

ФУНКЦІОНУВАННЯ СУЧАСНОГО МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ РЕГІОНУ

Проведено аналіз стану мотивації зайнятості на регіональному ринку праці. Визначено домінантні риси та особливості функціонування сучасного мотиваційного механізму забезпечення ефективної зайнятості населення регіону.

Проведен анализ состояния мотивации занятости на региональном рынке труда. Определены доминантные черты и особенности функционирования современного мотивационного механизма обеспечения эффективной занятости населения региона.

An analysis of the motivation of employment at the regional labor market. The dominating features and peculiarities of the functioning of modern motivational mechanism to ensure effective employment of the region.

Постановка проблеми. Сфера зайнятості України характеризується посиленням протиріч між попитом на робочу силу та її пропозицією, ускладненням процесу залучення населення до продуктивної трудової діяльності, недосконалістю мотиваційних засад забезпечення ефективної зайнятості населення. Проведення ринкових реформ без чіткого розмежування державних та ринково-регулятивних функцій, послаблення державного впливу на формування доходів, низький рівень державних соціальних стандартів спричинили значну поляризацію доходів, загальне падіння рівня життя населення та зростання соціальної напруженості у суспільстві.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретико-методологічне підґрунтя сучасних уявлень про мотивацію ефективної зайнятості в ринковій економіці створено завдяки науковим пошукам зарубіжних та вітчизняних дослідників різних часів. Вагому роль у розвитку наукової думки у цьому напрямі належить працям Е. Мейо, А. Сміта, Ф. Тейлора, М. Фоллет. Відомими авторами сучасних мотиваційних теорій на Заході стали В. Врум, Ф. Герцберг, Е. Лоулер, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу, Л. Портер. Серед українських дослідників істотний внесок у вивчення цих проблем належить О. Амоші, С. Бандуру, Д. Богині, О. Грішновій, Г. Дмитренку, М. Карліну, А. Колоту, Г. Кулікову, Г. Купаловій, І. Кравченко, Е. Лібановій, Л. Лісогор, В. Мортікову, В. Новікову, В. Онікієнку, І. Петровій, Л. Семів та ін.

Постановка завдання:

- провести аналіз стану мотивації зайнятості на регіональному ринку праці;
- визначити домінантні риси та особливості функціонування

сучасного мотиваційного механізму забезпечення ефективної зайнятості населення регіону.

Виклад основного матеріалу. Виходячи із необхідності виявлення специфічних характеристик мотивації ефективної зайнятості у територіальному розрізі та забезпечення ефективної зайнятості населення регіонів нами здійснено поглиблений аналіз основних соціально-економічних характеристик формування та розвитку мотиваційного механізму.

Вивчення систем мотивації на ринку праці України та її регіонів дозволило виявити соціодинаміку їхнього розвитку за останні декілька десятиліть та виділити три часових періоди [2].

Перший період - кінець 70-х – початок 90-х років (до часу набуття країною незалежності) - доперебудовний час жорсткого, іноді напівжорсткого державного регулювання квазіринку праці і стабільної інфраструктури. Особливостями мотиваційної моделі радянського періоду є:

- державне регулювання заробітної плати, її слабка диференційованість залежно від результатів діяльності підприємств та їх працівників;

- наявність широкого спектру нематеріальних засобів винагороди працівників (отримання житла, придбання путівок у санаторії і профілакторії, пільгове харчування, медичні послуги тощо) та зрівнялівка у їх отриманні;

- високий рівень внутрішньофірмових інвестицій у професійну підготовку і перепідготовку працівників, що створювало основи у формування специфічного людського капіталу. У 80-ті роки щорічну підготовку і підвищення кваліфікації на підприємствах, в установах і організаціях проходило приблизно 40% працівників;

- жорстка стандартизація моделей мотивації існуючими нормативними законодавчими актами і локальними нормативними документами, що змушувало менеджерів вищої ланки керування чітко дотримуватись цих принципів (погодинної, відрядно-преміальна системи оплати та їхні різновиди, преміальні системи);

- розгляд стимулювання, як правило, крізь призму нематеріальних стимулів заохочення, зокрема, соціалістичного змагання.

