

УДК 331.5.024.54:353

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ МІСТ УКРАЇНИ

ОЛЕНА ТАРАСЕВИЧ,*кандидат економічних наук, старший науковий співробітник
Інституту економіко-правових досліджень НАН України*

У статті розглянута проблема формування трудових відносин на підприємствах в умовах соціально-економічного розвитку міста. Показано взаємозв'язок трудової діяльності та рівня соціально-економічного забезпечення населення міста. Зроблено висновок про необхідність підвищення впливу економіко-правових механізмів розвитку трудових відносин на господарських підприємствах у містах України на основі узагальнення зарубіжного й вітчизняного досвіду.

Ключові слова: підприємство, трудові відносини, державне регулювання ринкової економіки.

Постановка проблеми. Однією з невирішених проблем соціально-економічного розвитку міст України є недостатня концептуальна розробка механізму трудових відносин на підприємствах, оскільки трудові відносини органічно пов'язані з ефективністю функціонування міської економіки і є не тільки економічною, але й достатньо гострою соціальною проблемою. За цих умов місце, роль і засоби втручання органів місцевого самоврядування в процеси регуляції трудової діяльності на господарських підприємствах міста повинні бути визначені чіткіше як у суто теоретичному, так і в науково-практичному аспекті.

В Україні на державному рівні сьогодні відсутня широкомасштабна програма соціально-економічного розвитку міст на найближчу перспективу. Цілий ряд міст України самостійно розробляють і намагаються реалізувати перспективні стратегії зростання господарської діяльності на підприємствах. Місцеві органи самоврядування повинні відстоювати інтереси підприємств і населення своїх територій з урахуванням соціального захисту населення міста з метою забезпечення зростаючого рівня добробуту людей.

З урахуванням світового досвіду в Україні повинна бути розроблена національна стратегічна програма формування нових трудових відносин із урахуванням вимог соціально орієнтованої ринкової економіки. Глобальною українською цільовою установкою цієї програми виступає розширення існуючих і створення нових механізмів формування трудових відносин на підприємствах усіх форм власності з метою випуску ними експортної конкурентоздатної продукції.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні й практичні дослідження проблем формування нових, соціально орієнтованих трудових відносин на новому етапі розвитку України знайшли своє віддзеркалення в працях вітчизняних учених В. К. Мамутова, В. А. Устименко, С. В. Богачова, С. П. Калініної, Г. А. Черниченко, О. С. Головачова та ін.

У загальній системі трудових відносин одне із центральних місць займає соціально-економічний механізм регуляції ринку праці, який є системою взаємодії елементів і методів впливу на політику зайня-

тості шляхом використання економічних, правових і соціальних засобів управління населенням країни. На думку О. С. Головачова, "...ринок праці, на якому формуються трудові відносини є системою виробничих відносин працівників (власників робочої сили), підприємців (працедавців) і держави з приводу обміну індивідуальної здібності до праці на фонд життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили й розміщення працівників у системі суспільного розподілу праці відповідно до законів товарного виробництва й обороту" [1, с. 96].

З урахуванням сучасного зарубіжного й національного досвіду проблема формування нових трудових відносин у містах нашої держави вимагає подальших досліджень і практичних рішень.

Метою статті є аналіз проблеми вдосконалення трудових відносин на вітчизняних підприємствах.

Виклад основного матеріалу. У багатьох вітчизняних підприємств сьогодні бракує грошових коштів як для техніко-економічного розвитку, так і для підвищення заробітної плати, що пов'язано з відносно великим відсотком сукупних податкових відрахувань (до 60 %). У зв'язку із цим доцільне зниження рівня ставки податків у всіх сферах виробничої діяльності, яке сприятиме підвищенню економічної ефективності підприємств. Система державного регулювання господарської діяльності повинна передбачати раціональну податкову регуляцію заробітної плати найнятих робітників і прибутку підприємств із тим, щоб забезпечувати купівельну спроможність на основі трудових доходів населення. Наявну шкалу ставок оподаткування не можна визнати обґрунтованою й прогресивною внаслідок того, що вона, по-перше, приводить до надмірної диференціації зарплати, а по-друге, мінімальна зарплата не набагато перевищує споживчий кошик на рівні фізіологічного існування. Практично оподатковується весь кошик зарплати, що є неприпустимим.

