

УДК 336.2

Заяць Т. А.,*доктор економічних наук, професор РВПС України НАН України***Павlachик Л. В.,***РВПС України НАН України***Заяць В. С.,***РВПС України НАН України*

МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

У статті розкрито сутність мотиваційного механізму забезпечення зайнятості населення та визначено напрями трансформаційних змін. Виявлено тенденції зайнятості за видами економічної діяльності та серед різних вікових груп населення. Визначено напрями удосконалення мотиваційного механізму на перспективу.

Ключові слова: зайнятість, мотиваційний механізм, трансформаційні зміни, вікові групи.

В статтє раскрыто сущность стимулирующего механизма обеспечения занятости населения и определено направления трансформационных изменений. Определены тенденции занятости за видами экономической деятельности и среди разных возрастных групп населения. Обусловлено направления усовершенствования мотивирующего механизма на перспективу.

Ключевые слова: занятость, мотивирующий механизм, трансформационные изменения, возрастные группы.

The article disclosed the nature of the motivational mechanism of ensure population employment and identified directions of its transformational change. The employment trend by economic activity and among different age groups is found. The ways of improving the motivational mechanism for the future is identified.

Key words: employment, motivating mechanism, transformational changes, scale of age.

Постановка проблеми. В сучасних умовах економічної нестабільності мотиваційні елементи організаційно-економічного механізму забезпечення зайнятості населення набувають особливого значення, оскільки сприяють створенню нових спонукань до продуктивної праці, реалізації намагають кожної особистості до професійного самовираження та самореалізації. Ефективне мотиваційне стимулювання зайнятості населення у поєднанні з раціональними інвестиційними потоками дає змогу обмежити сфе-

ру дії кризових явищ, досягти стабільного економічного розвитку, всебічного розвитку людини, задоволення її духовних і матеріальних потреб.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Здійснювані в Україні економічні трансформації спрямовані на формування у населення трудової поведінки ринкового типу, яка передбачає достатньо високий рівень його професійної активності, ініціативність, конкурентоспроможність на ринку праці. Загальновизнано, що мотиваційний процес і стимулювання високих результатів трудової діяльності починається з усвідомлення системи нагальних потреб: соціально-економічних (у докладанні праці та матеріальній винагороді за її результати); соціально-творчих (у формуванні і піднесенні професійно-кваліфікаційного потенціалу); інформаційних (у доступі до джерел інформації, інформаційному забезпеченні професійної діяльності); соціально-статусних (у досягненні певного соціального статусу, престижності професійної діяльності).

Мета і завдання дослідження. Мета статті полягає у визначенні напрямів трансформаційних змін у сучасному механізмі забезпечення зайнятості населення України.

Виклад основного матеріалу. Сформована на наукових засадах система мотиваційного стимулювання дає змогу істотно вплинути на сферу зайнятості, оскільки спонукає до якомога повної реалізації трудового потенціалу населення з метою одержання винагороди за результати праці, задоволення потреби у творчості та інтелектуальному розвитку, настанов на самореалізацію працівника, досягнення високого професійного статусу в сфері трудової діяльності.

Мотиваційний потенціал зайнятості населення трансформується в міру розвитку суспільства – він зростає від задоволення потреб нижчого рівня (фізіологічних) до вищого, представленого прагненням до реалізації власних цілей та настанов у трудовому процесі. В умовах інноваційного розвитку з'являються нові мотиви зайнятості, пов'язані з прагненням до зростання добробуту населення та його життєвих стандартів, які орієнтують працівників на вищі трудові досягнення. Оцінка дієвості мотиваційного механізму може слугувати одним з індикаторів щодо виявлення небажаних тенденцій зайнятості населення чи окремих його верств.

