

УДК 331.1.2

Богиня Д. П.

ОПТИМІЗАЦІЯ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Серед актуальних проблем мотивації економічної поведінки суб'єктів господарської діяльності особливе місце належить ефективності праці. В той же час аналіз поведінки різних суб'єктів господарювання в умовах сучасної соціально-економічної трансформації в Україні свідчить про виключну складність даної проблеми. Різноманітність спонукальних мотивів економічної поведінки, з врахуванням індивідуальності окремої особистості і специфіки конкретного трудового колективу, визначає комплексний характер і суперечливість розвитку даної соціально-економічної категорії. Категорія зайнятості органічно пов'язана з концепціями категорій мотивації та потреби [1]. Економічна думка ХХ ст. на основі названих категорій дозволила пояснити складні реальності руху економічної діяльності в умовах розвитку ринкових соціально-економічних трансформацій різних економічних систем [2].

В кінці 80-90-х рр. ХХ століття представники неоконсервативних підходів до економічного розвитку активізували дослідження ідеї щодо стимулювання особистого інтересу як головного фактора трудової мотивації. На практиці через цей чинник реалізується фундаментальний спосіб дії різних господарських суб'єктів. Акцентуючи прагнення економічних суб'єктів до матеріальної вигоди і в той же час не пов'язуючи її з егоїзмом, особистий інтерес виділяється представниками цього напрямку як природне бажання виробника отримати більш високий дохід у вигляді прибутку, а споживача – задовольнити свої потреби за як можна низькою ціною.

Сучасна економічна теорія до традиційних факторів виробництва – капіталу, землі і робочої сили, – підключає також підприємницькі здібності. За твердженням представників цього напрямку при ефективній підприємницькій діяльності не тільки земля, праця і капітал, але й підприємництво є таким же рідкісним ресурсом і тому воно повинно бути винагороджено. Отже, у виробничі витрати повинні входити не тільки зарплата безпосередніх працівників, процент і рента, але й плата підприємцю за ефективну організацію виробництва. Не випадково авторитетні вчені-економісти близького і далекого зарубіжжя зауважують, що «проблема мотивації, яка змінюється, має, однак, значно більш комплексний характер, ніж це може здатися на перший погляд» [3].

Метою даної роботи є розгляд шляхів оптимізації зайнятості як фактора ефективності праці, питань удосконалення систем оподаткування, ціноутворення, заробітної плати, кредитно-грошового обігу.

Соціально-економічні дослідження якісної трансформації структури сучасних ціннісних трудових орієнтацій свідчать, що нині в цій сфері відбувається криза під впливом різних макроекономічних (інфляція, структурні зміни) і особистих (професіональний рівень, менталітет тощо) факторів. Перш за все це пов'язане з тим, що сьогодні трудова діяльність не забезпечує реалізації фізичних, соціально-психологічних, інтелектуальних та інших потреб. Визначимо найбільш важливі причини сучасної кризи трудової мотивації [4].

По-перше, для основної маси працюючих трудова діяльність в сфері матеріального виробництва перестала бути повноцінним джерелом основних життєвих потреб. Згідно з даними офіційної соціально-економічної статистики, на початку 90-х рр. заробітна плата в окремі роки була в 2–3 рази нижчою прожиткового мінімуму. Вибіркові статистичні обстеження, проведені в ряді областей України, показали, що для отримання додаткового доходу працівники займались перепродажем купленого і продажем своїх особистих речей. В результаті «побічний» дохід складав до 70 % загального сімейного доходу у працівників орендних підприємств, до 90 % – у працівників приватних. В даний час ситуація не покращилась: частка заробітної плати та доходів від підприємницької діяльності в 2010 р. складала

в структурі загальних грошових доходів населення України всього 48,7 %. Крім того, 60 % працівників не отримували вчасно нараховану заробітну плату, стипендії, пенсії, соціальну допомогу [5].

По-друге, на початку 90-х рр. значно погіршилися умови трудової діяльності. Праця в сфері матеріального виробництва сьогодні вимагає більш інтенсивних витрат фізичної і розумової енергії. При цьому слід відмітити ускладнення санітарно-гігієнічних умов праці (перепади температури в цехах, загазованість, шум, запиленість тощо). Різко погіршилось санітарно-медичне обслуговування, а на багатьох підприємствах воно відсутнє зовсім. Тому в ході перебудованих реформ сьогодні переважає орієнтація не на соціальну справедливість, а на отримання прибутку.