У зв'язку із цим назріла необхідність удосконалення податкової системи, перш за все, перегляд державної політики оподаткування доходів громадян.

Податкова регуляція трудової діяльності повинна

бути побудована так, щоб вона, з одного боку, стримувала надмірно високі доходи, але при цьому не ослабляла мотивації до праці. Для цього дуже важливе значення має здійснення переходу від фіскальної до стимулюючої податкової політики забезпечення стабільності законодавчої правової бази. Доцільно визначити порядок перегляду неоподаткованого податком мінімуму зарплати, підвищення його розміру, який не може бути менше, ніж реальний прожитковий мінімум.

Значна роль держави в підтримці й підвищенні купівельної спроможності заробітної плати. Це забезпечується, зокрема, за допомогою захисту зарплати від інфляції через механізм індексації. Проте зростання інфляції в Україні не супроводжується відповідною корекцією зарплати через її індексацію, індексації підлягають грошові доходи громадян у розмірах, що не перевищують величини межі малозабезпеченості. Це негативно впливає на платоспроможний попит, що, у свою чергу, призводить до падіння об'ємів виробництва. Індексацію зарплат залежно від рівня інфляції слід використовувати як інструмент її гальмування, оскільки цей метод припиняє падіння купівельного попиту населення, а отже, і зниження обсягів виробництва. Проте навіть у розвинених країнах механізм індексації зарплат не повністю компенсує підвищення цін на споживчі товари й послуги.

У зв'язку із цим доцільно перенести індексацію зарплат із загальнодержавного рівня на рівень підприємств, використовуючи для цього систему колективно-договірної регуляції господарських відносин. Необхідно відзначити також, що пряма державна регуляція оплати праці достатньо обмежена, оскільки більшість державних підприємств функціонують в умовах ринкових відносин. Світова практика свідчить, що з розвитком цих відносин пряма державна регуляція господарської діяльності витісняється непрямою, договірною.

Для регуляції трудових відносин в Україні в першу чергу потрібно прискорити розробку проектів концепцій, законів і нормативних актів, необхідних для практичного використання на місцях; широкого арсеналу заходів щодо податкової, соціально-економічної й фінансово-кредитної політики, направлених на структурну перебудову виробництв, створення нових підприємницьких структур, розвиток малого й середнього бізнесу, підтримку рівня попиту на ринку праці, заохочення підприємств до збереження й збільшення чисельності працівників. Важливе значення має зниження податкового навантаження на заробітну плату за основним місцем роботи й за сумісництвом, зменшення відрахувань із фонду заробітної плати підприємства, уживання заходів щодо запобігання падінню об'ємів виробництва.

Важливим аспектом формування трудових відносин у нашій країні є підготовка працівників нового ринкового типу, які володіють певною психологією, культурним рівнем, здатні ефективно працювати в ринкових умовах.

На прикладі соціально-економічного розвитку промислово розвинутих міст можна простежити поступове взаємопроникнення ринків праці та освітніх послуг, особливого значення набуває підготовка та перепідготовка кваліфікованих кадрів із урахуванням потреб підприємств міста. Так, аналіз рівня взаємодії ринків праці та освітніх послуг у місті Донецьку передбачає послідовне здійснення таких етапів:

- оцінка кількості фахівців, працевлаштованих за допомогою міських центрів зайнятості;

- оцінка рівня попиту на працівників певної спеціальності та кваліфікації, яка може бути використана вищими навчальними закладами міста для коректування обсягу набору абітурієнтів і подальшого відкриття нових спеціальностей;

- оцінка рівня пропозиції працівників певної спеціальності та кваліфікації, яка може бути використана вищими навчальними закладами міста для коректування обсягу набору абітурієнтів і подальшого згортання існуючих спеціальностей;

- оцінка кількості міських центрів зайнятості, які співпрацюють із вищими навчальними закладами міста.