Світовою практикою доведено, що адекватне трудовим затратам матеріальне стимулювання сприяє закріпленню суспільно важливих ціннісних орієнтацій населення у сфері зайнятості; і навпаки, неадекватність пригнічує прагнення людини до саморозвитку, професійного вдосконалення, продуктивної зайнятості, тобто у цьому випадку воно виступає по суті антистимулом. Загальновизнаним є економічне трактування мотиву як однієї з основних причин зростання активності трудової діяльності. Зокрема, В.В. Онікієнко і М.В. Семикіна відстоюють розуміння багатовимірності та багатокритеріальності мотиваційного процесу, що змінює усталені уявлення щодо цього [2, с.157–165]. У структурі мотиваційного механізму

М.О.Солдатенко виокремлює такі елементи, як потреби та інтереси людини, стимули до праці [3, с.51].

Мотиваційний механізм не обмежується лише зазначеними елементами – його склад є набагато різноманітнішим; він включає основні елементи організації праці, її нормування, форми стимулювання ефективності і продуктивності праці. Мотиваційний ефект досягається оптимальним поєднанням раціональних підходів до організації трудової діяльності, цілісним формуванням системи економічних і соціальних стимулів, зорієнтованих на підвищення життєвого рівня населення.

Розвиток сфери зайнятості населення та його мотивація до певного виду діяльності знаходяться у складній системі взаємозв'язків і взаємозалежностей. Реалізація можливостей задоволення життєвих потреб, високі кінцеві результати праці сприяють закріпленню ціннісних орієнтацій на досягнення високопродуктивної зайнятості як елемента конкурентоспроможності економічної системи. Водночас з цим формуються нові соціально-економічні вимоги до людських ресурсів, які стосуються, насамперед, її якісних характеристик. Розвиток ринкових відносин в українській економіці вимагає посилення дії фактору продуктивності, пов'язаного з добросовісною конкуренцією товаровиробників, ефективною приватизацією, розвитком малого і середнього бізнесу, фінансово-економічною стабілізацією.

Через посилення мотиваційних засад необхідно підвищити ефективність сучасної державної політики зайнятості населення, яка реалізується в умовах трансформації відносин власності, посилення економічної самостійності суб'єктів господарювання. В сучасних наукових дослідженнях відзначається, що арсенал мотиваційних засобів значно розширюється. На основі їх аналізу можна чітко виокремити найбільш дієві форми мотиваційного забезпечення продуктивної зайнятості населення.

Крім форм і систем заробітної плати з доплатами і преміями та участі у прибутках і акціонерному капіталі підприємства, вони можуть включати також певні пільги і компенсації (у вигляді пільгового кредитування придбання нового житла або споживчих кредитів; організації транспортного сполучення; соціального страхування за кошти підприємства), а також пільги у вигляді запровадження гнучких режимів роботи чи надання додаткових оплачуваних відпусток. Важливого значення набуває розвиток корпоративної системи сприяння кваліфікаційному росту та самоорганізації трудових колективів на основі створення сприятливого соціального клімату, що спонукає працівників до кар'єрного зростання, постійного підвищення кваліфікації. Отже, сучасний мотиваційний процес передбачає використання досить широкого спектру економічних та неекономічних важелів впливу на сферу зайнятості населення – її форми, пропорції, результативність функціонування.

До наведеного переліку слід додати ті, які обумовлені фінансовими факторами – наразі серед новітніх мотиваційних важелів зайнятості висо-

кокваліфікованих кадрів значне місце починають займати такі, як загальний фінансовий стан підприємства, можливість залучення іноземного капіталу як складової уставного фонду, конкурентні переваги підприємства на українському та світовому товарних ринках. Доводиться визнати, що мотиваційні важелі значно різняться за категоріями населення за рівнем освіти, доходу, майнового статусу.

Відносно новим для українських підприємств є такий мотиваційний елемент, як соціальний пакет, що передбачає законодавчо встановлені трудові гарантії та гарантії соціального забезпечення, а також надання певних матеріальних благ за ініціативою роботодавця. За існуючими оцінками розмір соціального пакета не повинен перевищувати 10–15 % від оплати праці [1, с. 11].

