

Модель стратегії розвитку промислового сегменту ринку праці

Вступ. Стабільне виконання промисловим сегментом ринку праці своєї основної функції – постачання промисловості робочою силою належного напрямку та рівня підготовки – є необхідною умовою високої конкурентоспроможності підприємств цього сектору економіки. Проте наразі ця функція не виконується достатньою мірою. Нестача робітничих кадрів та технічних спеціалістів, здатних працювати на сучасному обладнанні та сприймати у виробничому процесі досягнення науково-технічного прогресу, є одним із головних обмежень економічного розвитку промислових підприємств України.

Вивченню проблем дисбалансу попиту і пропозиції на промисловому сегменті ринку праці та пошуку шляхів їх подолання присвячено праці багатьох українських вчених, таких як Бандур С. І., Заяць Т. А., Ільч Л. М., Кучменко Е. М., Петрова І. Л., Пухлій В. Т., Харкянен Л. В. та інших. Аналіз їхніх праць показує, що основні чинники, які безпосередньо призвели до виникнення даної проблеми, досконально вивчені, а також визначено основні шляхи подолання їх впливу.

Проте поза увагою дослідників залишаються глибинні першопричини дисбалансу попиту і пропозиції, які знаходяться у інституціональній площині і призводять до неефективності державної політики. Мова йде про домінування в соціально-економічній сфері неформальних відносин, які створюють таку систему ризиків, за якої власники великого промислового бізнесу вважають більш вигідним вкладати кошти не в модернізацію підприємств, а в політичну діяльність, перерозподіл власності, заходи недобросовісної конкуренції і т.д. Податковий тиск змушує середній і малий промисловий бізнес переходити у тіньовий сектор і обмежує можливості щодо модернізації. Застарілі основні виробничі фонди змушують промислові підприємства орієнтуватись на цінову конкурентоспроможність за рахунок економії на витратах, пов'язаних із робочою силою. Це виступає причиною неprestижності промислових спеціальностей.

Постановка задачі. Метою статті є обґрунтування моделі стратегії подолання дисбалансу попиту і пропозиції на основі формалізації соціально-економічних відносин між суб'єктами, що мають відношення до ринку праці, і пов'язаної із цим корекції їх поведінки.

Результати. На основі аналізу публікацій вітчизняних та російських вчених [1, с. 57-58, 64; 2, с. 134; 3, с. 64-65; 4, с. 53], присвячених проблемі деструктивного впливу деформалізованого стану економіки на ринок праці, та їх рекомендацій щодо поліпшення ситуації, в розрізі проблем промислового сегменту ринку праці можна запропонувати заходи, які мають створити інституційні передумови подолання структурного дисбалансу (табл. 1):

Інституційне забезпечення збалансованого розвитку промислового сегменту ринку праці

Напрями	Інструменти реалізації	Виконавці	Наслідки для промислового сегменту ринку праці
1. Введення в законодавство поняття «обтяженої» власності та санкцій за порушення умов користування нею	1.1. Прийняття Закону України «Про соціальну відповідальність підприємців» 1.2. Державні та профспілкові перевірки використання підприємцем «обтяженої» власності	1.1. Міністерство юстиції України 1.2. Державна інспекція техногенної безпеки України 1.3. Профспілкові інспекції з охорони праці	Мотивація власників бізнесу до: 1.1) покращення санітарно-гігієнічних умов праці; 1.2) покращення охорони праці.
2. Введення прогресивної системи оподаткування доходів фізичних осіб, диференційованої за галузями, на тлі посилення контролю за доходами власників великого бізнесу	2.1. Прийняття змін до Податкового кодексу України 2.2. Прийняття змін до Закону України «Про соціальний діалог в Україні»	2.1. Міністерство фінансів України 2.2. Державна податкова служба України 2.3. Служба безпеки України	Зростання мотивації власників великого бізнесу до: 2.1) підвищення оплати праці персоналу з метою зниження розриву між власними доходами та доходами працівників; 2.2) вкладень коштів у модернізацію підприємств промисловості і, як наслідок, - робочих місць.