Другий період – початок – кінець 90-х років - початкові перетворення радянської моделі ринку праці у напрямі розширення економічних свобод. Соціальні виплати і пільги підприємствам скорочуються, інвестиції підприємств у підготовку і підвищення кваліфікації працівників знаходяться на низькому рівні, відкрите безробіття наростає. Іншими характерними рисами цього періоду стали:

- диктат роботодавців, соціальна конфронтація між роботодавцями і найманими працівниками на підприємствах усіх форм власності;

- прийняття на законодавчому рівні принципу щодо

необов'язкового характеру праці;

- значно нижче рівня світових стандартів соціальна допомога безробітним;
- зростання прихованої зайнятості, безробіття, значна частка зайнятих в неформальній економіці;
- обвальне руйнування діючого раніше механізму оплати праці і відмовлення від державного регулювання заробітної плати;
- розбіжність між реальною заробітною платою та доходами від зайнятості в основному в сфері обігу і в спекулятивному секторі економіки;
- різке обмеження можливості отримання безкоштовної професійної освіти і професійної перепідготовки;
- порушення зв'язку між працею і зарплатою, невиправдана диференціація в оплаті праці;
- очевидна дискримінація за статтю і віком при наймі та звільненні;
- систематичні і некарані порушення КЗОП і Конституції при прийомі, використанні і звільненні працівника тощо.

Третій період – перші роки ХХІ сторіччя до нинішнього часу – формування перехідної мотиваційної моделі ефективної зайнятості населення. Специфіка попереднього етапу розвитку у рамках ринкових трансформацій за ортодоксально-ліберальним типом обумовила характер ринку праці, що складався, нерозвиненість його найважливіших структурних елементів, відсутність адекватного механізму державного регулювання ринку праці та мотиваційного забезпечення зайнятості.

У сучасному мотиваційному механізмі забезпечення ефективної зайнятості населення регіону можна визначити такі домінуючі риси та особливості функціонування.

В сучасному організаційно-економічному механізмі мотивації зайнятості населення в офіційному секторі економіки та підвищення її ефективності важливе значення належить нормативно-правовим важелям та засобам. Як відомо, трудові відносини на Україні регулюються Кодексом законів про працю, прийнятим ще Верховною Радою УРСР в 1971 р., який безнадійно застарів і неспроможний врегулювати сформовані нині трудові правовідносини, незважаючи на більш ніж 50 виправлень, внесених у Кодекс із 1991 р. У зв'язку із цим прийняття нового Трудового кодексу давно стало нагальною потребою для України.

Найбільш поширеними порушеннями законодавства про працю серед суб'єктів підприємницької діяльності можна вважати наступні:

- порушення вимог ст.ст.21, 24 КЗпП у частині відсутності трудових договорів з працівниками, і, як наслідок, даних про фактичну кількість найманих працівників;
- укладання з найманими працівниками договорів цивільно-правового характеру, які не передбачають перебування працівників у трудових відносинах з роботодавцем, що позбавляє їх права на захист

своїх трудових прав;

- виплата заробітної плати “у конвертах”. Через таку практику держава недоотримує значних ресурсів, що негативно впливає на розмір пенсій, створення ефективної системи соціального захисту тощо;

- відсутність індексації заробітної плати відповідно до Закону України від 06.02.2003р. № 491-ІУ “Про внесення змін до Закону України “Про індексацію грошових доходів населення” та постанови Кабінету Міністрів України від 19.07.2003р. № 1078 “Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення”;

- встановлення графіків роботи найманих працівників, які передбачають значні обсяги робіт у понаднормовий час, залучення до роботи у нічний час, у святкові та вихідні дні без відповідної оплати згідно з вимогами ст.ст. 106, 107 КЗпП щодо оплати за надурочні роботи в подвійному розмірі, проведення оплати за роботу у святкові дні.