Мотиваційні елементи системи забезпечення зайнятості населення не є статичними, вони змінюються і розвиваються відповідно до змін в економічній системі в цілому та ринку праці. На досконалому конкурентному ринку праці їх формування відбувається під впливом співвідношення попиту на ресурси праці та їх пропозиції. Однак значні відмінності у професійних здібностях пошукувачів роботи, фінансових можливостях роботодавців призводять до того, що наразі формування сучасної мотивації до продуктивної зайнятості залежить здебільшого від кадрової політики окремих господарюючих суб'єктів та кожної конкретної трудової угоди.

За таких умов для найманих працівників (насамперед, фахівців) мотиваційне значення має не стільки абсолютний розмір заробітної плати, скільки перспективи розвитку підприємства, його можливості забезпечити належні умови праці та атмосферу довіри у колективі, кар'єрне зростання з урахуванням того, що наймані працівники намагаються працевлаштуватися з розрахунком на довгострокові трудові відносини.

Розглядаючи мотиваційне стимулювання зайнятості як єдину систему, можна виокремити в її структурі такі рівні мотивацій: перший – обумовлений загальноекономічною ситуацією, станом ринку праці та сфери зайнятості в цілому; другий – обумовлений фінансовим станом конкретної сфери докладання праці; третій – особистісними орієнтирами та настановами людини. На цій підставі можна стверджувати про формування досить складної мотиваційної системи, яка значно вирізняється від традиційної тим, що не обмежується лише системою особистого матеріального і морального заохочення до праці.

Наразі економічна активність усіх верств населення практично нічим не обмежена – її зростання в складних соціально-економічних умовах можна розглядати як фактор, що компенсує собою нестачу інвестиційних ресурсів на оновлення основного капіталу, недосконалість системи управління. Низький рівень оплати праці та пенсійних виплат примушують населення працювати на умовах вторинної зайнятості, із перевищенням законодавчо встановленого терміну робочого часу.

Аналіз статистичних даних за 2000-2008 рр. свідчить про позитивну тенденцію випереджаючого зростання додаткової потреби у робочій силі порівняно з її вивільненням з галузей економіки України. Розглядаючи потребу у робочій силі як важливий соціально-економічний індикатор, слід зазначити, що вона є достатньо високою відносно представників найпростіших професій.

Оцінюючи зміни у професійних характеристиках зайнятого населення, слід зазначити, що вони відображають не тільки структурне спрощення української економіки, але й усталені мотиваційні настанови населення на таку професійну діяльність, яка не вимагає тривалої фахової підготовки.

Під впливом різних мотиваційних чинників формується сучасна диференціація повікових рівнів зайнятості населення країни, що наочно демонструє відмінності, обумовлені різною фаховою підготовкою та пріоритетами у виборі сфери зайнятості.

За 2001-2008 рр. найбільш істотним було зростання зайнятості серед населення 15-24 років, тобто наймолодших вікових груп економічно активного населення, що обумовлено економічною потребою інтеграції цих категорій населення у середовище ринку праці, поєднання навчання і роботи, необхідністю вирішення життєвих проблем молодого покоління. Закономірно, що найвищий рівень зайнятості відмічається серед найбільш мотивованого населення 35–39 років та 40–49 років, який досяг відповідно 82,7 % та 79,8 %. Щодо відмінностей у повікових рівнях зайнятості населення у розрізі міст та сільської місцевості, то вони полягають у тому, що для сільського населення характерним є вищий рівень зайнятості для молоді віком до 24 років та осіб старше 50 років, що пов'язано із специфікою організації сільськогосподарської праці, високою зайнятістю в особистих підсобних господарствах. Аналіз показників рівнів зайнятості економічно активного населення за статтю показує, що у чоловічого населення вони є значно вищими, ніж у жіночого серед працездатних груп населення; за межами працездатного віку вони майже однакові за останні три роки.

Мотиваційні важелі обумовлюють відповідні зміни у структурі зайнятості населення за видами діяльності, оскільки в ринкових умовах винагорода за результати праці є основним чинником руху робочої сили.