Наявний ринок праці у Донецьку характеризується диспропорцією: надлишок фахівців з одних спеціальностей разом з їх дефіцитом з інших. При цьому в сучасних умовах розвитку міста зростає попит на фахівців суміщених спеціальностей, наприклад: інженер-економіст, фінансист-математик, юрист з питань екологічного права та інші. Подібний розрив між попитом на кваліфіковану робочу силу та її пропозицією з кожним роком збільшується. Працевлаштування молодих фахівців стає проблемним. Велика частина випускників вищих навчальних закладів міста працює не за фахом, унаслідок чого втрачається одержана кваліфікація. Неefективне використання кваліфікованих трудових ресурсів призводить до чистих втрат суспільства, скорочення обсягів виробництва, відставання реального внутрішнього національного продукту від потенційного. Збільшення кількості безробітних із вищою освітою призводить до дестабілізації ситуації на ринку праці та зростання соціальної напруженості в суспільстві.

Висока конкуренція на ринку праці, з якою доводиться стикатися молодим фахівцям, призводить до відставання ціни робочої сили від її вартості, зниження рівня заробітної плати. Низька заробітна плата не виконує мотиваційної функції, що скорочує продуктивність праці. У свою чергу, це знижує зацікавленість у трудовій діяльності та результатах праці й не стимулює працівника до підвищення освітнього рівня.

Для подолання подібних негативних тенденцій на міському ринку праці необхідно сприяти створенню та зміцненню загальноміської інформаційної системи зайнятості жителів міста, створювати систему соціального та професійного захисту інтересів молодих фахівців, що буде передумовою для посилення мотивації до праці, підвищення освітнього рівня та, у цілому, зміцнення інтелектуального потенціалу регіону.

Досвід країн із розвинутою ринковою економікою наочно свідчить про те, що ринковий механізм як система функціонування економіки передбачає формування певних важелів і методів ефективного впливу на економічні процеси, які відбуваються в тій або іншій країні щодо створення, розподілу й реалізації суспільного продукту, динаміки цін інвестиційних процесів, використання й відтворення робочої сили, удосконалення соціально-господарської системи в цілому.

Розробку й реалізацію національної ідеї необхідно здійснювати на основі партнерства всіх органів державного, регіонального й місцевого управління, з одного боку, а з іншого - представників бізнесу, підприємництва, підприємств усіх форм власності.

Серед чинників впливу соціально-господарської діяльності органів місцевого самоврядування на суб'єкти господарювання слід виділити рівень і динаміку цін, співвідношення попиту й пропозиції, рівень

освіти й професійної підготовки і перепідготовки працюючих, стан оплати праці й соціального захисту непрацюючих членів територіальної громади міста.

Із цією метою вивільнення працівників у результаті структурних змін в економіці повинно проводитися разом зі створенням нових робочих місць. У той же час механізм регуляції соціально-господарської діяльності як найважливіша складова загальної системи механізму господарювання включає такі основні елементи: систему забезпечення мінімальних гарантій у сфері оплати праці й захисту заробітної плати від негативних явищ в економіці; багаторівневу договірну систему оплати праці; систему оподаткування заробітної плати й доходів; систему інформації про рівень і динаміку заробітної плати тощо.

При успішному вирішенні проблем соціально-господарської діяльності економіка країни зможе поступово трансформуватися в ринкову економіку з яскраво вираженою соціальною орієнтацією, що властиве розвиненим країнам, де цей аспект регуляції економіки здійснюється оптимальними ринковими засобами регуляції трудових відносин, у т. ч. реєстрації вивільнених працівників, їх соціальної підтримки й професійної орієнтації, перепідготовки, стимулювання до заняття відповідних робочих місць. Реалізація цих завдань можлива за умов виходу економіки країни з кризи.

Залишається актуальною потреба в більш детальному вивченні трудових стосунків на підприємствах і в якісному розширенні професійних знань і навичок у сфері господарювання.