Проект Кодексу про працю послаблює деякі обмеження на коригування робочої сили, але, як і раніше, занадто регулює трудові відносини. Так, роботодавці мають повідомляти відповідну профспілку про заплановане звільнення працівників не менше ніж за три місяці до такого звільнення, обговорювати із профспілкою можливі превентивні заходи та здійснювати звільнення лише з урахуванням думки профспілки. В той же час використання строкових контрактів, які спрощують можливість корегування штату працівників, видається жорстко обмеженим. Як такий, проект Кодексу про працю не створює регуляторну базу для гнучкого високоефективного мотиваційного регулювання зайнятості. Ще одним недоліком у галузі зарегульованості трудових відносин є те, що такі відносини перешкоджають розвиткові соціального діалогу та веденню колективних переговорів. Якщо всі аспекти трудових відносин вже регулюються кодексом про працю, а законодавчі мінімальні вимоги встановлюються на високому рівні, тоді для прямих колективних переговорів між роботодавцями та профспілками залишається замало простору.

Інвестиційна складова регулювання платоспроможного попиту на ресурси праці не забезпечує розширення місткості сфери легальної зайнятості населення. Державні органи управління не активізують інноваційно-інвестиційну діяльність, ігноруючи її провідну роль у збереженні й створенні нових робочих місць у високотехнологічних секторах економіки регіону; а обмеженість інвестиційних можливостей суб'єктів господарювання регіону, нерозвиненість ринкової інфраструктури перешкоджають надходженню коштів у реальний сектор економіки регіонів, що у сукупності спричинює низький попит на інноваційну працю та відтворення робочих місць в секторах і галузях регіональної економіки. Розподіл інвестицій за галузями відбувається нерівномірно. Пріоритетними напрямками інвестування є добування паливно-енергетичних корисних копалин, харчова промисловість, торгівля, виробництво та розподілення газу. Аутсайдерами виявляються

галузі, які визначають темпи науково-технічного прогресу та працюють на споживчий сектор економіки (наука і наукове обслуговування, легка і медична промисловість, житлово-комунальне господарство та ін.).

Основним джерелом трудових доходів є заробітна плата, яка вважається головним засобом матеріальної мотивації. Саме цей індикатор є визначним при виборі майбутньої зайнятості. С. Г. Струмилін підкреслює: „Заробітна плата за своїм призначенням - служить джерелом коштів для відтворення робочої сили – має забезпечити наступні елементи: виробництво сирової робочої сили працівника, ...його особистий зміст, обробку цієї сирової сили в більш кваліфіковану, тобто шкільне й професійне навчання робітника, поточний і капітальний ремонт його робочої сили, тобто нормальний відпочинок і лікувальну допомогу, „амортизацію” нормального зносу, тобто зміст родини й підготовки собі зміни в особі дітей і „страхування” від передчасного зносу, наприклад, ранньої інвалідності в шкідливих виробництвах і всякого роду нещасних випадків у формі деяких заощаджень „на чорний день”[6, с. 124].

В сумарних доходах населення заробітна плата складає: у Великобританії - 65%, Німеччині - 64%, Італії -52%, США - 53%, Франції - 58%, Японії - 69%. Серед працездатного населення поширюється сфера вторинної зайнятості, що вносить не завжди бажані корективи у кількісні пропорції попиту і пропозиції на ринку праці.

Практика господарювання країн з різним економічним устроєм переконливо свідчить, що чим більше необхідного продукту розподіляється поза механізмом виплати заробітної плати, тобто чим менший обсяг необхідних для життя потреб задовольняється за рахунок трудового внеску, тим (за інших однакових умов) нижча роль заробітної плати як чинника-стимулятора. Така структура особистих доходів підриває основи мотивації трудової поведінки. Працювати ефективно і продуктивно стає не вигідним і малопривабливим.