Протягом останніх років відбувався процес активного перерозподілу зайнятої робочої сили як внаслідок структурних зрушень в економіці, так і внаслідок відмінностей у мотиваційних системах, які застосовують у тих чи інших сферах економічної діяльності. Зростання потенціалу зайнятості на основі підвищення попиту на робочу силу спостерігалось протягом 2001-2008 рр. у будівництві, торгівлі, на транспорті та зв'язку, у сфері діяльності готелів та ресторанів, фінансової діяльності, операцій з нерухомим майном, надання комунальних і ремонтних послуг, послуг підприємцям; скорочення – у сільському та лісовому господарстві, мисливстві, рибальстві та рибництві, промисловості, охороні здоров'я, державному управлінні. Структурні зміни у зайнятості населення за видами економіч-

ної діяльності об'єктивно обумовлені значними міжгалузевими відмінностями в оплаті праці, умовах зайнятості.

Аналіз структурно-динамічних зрушень і обсягів перерозподілу робочої сили за видами економічної діяльності показує стрімке зростання зайнятості у сфері виробничих послуг та послуг, які надаються населенню. Серед цих видів економічної діяльності, судячи з динаміки показників приросту зайнятості, населення надає перевагу працевлаштуванню у сфері оптової та роздрібною торгівлі, сфері ремонтних послуг, готельному та ресторанному бізнесі. В ринкових умовах на вибір бажаної сфери зайнятості впливає багато факторів, але вирішального значення набуває пропонувані рівень оплати праці та режим зайнятості.

Оцінюючи масштаби перерозподілу робочої сили за видами економічної діяльності, слід визнати небезпечною з точки зору перспектив економічного зростання тенденцію такого різкого скорочення зайнятості населення у промисловості, яка є основою модернізації економіки, технічного переоснащення галузей на інноваційних засадах.

Основне мотиваційне навантаження щодо забезпечення зайнятості населення припадає на заробітну плату, яка переважає у структурі трудових доходів населення і для переважної більшості населення країни є єдиним джерелом формування коштів, необхідних для підтримки життєдіяльності. Дослідженнями доведено, що відсутність належної мотивації негативно впливає на формування трудової ментальності населення.

Оцінка співвідношень у розмірі середньої заробітної плати за видами економічної діяльності, сформованих за 2000-2008 рр. показує, що низькоприбуткові види економічної діяльності (соціально-культурна сфера, сільське господарство) займають останні рейтингові позиції щодо рівня заробітної плати; провідні позиції займають такі сфери економічної діяльності, як фінансова, державне управління, транспорт та зв'язок, операції з нерухомим майном, оренда, послуги підприємцям.

Наявними є розбіжності між декларованими державними намірами пріоритетного розвитку соціальної сфери, наукомістких галузей промисловості, сільського господарства та фактичним відставанням цих сфер за основними соціально-економічними позиціями. У таких важливих сферах діяльності, як освіта, охорона здоров'я концентрується трудовий потенціал найвищого професійно-кваліфікаційного рівня при найнижчому рівні заробітної плати. З цього можна зробити висновок, що міжкваліфікаційні відмінності в оплаті праці поступово втрачають своє мотиваційне значення.

У складних соціально-економічних умовах, в яких опинилася економіка країни, формування мотиваційних стимулів зайнятості населення обумовлено не тільки абсолютною величиною заробітної плати, її територіальною і галузевою диференціацією, але й гарантіями своєчасного одержання. Заборгованість із соціальних виплат негативно позначається на трудовій поведінці населення.

Таблиця 1

Динаміка співвідношень у розмірі середньої заробітної плати за видами економічної діяльності у 2000 – 2008 рр.