Введення в законодавство поняття «обтяженої» власності має сприяти покращенню умов праці персоналу на промислових підприємствах (табл. 1). Поняття «обтяженої власності» широко використовується в європейських країнах як інструмент регулювання відносин суспільства та приватного власника.

Доцільним є прийняття Закону України «Про соціальну відповідальність підприємців», де і буде введено поняття «обтяженої власності». В аспекті соціальних відносин підприємець буде зобов'язаний використовувати свою власність таким чином, щоб не обмежувати права інших громадян, в т.ч. найманих працівників. Зокрема, власник підприємства повинен забезпечувати персоналу гідні умови праці, в тому числі належний рівень охорони праці, безпечні для здоров'я санітарно-гігієнічні умови праці. З прийняттям такого закону у держави з'являться додаткові економічні важелі тиску на тих підприємців, які економлять на безпеці та ергономічних умовах праці. Їх діяльність буде розглядатись як безвідповідальна, а ведення бізнесу – як таке, що становить небезпеку для суспільства. При першому виявленні порушення прав працюючих на безпечну для життя і здоров'я працю підприємець сплачуватиме штраф, а при повторному правопорушенні – позбавлятиметься права вести підприємницьку діяльність.

Введення прогресивної системи оподаткування доходів фізичних осіб обмежуватиме самозбагачення власників великого бізнесу і підвищуватиме їх мотивацію до вкладення коштів у ризикові інноваційні проекти, оновлення обладнання промислових підприємств, підвищення заробітної плати працівників, поліпшення умов їх роботи.

У розвинутих країнах світу діє система саме прогресивного оподаткування доходів населення, що використовується як стимул для розвитку виробництва та його оновлення. Зокрема, у Великобританії особи з річним доходом до 2440 фунтів стерлінгів звільняються від податку, в той час як для осіб з річним доходом 2440 – 37400 ф. ст. встановлений податок у розмірі 20 %, 37400 – 150000 ф. ст. – 40 %, 150000 – 300000 ф. ст. – 45 %, понад 300000 ф. ст. – 50 %.

понад 150000 ф. ст. – 50 %. При цьому у багатьох країнах з прогресивною системою оподаткування доходів фізичних осіб (Великобританія, Німеччина, Данія, Канада, США, Японія) відповідний податок посідає чільне місце (до 40 %) в системі доходів державного бюджету.

В Україні ж з 2011 року податок з доходів фізичних осіб розміром до 10 мінімальних заробітних плат включно складає 15 %, понад 10 мінімальних заробітних плат – 17 %. Фактично різниця між ставками податку є незначною, як незначною є і його частка у доходах бюджету (16 % у 2011 році). Зазначимо, що в Україні вже є досвід функціонування прогресивної системи оподаткування. Так, у 2003 році максимальний рівень податку з доходів фізичних осіб складав 40%. Проте деформалізований стан української економіки та соціальних відносин зводив нанівець будь-які спроби обмежити розрив у доходах між багатими та бідними українцями та поповнити бюджет. Заможні верстви населення переводили частину своїх доходів за кордон або ж отримували їх тіньовим шляхом. Введення у 2004 році загальної для всіх верств населення ставки податку в 13% не призвело до легалізації доходів найбагатших верств через вкоріненість опортуністичної політики в суспільстві та невпевненість у майбутньому по причині нестабільної політичної ситуації.

Специфіка запропонованої автором прогресивної системи оподаткування полягає у наступному. Необхідно розробити та впровадити систему контролю за доходами підприємців, починаючи з власників великого бізнесу (особливо в монополізованих галузях), кількість яких є відносно невеликою. В межах Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 № 2862-VI доцільно прийняти положення про обов'язкове включення в галузеві угоди пункту про очікуваний річний дохід представника кожної з професій та власників підприємств, а також чітких тарифних сіток і схем посадових окладів.

При перевищенні середнього річного доходу 10 % представників найменш оплачуваних професій галузі річний дохід інших працівників, а також власника підприємства галузі (незалежно від джерел) оподатковуватиметься за шкалою:

Розмір перевищення, разів	5-9	10-14	15 і більше
Ставка податку, %	20	50	80

Більш точне значення розмірів ставок податків має бути встановлене Міністерством фінансів України на базі аналізу думок експертів із економіки, соціології та податкової діяльності.