Аналіз економічної ситуації в Україні показує, що деякі механізми регулювання трудових відносин уже створено, але повноцінного цивілізованого ринку ще немає. Причиною цього є глибока економічна криза, яка пронизує всі ланки та механізми суспільного виробництва й характеризується глибокими диспропорціями та розбалансованістю економіки, прогресуючим спадом виробництва майже в усіх галузях господарства, значним вивільненням робочої сили, зростанням незайнятості та безробіття, підвищенням цін, інфляцією. Тому, розв'язуючи проблеми стабілізації економіки, без якої зараз неможливий прогрес у створенні ринкового господарства, доцільно вивчати та розробляти шляхи формування сучасних трудових відносин, використовуючи зарубіжний та вітчизняний досвід. За таких умов потрібна науково обґрунтована державна політика під час створення умов ефективного функціонування механізмів нових, соціально орієнтованих, трудових відносин.

Трудові стосунки охоплюють різноманітні сфери та ланки суспільного виробництва. Вони функціонують і в межах підприємства, і поза ним. Не менш важливі є також проблеми інфраструктури, які виникають в умовах сучасного формування трудових відносин. Нові, соціально орієнтовані, трудові відносини мають формуватися на основі забезпечення зайнятості та скорочення безробіття, законодавчого регулювання трудових відносин, соціального захисту, соціального партнерства, включаючи колективно-договірне регулювання за участю профспілок роботодавців і держави, пенсійного забезпечення із повним дотриманням Господарського кодексу України.

В основу вирішення проблеми формування трудових відносин при переході до соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні покладено теоретичне припущення про те, що головні соціально-господарські та економіко-правові питання відтворення робочої

сили в ринкових умовах, як і суспільного продукту взагалі, мають вирішуватися в Україні приблизно так, як і в інших країнах, виходячи з об'єктивних закономірностей науково-технічного прогресу, демократичної системи управління виробництвом і суспільством, дотримання норм права, товарно-грошових відносин. Проте в питаннях формування трудових відносин при переході до соціально орієнтованої ринкової економіки треба враховувати також і місцеві особливості, а саме: галузеву та територіальну структуру національного господарства, рівень розвитку національної економічної системи, традиції в системі соціального захисту, рівень розвитку соціального партнерства, якість робочої сили тощо.

Висновки

Формування трудових відносин у сучасних умовах соціально-економічного розвитку міст України характеризується такими аспектами.

По-перше, великого значення набуває вдосконалення системи трудових відносин з урахуванням наявних можливостей державного регулювання ринкової економіки.

По-друге, в умовах економічної трансформації необхідно підвищити роль соціальних механізмів розвитку трудових відносин.

По-третє, при розробці державної програми вдосконалення трудових відносин необхідно використати сучасний зарубіжний і національний досвід вирішення проблем формування трудових відносин в умовах соціально орієнтованої ринкової економіки.

Таким чином, необхідно підвищити взаємозв'язок господарської діяльності органів місцевого самоврядування та господарських підприємств міста, що є перспективним напрямком як для соціально-економічного розвитку міст України в цілому, так і для формування сучасних трудових відносин на підприємствах.

Нові, соціально орієнтовані, трудові відносини створюють надійні умови для соціально-економічного розвитку економіки й соціальної сфери міст України, позитивно впливають на формування та розвиток умов для переходу до соціальної ринкової економіки країни. У цьому плані велике значення має узгодження місцевих соціальних програм та планів розвитку господарських підприємств міста, що забезпечує сприятливі умови для ефективного використання та розвитку соціально-економічного потенціалу міст України.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Экономика и рынок труда / [под ред. А. С. Головачева]. - Минск : Вышэйш. шк., 1991. - 245 с.
2. Устименко В. А. Городская собственность и городское хозяйство / В. А. Устименко. - Донецк : Юго-Восток, Лтд, 2006. - 352 с.
3. Правове регулювання господарських відносин за участю промислових підприємств / [за ред. В. М. Гайворонського]. - Харків : Право, 2000. - 288 с.
4. Череп А. В. Стимулювання праці - необхідний елемент ринкової економіки, що впливає на витрати виробництва / А. В. Череп // Економіка. Фінанси. Право. - 2005. - № 2. - С. 7-10.
5. Закон України "Господарський кодекс України" від 16.01.2001 р. № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. - 2003. - № 18-22.

© О. Тарасевич