В усіх країнах із збалансованою, сталою динамікою соціально-економічного розвитку наявність роботи завжди є гарантом процвітання, пристойного доходу. В Україні, навіть працюючи, можна перебувати у бідності [1, с. 22]. Зокрема, якщо людина в Україні працює на мінімальну заробітну плату, то вона отримує трудовий дохід, менший за прожитковий мінімум у 1,33 рази. На нашу думку, становище, коли мінімальна зарплата нижча за прожитковий мінімум, використовуваний для визначення потребуючих адресної соціальної допомоги, сприяє створенню у низькооплачуваних працівників утриманських настроїв, знищуючи (або перешкоджаючи) створенню стимулів до високопродуктивної та якісної праці.

Д. С. Львов підкреслює [3], що ще 18 років тому ООН зазначила на середню оплату праці в 3 дол. за годину як на мінімум, який здатний забезпечити сучасній людині мінімально задовільні стандарти життя.

Незважаючи на певне збільшення обсягів фінансування бюджетної сфери рівень оплати праці працюючих у закладах освіти, охорони здоров'я

та культури залишається на 15-25 % нижчим за середній показник по економіці. Це свідчить про низьку вартість робочої сили у видах діяльності, які забезпечують надання соціально важливих послуг. Саме цим можна пояснити той факт, що приховано безробітні в зазначених сферах економічної діяльності вдаються до вторинної зайнятості, одержуючи приховану заробітну плату, що сприяє більшому укоріненню неформальних відносин у сфері зайнятості.

Таким чином в економіці країни рівень заробітної плати практично визначається належністю до певної сфери економічної діяльності, а не формується під впливом загально визнаних світовою практикою чинників, якими є кількість, якість та результати праці.

Існування значної стійкої різниці у рівні доходів і, як наслідок, в умовах відтворення різних груп працівників формує неконкуруючі між собою замкнуті анклавні робочої сили з відособленими циклами відтворення, що перешкоджають нормальній мобільності праці та інших ресурсів. Найбільш небезпечною формою прояву цих процесів є надлишкова неефективна/прихована зайнятість у «відсталих» галузях, та значний надлишок попиту у найбільш перспективних галузях [5, с. 30].

Здійснений нами аналіз організації заробітної плати на підприємствах регіону виявив такі її недоліки:

- незважаючи на поширення усіх форм оплати праці (почасової, відрядної, акордної) та їх систем, механізм формування оплати праці є недостатньо гнучким, і виявляє свою нездатність реагувати на зміни в ефективності та якості праці окремого працівника;

- однофакторність системи заробітної плати, тобто стимулювання працівників зорієнтоване на розвиток лише одного показника (обсяг продажів, якість, прибуток і т.д.);

- порушення міжкваліфікаційної диференціації на фоні надто великого розриву у співвідношеннях між максимальними і мінімальними рівнями заробітної плати. Якщо мінімальний її рівень підвищуватиметься, а міжкваліфікаційні та міжпосадові співвідношення не відновлюватимуться (що спостерігалось у 2002 р.), в неоднакові умови ставляться висококваліфіковані та низькокваліфіковані працівники;

- відсутність дійових механізмів соціального партнерства щодо регулювання заробітної плати;

- нездатність чинних форм і систем оплати праці і преміювання ефективно впливати на соціальну і творчу активність зайнятих інноваційною, інтелектуальною діяльністю та недостатній розвиток гнучких систем оплати праці;

- істотні, не виправдані змістом та виробничими (посадовими) функціями диспропорції в структурі заробітної плати, яка характеризується високою часткою основної заробітної плати та значними нарахуваннями за невідпрацьований час;

- практично відсутня система оцінки робітників, що перебувають

на погодинній оплаті, а також оціночних показників і норм для менеджерів, фахівців і службовців;

- непрозорість системи нарахування заробітної плати для співробітників та практика прихованої оплати праці, відсутність у працівників інформації щодо нарахованої заробітної плати за аналогічну роботу усередині фірми;

- помилкове уявлення усіх суб'єктів соціально-трудоких відносин (роботодавців, профспілок, представників держави) щодо ролі та місця в ринковій економіці тарифного та організаційно-технічного нормування праці та майже повна ліквідація його нормативно-методичної бази та підрозділів з питань нормування праці;

- низька компетентність працівників, які не в змозі розробляти системи оплати праці з урахуванням нових вимог і, відповідно, забезпечувати підвищення стимулюючої функції заробітної плати.