Ефективне впровадження такого порядку оподаткування сприятиме зростанню оплати праці працівників галузі через бажання власників великого бізнесу зменшити розрив між власними доходами та доходами працівників. З цієї ж причини слід очікувати і «детінізацію» заробітної плати в тих секторах економіки, де діє великий бізнес. Необхідність підвищувати оплату праці персоналу та зменшення можливостей до самозбагачення мотивуватиме власників великого бізнесу до модернізації виробництва, впровадження енерго- та матеріалозберігаючого сучасного обладнання, більш активної участі у інноваційних проектах, оскільки можливість забезпечення конкурентоспроможності продукції за рахунок політики «дешевого робітника» суттєво знизиться. Модернізація

виробництва призведе до необхідності зростання інвестицій в людський капітал та посилення співпраці із навчальними закладами.

В основу Стратегії розвитку промислового сегменту ринку праці слід покласти активізацію системи соціального партнерства (діалогу), що відповідає пануючим у розвинутих країнах світу тенденціям і, до того ж, загальному спрямуванню України до вступу в Європейський Союз. На основі аналізу наукових праць і публікацій, присвячених проблемам соціального діалогу в Україні [5, с. 585-586; 6, с. 3-8; 7], автором визначено, що для забезпечення ефективного розвитку відносин соціального партнерства доцільно реалізувати комплекс взаємопов'язаних заходів (табл. 2):

Таблиця 2.

Розвиток системи соціального діалогу як інструменту подолання дисбалансу попиту і пропозиції в промисловому сегменті ринку праці України

Напрями	Інструменти реалізації	Виконавці	Наслідки для промислового сегменту ринку праці
1	2	3	4
1. Заохочення промислових підприємств до співпраці із навчальними закладами шляхом впровадження системи стимулювання підвищення кваліфікації персоналу «Податок плюс субсидія» та поширення її дії на будь-яку співпрацю із навчальними закладами	Внесення змін до Законів України «Про професійний розвиток працівників» та «Про соціальний діалог в Україні» шляхом введення статті про повернення частини податкових та інших відрахувань підприємства в розмірі витрат на співпрацю із навчальними закладами та навчання працівників	1.1. Міністерство соціальної політики України 1.2. Міністерство фінансів України	Як результат посилення співпраці підприємств із закладами освіти: 1.1) покращення забезпеченості підприємств робочою силою належного рівня і напряму підготовки; 1.2) налагодження системи безперервного навчання; 1.3) модернізація навчального обладнання закладів освіти.
2. Формування на галузевому рівні: 2.1) двох представницьких структур промислових роботодавців – власників великого та (окремо) середнього і малого бізнесу – із обов'язковим включенням власників у переговорний процес; 2.2) двох представницьких структур промислових профспілок по аналогічному принципу	Внесення змін до Законів України «Про соціальний діалог в Україні», «Про організації роботодавців» та «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», які передбачатимуть формування в промисловості відповідних потужних галузевих об'єднань сторін соціального діалогу	2.1. Міністерство соціальної політики України 2.2. Національна тристороння соціально-економічна рада 2.3. Роботодавці 2.4. Профспілки	Зростання ефективності соціального партнерства в результаті концентрації роботодавців та профспілок в потужних об'єднаннях, а також врахування відмінностей проблем та мотивації власників великого і середнього й малого бізнесу, що має бути враховане державою та профспілками під час переговорів.
3. Обов'язкове введення до колективних договорів зобов'язань роботодавця щодо покращення умов і оплати праці, соціальних заходів, спрямованих на пом'якшення наслідків звільнень	Угоди в межах соціального партнерства	3.1. Міністерство соціальної політики України 3.2. Національна тристороння соціально-економічна рада 3.3. Профспілки	Як результат покращення положення промислових працівників: 3.1) збільшення привабливості робітничих робочих місць; 3.2) зростання лояльності працівників до підприємств.