Види економічної діяльності	2000		2006		2007		2008	
	грн.	% до середнього рівня	грн.	% до середнього рівня	грн.	% до середнього рівня	грн.	% до середнього рівня
По всіх видах діяльності	230	100,0	1041	100,0	1351	100,0	1806	100,0
Сільське господарство, Мисливство	111	48,2	553	53,1	733	54,3	1076	59,6
Промисловість	302	131,3	1212	116,4	1554	115,0	2017	111,7
Будівництво	260	113,0	1140	109,5	1486	110,0	1832	101,4
Торгівля, ремонт автомобілів, предметів особистого вжитку	226	98,3	898	86,3	1145	84,8	1514	83,8
Готелі, ресторани	178	77,4	735	70,6	944	69,9	1221	67,6
Транспорт та зв'язок	336	146,1	1328	127,6	1670	123,6	2207	122,2
Фінансова діяльність	560	243,5	2050	196,9	2770	205,0	3747	207,5
Операції з нерухомим майном, оренда, послуги підприємцям	278	120,9	1193	114,6	1595	118,1	2085	115,4
Державне управління	335	145,7	1578	151,6	1852	137,1	2581	42,9
Освіта	156	67,8	806	77,4	1060	78,5	1448	80,2
Охорона здоров'я, соціальна допомога	138	60,0	658	63,2	871	64,5	1177	65,2
Надання комунальних та індивідуальних послуг	162	70,4	828	79,5	1090	80,7	1511	83,7

Необхідно враховувати й інший аспект – несвоєчасно сплачені найманими працівниками зароблені ними кошти являють собою кредит роботодавцю, що створює економічну заінтересованість роботодавців у несвоєчасній виплаті заробітної плати і збереженні надлишкової чисельності працівників. За останні роки у структурі соціальних заборгованостей населенню питома вага заробітної плати неухильно зростає – якщо у 2001 р. вона становила 80,5 %, 2007 р. – 93,8, то на початку 2009 р. досягла 97,4 %, а частка працівників із затримкою заробітної плати становила на економічно активних підприємствах 3,4 % порівняно з 1,1 % у попередньому році.

Враховуючи те, що основні причини наявної заборгованості з оплати праці – це слабкий контроль за фінансовими ресурсами, відсутність взаємодії на партнерських засадах між роботодавцями, найманими працівниками та профспілками, необхідно посилити державний контроль за соціальними виплатами.

Висновок про те, що практика заборгованості із заробітної плати перетворилася на один з елементів фінансової політики окремих підприємств підтверджує той факт, що із загальної суми боргу на частку економічно

активних підприємств на початку 2009 р. припадало 64 %, у той час як на підприємства-банкрути лише 30,8 %.

За організаційно-правовими формами господарювання найвища частка боргу припадала на відкриті акціонерні товариства (22,8 %), товариства з обмеженою відповідальністю (21,0 %), державні підприємства (20,1 %). Протягом 2006-2008 рр. спостерігалась тенденція до скорочення загальної суми боргу із заробітної плати, хоча на початку 2009 р. порівняно з попереднім роком загальна заборгованість зросла у 1,8 рази, причому найвищі темпи спостерігаються у лісовому господарстві, будівництві, закладах охорони здоров'я та надання соціальної допомоги.

Проведений аналіз мотиваційних засад організаційно-економічного механізму забезпечення зайнятості населення свідчить про слабкість цієї складової, що обумовлено такими причинами:

- невідповідністю заробітної плати реальній вартості робочої сили, яка не забезпечує формування необхідного фонду життєвих благ;
- послабленням взаємозв'язку між: обсягами виробництва, продуктивністю праці, чисельністю зайнятих працівників, величиною винагороди за результати праці;
- необгрунтованою міжгалузеву диференціацією рівня оплати праці, яка не враховує реальні відмінності у складності та умовах праці;
- недосконалою структурою заробітної плати, яка характеризується низькою часткою тарифу і високою питомою вагою інших виплат;
- диспропорціями в оплаті праці між працівниками різних секторів економіки, її галузей;
- поєднанням зайнятості у сфері офіційної економіки з нерегламентованою, що спричиняє появу нових пріоритетів трудової діяльності, які можуть не відповідати суспільним вимогам;
- низькою диференційованістю заробітної плати залежно від кваліфікації працівника, його трудового стажу тощо.

Для розвитку сфери зайнятості населення загрозовою є недостатня відпрацьованість та неузгодженість між собою цих важливих складових організаційно-економічного механізму забезпечення зайнятості населення. Зростання соціальних ризиків посилюється несприятливою соціально-економічною ситуацією, її нестабільністю, високими інфляційними очікуваннями мотиваційних засад забезпечення зайнятості населення.