Отже, значна кількість працівників ще і зараз вважають підвищення зарплати приведенням її у відповідність до потреб людей, з цінами на товари та послуги, а не стимулом ефективної праці. У кращому разі зростання зарплати розглядається як тимчасовий стимул, що потребує постійного відтворення. При цьому на фоні постійного зростання цін на енергоносії, та викликаного цим загального зростання цін, зв'язок між зростанням оплати праці й її результативністю стає все менш помітним.

Набирає силу тенденція переходу кваліфікованих працівників на більш високооплачувану, але менш кваліфіковану роботу, так само як і еміграція інтелектуального капіталу за кордон. Молодь все більше орієнтується не на освіту і отримання кваліфікованих професій, а на високодохідні, деколи примітивні види діяльності. І це не випадково: працівники кваліфікованої праці опинилися як за рівнем оплати, так і за можливістю зайнятості в одній з найменш захищених соціальних груп. В майбутньому така практика може призвести, як мінімум, до зниження зацікавленості молоді в отриманні освіти. І це знову не дозволить Україні перейти з групи країн з дешевою робочою силою до країн з „ефективного розвитку” згідно з індексом глобальної конкурентоспроможності.

Наступним, досить важливим чинником мотивації населення до зайнятості в легальному секторі економіки є умови праці, які сприяють забезпеченню базових, фізіологічних потреб людини у сфері праці. Серед видів економічної діяльності найбільш травмонебезпечними залишається добувна промисловість, де рівень травматизму, пов'язаного з виробництвом, у 8,8 разів перевищує відповідний середній показник в Україні. Аналіз причин низького рівня охорони праці свідчить, що зазначене є наслідком скорочення відповідних служб на підприємствах, які здійснювали контроль за безпекою трудової діяльності, що привело до зниження якості життя. Орієнтація роботодавців на економію витрат і зниження собівартості продукції за рахунок заходів, що забезпечують безпечні умови праці, породжують безвідповідальність в додержанні ними норм і правил охорони праці.

Головною формою зайнятості в нашій країні донедавна була зайнятість на умовах повного робочого часу. Нині основна частина робочої сили також орієнтується на роботу за цих умов. Застосування гнучких форм зайнятості обмежує негнучкість технологій багатьох підприємств, які створювалися із наперед визначеними потужностями, розрахованими на випуск конкретної продукції у встановленому обсязі. Разом із тим, можливості гнучких форм зайнятості часто недооцінюються через недостатню інформацію щодо існуючих методів організації виробництва і праці та невирішеність ряду принципових організаційно-правових питань.

І хоча гнучка (неповна, дистанційна, сезонна, тимчасова) зайнятість як форма використання робочої сили набуває все більших масштабів в Україні, проте вона не стала дієвим фактором протидії скороченню загальної чисельності зайнятих в економіці та зниженню рівня зайнятості населення регіону. Крім того, в регіоні, як і в усій Україні відсутні статистичні дані з офіційних джерел щодо обсягів зайнятих, охоплених дистанційними формами роботи. При цьому слід зазначити, що розвиток дистанційних форм зайнятості обмеженим доступом населення до телекомунікаційних технологій. Збільшення користувачів Інтернету прямо визначається рівнем матеріальної забезпеченості мешканців регіону, що залишається невисоким.

Недостатня здатність ринку в сфері професійного навчання й відсутність ефективного механізму щодо підготовки персоналу на виробництві зумовлюють низьку заінтересованість підприємств і організацій у виділенні коштів на професійну підготовку.