Розвитку відносин соціального партнерства сприятиме *впровадження в Україні системи «Податок плюс субсидія»* за досвідом Франції (табл. 3.3.). Система передбачає повернення фірмі частини податкових надходжень з метою відшкодування витрат на навчання персоналу [8, с. 93-94].

Проте в українських умовах цю систему слід використати у більш розширеному варіанті. На відміну від французьких вітчизняні навчальні заклади постійно відчують брак коштів на організацію високоякісного учбового процесу (оновлення навчального обладнання, гідна оплата праці викладацького складу, підвищення його кваліфікації). З цієї причини навчання та підвищення кваліфікації працівників (особливо робітників) часто виявляється недостатньо ефективним. Враховуючи брак коштів у держави на підтримку сфери освіти, доцільно стимулювати співпрацю між промисловими підприємствами та навчальними закладами. Система «Податок плюс субсидія» в Україні має враховувати всі витрати, які понесе підприємство під час взаємодії із навчальними закладами: на підвищення кваліфікації окремих працівників, на фінансову підтримку цих закладів тощо. Такі витрати мають відшкодуватись підприємству шляхом повернення йому частини податкових надходжень в розмірі таких витрат: за рахунок відрахувань з фонду оплати праці (якщо здійснювалася підготовка, перепідготовка чи підвищення кваліфікації працівника) або ж з податку на прибуток (якщо здійснювалася фінансова підтримка навчальних закладів, їх модернізації). В умовах деформалізованої економіки існує значний ризик того, що подібна взаємодія між підприємствами та навчальними закладами може стати способом «відмивання коштів» власників бізнесу. Тому така співпраця має відбуватись під контролем державних інспекторів на базі угод між підприємствами та навчальними закладами, де чітко зазначатиметься сума перерахованих на рахунок останніх коштів.

Слід сприяти укладенню саме довгострокових угод про співпрацю між підприємствами та навчальними закладами, оскільки в сучасних умовах прискореного науково-технічного прогресу постійно існує потреба у підвищенні кваліфікації працівника. Тобто необхідно сформувавши систему безперервної освіти робітників, оскільки лише за постійної взаємодії підприємств та навчальних закладів можна досягти збалансованого розвитку промислового сегменту ринку праці.

Для впровадження системи «Податок плюс субсидія» доцільно внести зміни до Законів України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 № 4312-VI та «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 № 2862-VI. Зазначені закони не передбачають надання пільг тим роботодавцям, які піклуються про підвищення кваліфікації працівників, підготовку кадрів і т.д. Тому до відповідних законодавчих актів слід включити статті, присвячені системі «Податок плюс субсидія».

Функціонування системи «Податок плюс субсидія» має передбачатись лише в межах довгострокових угод між державою, підприємцями та навчальними закладами, укладених в рамках соціального партнерства, що слугуватиме чинником прогресивного розвитку ринку праці.

Важливим напрямом розвитку соціального діалогу як інструменту подолання дисбалансу попиту і пропозиції на промисловому сегменті ринку праці є *формування у промисловості двох представницьких структур роботодавців (представників великого та окремо – середнього і малого бізнесу) та відповідних їм двох представницьких структур профспілок (які об'єднують зайнятих на даних підприємствах)*. Відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 № 2862-VI визначаються критерії репрезентативності об'єднань роботодавців та профспілок у відносинах соціального партнерства, зокрема

zareєстрованість, загальна чисельність працівників та територіальна (галузева) розгалуженість. Інтереси роботодавців чи профспілок може представляти будь-яке їх об'єднання, яке відповідає зазначеним у законі критеріям репрезентативності. На нашу думку, з метою підвищення ефективності участі організацій роботодавців та профспілок в переговорному процесі доцільно обмежити кількість об'єднань відповідних однойменних структур, які можуть виступати стороною під час переговорів на рівні галузі.

Необхідність концентрації в загальних представницьких структурах усіх промислових роботодавців зумовлена недостатньою ефективністю їх участі у соціальному діалозі. Зокрема, у 2009 році за участю роботодавців було укладено лише 15 із 82 галузевих угод. В цілому, об'єднання роботодавців в Україні як соціально-економічні інститути не є сформованими повною мірою. До того ж, існують певні складнощі із поширенням умов галузевих угод на тих роботодавців, які не є членами відповідних об'єднань.

