения кадровой политики картеля и органами местного самоуправления или Государственной службой занятости по принципу 50х50. Речь идет о публикации в местных СМИ информации про ситуацию на рынке труда и дефицитные в сфере промышленности специальности, а также об организации работы профориентационных групп. Каждая такая группа будет включать по одному представителю службы занятости, руководства ПТУ, отделов маркетинга и персонала предприятия-участника. Главная задача группы – убедительно и профессионально описать ученикам либо их родителям (в случае посещения родительского собрания) сложившуюся на рынке труда ситуацию и стимулировать молодых людей учиться на нужные предприятиям-участникам картеля специальности.

В целом, координация и объединение усилий промышленных предприятий в пределах картелей структурных кризисов должны обеспечить преодоление структурного дисбаланса на промышленном сегменте рынка труда.

### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Про захист економічної конкуренції [Текст] : Закон України від 11 січ. 2001 р. № 2210-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. - №12. – с. 64.
2. Гарбар, В.А. Проблеми зносу основних фондів, і лізинг як одна з форм забезпечення їх кількості [Електронний ресурс] / В. А. Гарбар, І. О. Панасенко // Матеріали VIII Міжнар. інтернет-конф., 24-26 січня 2010 р. - Режим доступу: <http://intkonf.org/ken-garbar-va-panasenko-io-problemi-znosu-osnovnih-fondiv-i-lizing-yak-odna-z-form-zabezpechennya-yih-kilkosti/>
3. Григорьев, Л. Украина: раздвоение трансформации [Текст] / Л. Григорьев, С. Агибалов, М. Салихов // Вопросы экономики. – 2009. - №3. - С. 125-142.
4. Грішнова, О. Соціальна відповідальність бізнесу: сутність, значення, стратегічні напрями розвитку в Україні [Текст] / О. Грішнова // Україна: аспекти праці. – 2010. - №7. - С. 3-8.
5. Заяць, Т. А. Національний ринок праці та його молодіжний сегмент: методологія, практика, перспективи розвитку [Текст] : монографія / Т. А. Заяць, В. Л. Жаховська. – К. : Фенікс, 2008. - 312 с.
6. Терехин, К. Союз противников [Текст] / К. Терехин // Секрет фирмы. - 2002. - №7 (16). – С. 25-27.