Посилення мотиваційних засад зайнятості населення повинно починатися з скорочення нерегламентованої зайнятості населення, попередження несвоєчасних виплат заробітної плати. Слід виходити з того, що нерегламентована зайнятість виконала свої основні соціальні функції на перехідному етапі до ринкової економіки, а тепер лише гальмує здійснення економічних трансформацій. Доцільним є створення спеціального фонду гарантування виплати заробітної плати в умовах, коли економічна діяльність не забезпечена відповідними обіговими коштами.

Одночасно необхідно посилити державний вплив на нормативно-правову базу соціального партнерства, активізувати діяльність Державного департаменту нагляду за додержанням норм чинного законодавства про працю, забезпечити цільове використання бюджетних коштів.

Враховуючи те, що явище несвоєчасних розрахунків з найманими працівниками набуло значного поширення та усталеного характеру в економічній практиці, для його подолання необхідно об'єднати зусилля правоохоронних органів, представників трудових колективів, професійних спілок. Слід вивчити питання про доцільність введення у чинне трудове законодавство норми, згідно якої невиконання зобов'язань з виплат заробітної плати вважати однією з підстав для визнання суб'єкта господарювання банкрутом.

В умовах реформування вітчизняного трудового законодавства слід посилити норми стосовно відповідальності роботодавців за виконання трудових угод, колективних договорів, персональну відповідальність за створення безпечних умов праці на кожному робочому місці.

З іншого боку, не менш важливе значення має бути приділено особистій відповідальності кожного працівника за дотримання норм безпеки праці, зростання професійних навичок, оволодіння новітніми технологіями – тобто усього того, що забезпечує нормальну, злагоджену роботу колективу.

Розробка мотиваційних засад зайнятості населення повинна мати наукове підґрунтя. Тільки таким чином можна забезпечити високопродуктивну зайнятість населення на основі науково виважених співвідношень в оплаті праці різної складності, що ґрунтуються на державних гарантіях оплати праці та соціального захисту. На державному рівні необхідно розробити рекомендації міжгалузевого характеру стосовно сфер застосування конкретних форм і систем оплати праці. Зважаючи на поширення колективно-договірного регулювання оплати праці, необхідно посилити державну керованість цими процесами.

Висновки. На основі аналізу сучасних підходів до формування дієвих мотиваційних важелів та визначення відповідних типів економічної поведінки працівників, а також враховуючи результати проведених досліджень, можна визначити передумови, необхідні для ефективної мотивації працездатного населення у сфері зайнятості:

- адекватність оплати праці її результатам на основі нормування праці, запровадження прогресивних форм і систем заробітної плати, а також оцінки продуктивності праці;

- створення сприятливих умов для інтенсивного розвитку творчого потенціалу усіх суб'єктів відносин зайнятості – роботодавців, найманих працівників, посередників на ринку праці;

- всебічний розвиток соціального партнерства, вдосконалення галузевих та територіальних угод щодо регулювання соціально-трудова відносин;

- забезпечення якості і доступності вищої та професійно-технічної освіти, створення відповідних умов для перекваліфікації економічно активного населення;
- формування надійної системи соціального захисту населення, його економічної безпеки та зростання добробуту;
- сприятливий мікроклімат у колективі, комфортність умов праці для професійної самореалізації;
- можливість вільного вибору людиною сфери прикладання праці, а також тих інституціональних структур, які опосередковано регулюють цю сферу.

Література:

1. Новак І. Соціальний пакет як механізм удосконалення оплати праці // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 2. – С. 3-5.
2. Онікієнко В. В. Методологічні проблеми оцінки ефективності мотивації конкурентоспроможності у сфері праці // Демографія та соціальна економіка. – 2006. – № 1. – С.157-166.
3. Солдатенко М.О. Людина як головна продуктивна сила суспільства // Продуктивні сили України: науково-теоретичний економічний журнал. – 2007. – № 1. – С. 49-55.