Відповідно до результатів опитувань [7, с. 32], 51,7 % роботодавців, задіяних у галузевих угодах, вважають, що соціальне партнерство з року в рік стає все менш ефективним. 37,9 % роботодавців вказують на низький рівень розвитку об'єднань, які мають представляти їх інтереси.

Доцільність створення в промисловості окремих об'єднань організацій роботодавців з урахуванням масштабів бізнесу власників підприємств зумовлена відмінностями мотивації і проблем останніх. Причинами браку коштів підприємств великого бізнесу є «контрпродуктивна» поведінка їх власників, оскільки вони часто вважають не вигідним для себе інвестування в модернізацію. В той же час середньому і малому бізнесу дійсно бракує коштів на модернізацію, часто – не тільки через нестачу інвестицій, а й з причини значного податкового тиску. Враховуючи вищесказане, з метою підвищення ефективності соціального діалогу, обов'язковим є *включення власників бізнесу до керівних органів об'єднань організацій роботодавців* і участь цих осіб у переговорному процесі.

Залученню роботодавців до участі в представницьких об'єднаннях сприятимуть запропонована нижче система заходів (рис. 1):

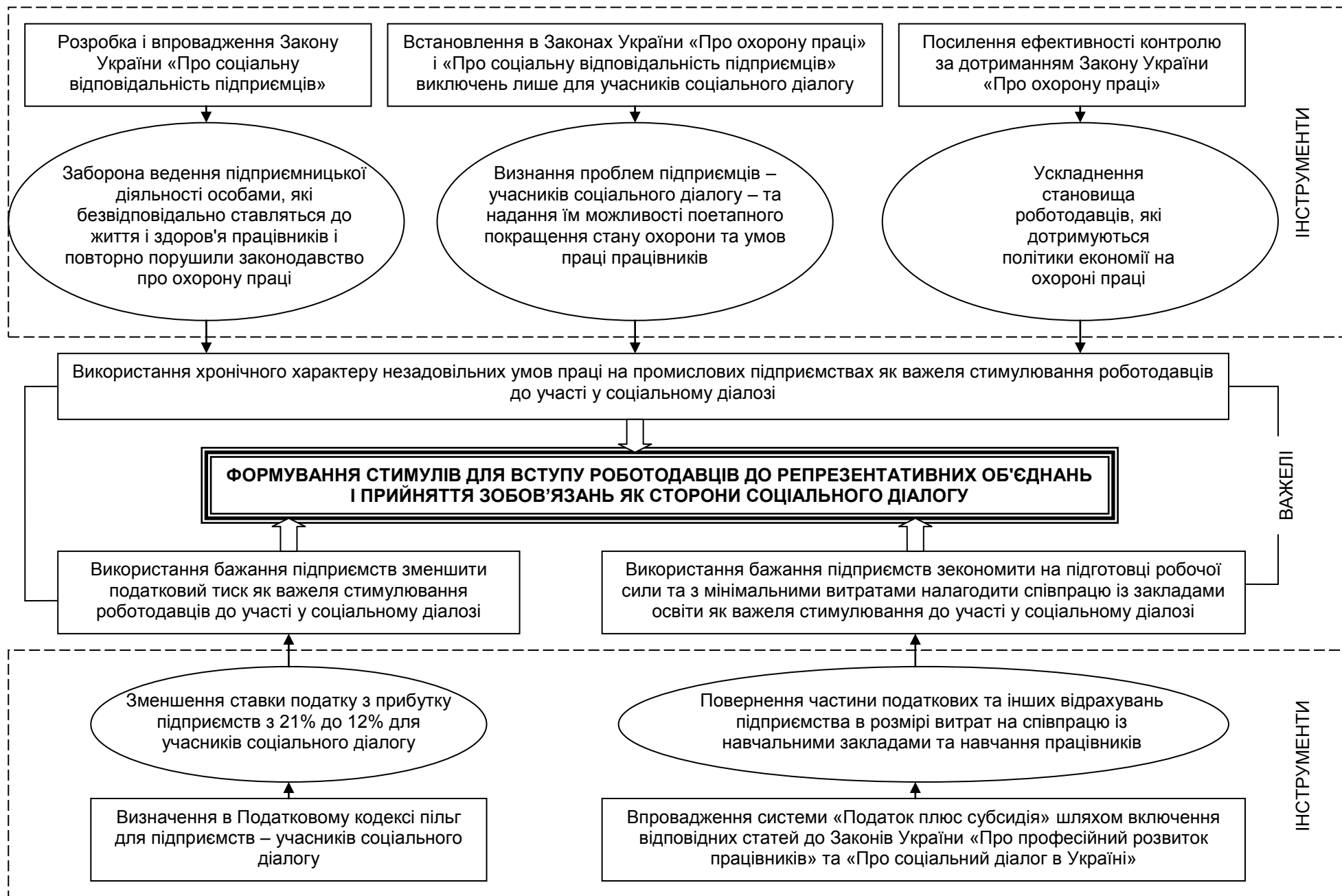


Рис. 1. Мотиваційний механізм вступу роботодавців до репрезентативних об'єднань соціального діалогу

Як видно з рис. 1, важливу роль в мотиваційному механізмі відіграють запропоновані автором впровадження у правовий обіг системи «Податок плюс субсидія», поняття «обтяженої власності», посилення контролю за дотриманням законодавства в сфері охорони праці, а також надання податкових пільг. Слід зазначити, що зменшення податкового тиску і наявність можливості компенсації витрат на підготовку кадрів за рахунок повернення частини відрахувань з фонду оплати праці сприятиме «детінізації» заробітної плати на підприємствах – учасниках соціального діалогу. Зменшення податкового тиску збільшить можливості щодо інвестицій підприємства у модернізацію основних виробничих фондів.

Очікувані результати активізації участі роботодавців в соціальному діалозі пов'язані із їх зобов'язаннями у відносинах соціального партнерства (рис. 2):