На підприємствах фактично зруйновано інститут наставництва і передачі передового досвіду, знань і навичок від досвідчених працівників молоді, як і систему професійної підготовки і перепідготовки в цілому. Найбільше працівників, навчених новим професіям, і тих, що підвищили кваліфікацію, налічувалося у таких галузях, як промисловість і державне управління (від 22,9 до 13,1 % облікової кількості штатних робітників); найменше таких робітників в сільському господарстві та сфері діяльності готелів та ресторанів [4, с.16].

Відірваність заробітної плати від кінцевих результатів роботи призвели до того, що люди у більшості випадків спрямували свої зусилля не на підвищення ефективності праці, а на здобуття тих чи інших матеріальних благ та пільг. Життя показало, що від однобічного зовнішнього примушення до праці треба переходити до системи стимулювання, яка б максимально відповідала здібностям, потребам та інтересам працівників. Звідси і низька мотивація зайнятості, і поширення неформальної та тіньової зайнятості.

Відповідно до визначеного нами складу і засобів мотивації важлива роль належить нематеріальним засобам мотивації ефективної зайнятості на регіональному ринку праці.

Висновки. Здійснена нами аналітична оцінка тенденцій розвитку такого виду інструментального підґрунтя забезпечення мотивації до

зайнятості в легальному секторі економіки на регіональному рівні дає змогу виокремити наступні відмінні риси систем мотивації підприємств регіону:

- практично цілком утратили свою значимість соціальні мотиватори, позаяк більшість керівників підприємств в ринкових умовах відмовились від будівництва житла для своїх працівників, дитячих дошкільних установ, спортивних споруджень, баз відпочинку та ін.;
- порушений зв'язок між ефективністю діяльності підприємств і розмірами пропонованої ними соціальної компенсації, тобто наявна зрівнялівка у наданні соціальних пільг усім працівникам, незалежно від індивідуального внеску кожного;
- в переважній більшості мотиваційні моделі не передбачають шанси інженерно-управлінських кадрів в сфері неспеціалізованої кар'єри й розвитку сполучення посад. Лише за останні роки необхідність розвитку неспеціалізованої кар'єри і сполучення посад набула деякого визнання;
- низький рівень поділу і кооперації праці, що не дозволяє широко впроваджувати, сполучення посад, виконання функцій відсутніх працівників, великих обсягів конструкторських, технологічних і інших робіт з меншою чисельністю інженерно-технічних та управлінських працівників та адекватним фінансовим відшкодуванням;
- ринкові трансформації й системна економічна криза спричинили згортання розвитку й практичного застосування трудового змагання;
- відсутність перспектив до професійної кар'єри, напруженість морально-психологічного клімату у виробничих колективах та низький рівень залучення персоналу в процеси вироблення і прийняття рішень, атестацію професійних якостей, роботу з розподілу соціальних пільг тощо;
- нерозвиненість і значна формальність соціально-трудова відносин на мікрорівні.

Використані джерела інформації:

1. Блинов А. Проблема бедности в России и Украине / А. Блинов, А. Сидорова // Економіст. – 2006. – № 3. – С.21–23.
2. Вовканич С. Соціально-психологічні аспекти мотивації зайнятості / С. Вовканич // Вісник Національної Академії наук України. – 2009. – № 2. – С.41-47.
3. О семинаре «Социальный контекст рыночной экономики» (Пресс-релиз, 04.11.09) // www.chernoi.ru
4. Спасенко Ю. Ринок праці кваліфікованої робочої сили: стан та умови ефективного розвитку / Ю. Спасенко // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С.15-21.
5. Стахів О. Проведення оцінки персоналу на підприємстві з метою стимулювання працівників до підвищення кваліфікації / О. Стахів // України: аспекти праці. – 2006. – № 8. – С.29-35.
6. Струмилин С.Г. Собрание сочинений / С.Г. Струмилин. – М.: Наука, 1964. – Т.3: Проблемы экономики. – 327 с.

Рецензент: Дацій Н.В., д.держ.упр., доцент.