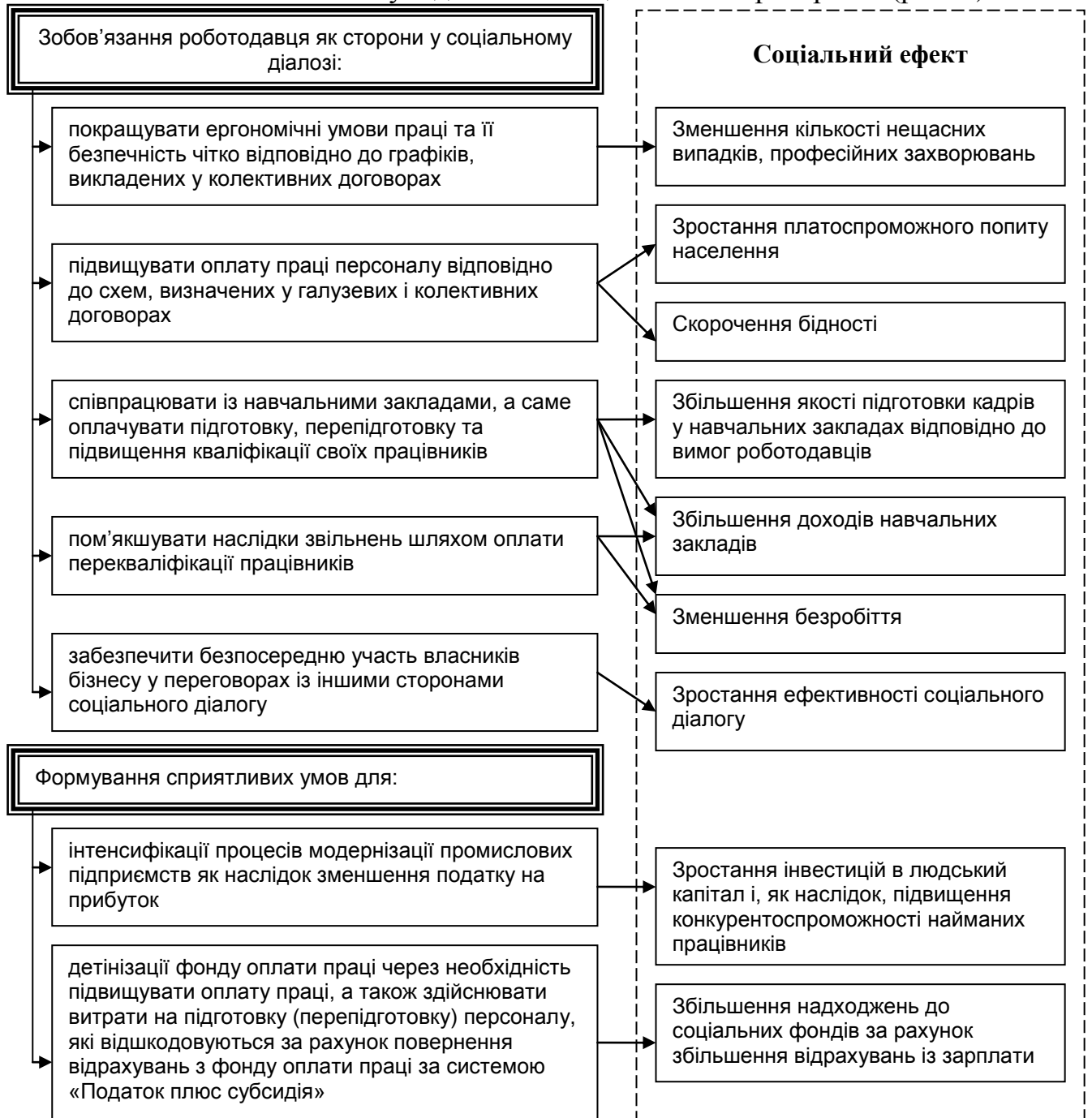


Рис. 2. Соціальний ефект від участі роботодавців у соціальному діалозі

З рис. 2 видно, що соціальний ефект (скорочення безробіття, зростання доходів населення, детінізація зарплати і збільшення відрахувань з неї до соціальних фондів тощо) має перекрыти негативний вплив скорочення податкових надходжень до державного бюджету. Розвиток в Україні соціального діалогу сприятиме формуванню у свідомості підприємця моделі «відповідального бізнесу», що передбачає насамперед дотримання умов трудового законодавства, забезпечення належних умов праці та її оплати.

Концентрація профспілок та поява посадових осіб, які мають високу правову підготовку та добре розуміють мотивацію поведінки власників бізнесу, мають суттєво посилити позиції найманої праці у переговорному процесі, сприяти його поживленню. Формування окремого об'єднання організацій роботодавців – власників великого бізнесу – дає можливість в ході переговорного процесу державі та профспілкам «тиснути» на факт «контрпродуктивної» поведінки власників підприємств і вимагати її зміни на «продуктивну» (орієнтовану на модернізацію підприємств та покращення статусу найманих працівників). В ході ж переговорів з власниками середнього та малого бізнесу необхідно зробити наголос на соціальній відповідальності бізнесу та практичній користі, яку отримують роботодавці в результаті поліпшення умов праці персоналу, підвищення їхньої заробітної плати і т.д. В будь-якому випадку, врахування відмінностей у мотивації великого та середнього і малого бізнесу є запорукою вирішення соціальних проблем в межах промислового сегменту ринку праці.

Важливим напрямом розвитку соціального діалогу є розширення *соціальних обов'язків роботодавців* (табл. 2), що сприятиме формуванню моделі відповідального бізнесу в Україні, і, зокрема, зростанню лояльності працівників до підприємства. Як і у Франції, до угод на рівні галузі слід включити питання, які враховують як інтереси працівників (приспосовування власників робочої сили до змін на ринку праці у середньостроковому – 5 років – періоді), так і роботодавців (можливість переведення працівників на часткову зайнятість у чітко визначених випадках). До угод в межах соціального партнерства на рівні галузі та підприємства в обов'язковому порядку слід включити ряд зобов'язань роботодавця. Частина з них, спрямована на забезпечення позитивних ефектів для економіки в цілому та промислового сегменту ринку праці зокрема, зазначена на рис. 2. Відповідно до визначених в ході переговорів із державою та профспілками графіків роботодавця повинен забезпечити стабільне покращення ергономічних умов, безпечності праці та рівня її оплати. Колективні переговори, які проводяться на рівні окремих підприємств, також мають включати як соціальні заходи, спрямовані на пом'якшення наслідків звільнень. Зокрема, має передбачатись можливість перекваліфікації або перепідготовки працівників за кошти підприємства на основі співпраці із державними центрами зайнятості та закладами освіти. Відповідні витрати підприємства відшкодуватимуться в межах системи «Податок плюс субсидія», що сприятиме ефективному розвитку моделі відповідального бізнесу.

Результатом ефективної реалізації стратегії розвитку промислового сегменту ринку праці є формування механізму забезпечення промислових підприємств робочою силою відповідно до існуючих та потенційних потреб (рис. 3):

Рис. 3 показує, що подолання дисбалансу попиту і пропозиції на промисловому сегменті ринку праці пов'язане із зростанням привабливості робочих місць у промисловості шляхом забезпечення збільшення рівня заробітної плати і покращення санітарно-гігієнічних умов, а також з формуванням ефективної системи співпраці між роботодавцями та навчальними закладами.

Висновки. На основі викладеного матеріалу можна зробити такі висновки.

По-перше, обов'язковою передумовою ефективного регулювання промислового сегменту ринку праці є врахування відмінностей у мотивації і поведінці власників великого та середнього й малого бізнесу. Їх привернення до соціального діалогу базується на усуненні дії чинників, що спричиняють контрпродуктивну поведінку і зумовлені деформалізованим станом економіки (для власників великого бізнесу) та високим податковим тиском (для власників середнього і малого бізнесу).

По-друге, складне становище вітчизняних навчальних закладів та неспроможність держави забезпечити їх ефективне пристосування до вимог ринку праці через брак коштів актуалізує роль співпраці між роботодавцями та освітою. Стимулювання такої співпраці має бути побудоване на наданні податкових пільг роботодавцям, які здійснюють замовлення кадрів та впливають на навчальний процес шляхом коригування учбових планів на тлі забезпечення ПТНЗ і ВУЗів сучасним учбовим обладнанням.

По-третє, зростання привабливості робочих місць у промисловості має бути результатом інтенсифікації процесів модернізації та зумовленої цим потреби у високоосвіченій якісно підготовленій робочій силі, заради утримання якої роботодавець поліпшує умови праці та її оплату.

Список використаних джерел

1. Гринберг Р. Российская структурная политика: между неизбежностью и неизвестностью // Вопросы экономики, №3, 2008, с. 56-63.
2. Гріневська С. М. Проблеми ефективного використання кадрів у промисловому секторі економіки України // Зайнятість та ринок праці: Зб. наук. пр. – К.: РВПС України НАН України, 2008. – с.132-136.
3. Петраков Н. Укрепление прав собственности: трансформировать, не разрушая // Вопросы экономики, №3, 2008, с. 64-67.
4. Калініна С. П. Ринок праці і зайнятість: теоретико-методологічний аспект: Монографія. - Донецьк: Видавництво Донецького національного університету, 2005. – 227 с.
5. Бандур С. І., Заяць Т. А., Куценко В. І. та ін. Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи: Монографія. – Черкаси: Брама-Україна, 2006. – 620 с.
6. Грішнова О. Соціальна відповідальність бізнесу: сутність, значення, стратегічні напрями розвитку в Україні // Україна: аспекти праці. – 2010. - №7, с. 3-8.
7. Мартиненко М., Матросов В. Шляхи підвищення мотивації до співпраці соціальних партнерів на галузевому рівні // Україна: аспекти праці, №5, 2010. – с. 30-35.
8. Попов С. В. Зайнятість та ринок праці в умовах ринкової економіки: Монографія. – Сімферополь, 2008. – 328 с.