По-третє, необхідно відмітити негативну динаміку задоволення духовних і інтелектуальних потреб працівників. Половина працівників орендних і акціонерних підприємств не відвідують заклади культури, а понад 65 % працівників з останні роки взагалі не користувались путівками в санаторно-лікувальні заклади та будинки відпочинку. Внаслідок падіння реальної заробітної плати і високої вартості газет і журналів скоротилась кількість передплатників, відвідувань театрів, кінотеатрів, музеїв і бібліотек. В кінцевому рахунку моральні стимули до праці перестали бути ефективним джерелом задоволення соціальних потреб працівників і членів їх сімей. Серед мотивів трудової діяльності переважають короткотермінові цілі і ціннісні орієнтації.

В постсоціалістичних країнах протягом тривалого часу, створювався механізм ефективності праці, що діяв за принципом єдності матеріальної зацікавленості і формування так званого «комуністичного» ставлення до праці. Нерідко подібний тип мотивації поєднувався з обов'язковим, а то і примусовим залученням до праці. В окремі періоди напрямки мотивації праці змінювались залежно від особливостей соціально-економічного і, зокрема, історичного розвитку. Наприклад, в 60-ті рр. це були зміст і характер праці, з 70-ті – умови і організація праці, в 80-ті – матеріальне стимулювання. В той же час загальною основою розвитку трудової діяльності офіційно був пріоритет праці, який визначав суспільну оцінку і матеріальне становище працівника.

Падіння соціального престижу праці, як відомо, почалося в другій половині 90-х – початку ХХ ст.: на перші місця переважно почали виступати умови і оплата праці, а потім уже вільний час і можливість зайнятися справою до душі. Творча праця і розвиток здібностей з престижних перемістились на останні місця. Зауважимо, що ці показники характеризують оцінку мотивації праці на початку ринкових перетворень, в той час, як в 90-ті рр. криза трудової мотивації значно розширилась і охопила не тільки процес праці, але й інші сфери соціального розвитку.

Треба підкреслити, що базисні основи кризи мотивації праці закладені в трансформації відносин власності, під впливом яких почав формуватись новий тип працівника з новими соціальними трудовими цінностями і установками [6]. Основними серед плюралістичних змін власності є розповсюдження приватної власності, зокрема, широкого розвитку індивідуальної трудової діяльності, що радикально змінило структуру трудової мотивації в порівнянні з періодом так званого псевдосоціалістичного розвитку. В цей період на трудову поведінку деструктивно впливають, перш за все, безробіття, інфляція, затримки виплати заробітної плати і, як наслідок, соціально-трудова конфлікти, стреси тощо.

У зв'язку з маргіналізацією суспільства, посиленням диференціації доходів відбулася не тільки трансформація трудових мотивів, але й соціальних потреб. Як відомо, згідно з теорією А. Маслоу [7], перший рівень задоволення потреб – це фізіологічні потреби. Сьогодні стрімке зuboжіння життя більшості населення України стало особливо негативним наслідком ринкової трансформації країни: значно погіршилась структура харчування, що разом з кризою в сфері медичного обслуговування і погіршенням фізіологічного стану негативно впливає на здоров'я населення [8]. Внаслідок падіння репродуктивного потенціалу знизилась народжуваність дітей, зросла смертність, скоротилась кількість укладених шлюбів, руйнуються традиційні форми сім'ї. Фактично підірвана матеріальна основа вирішення цих проблем,

оскільки соціальна політика переважно орієнтована на те, щоб людина сама заробляла собі на житло і задоволення інших потреб, проте реалізувати цю проблему в умовах сучасних низьких доходів більшості населення неможливо.

Другий рівень потреб за А. Маслоу – це екзистенціальні, тобто безпека існування, стабільність життєдіяльності, гарантія зайнятості, впевненість в майбутньому. В доперестроєвний час всі названі потреби в основному задовольнялись, однак в останні роки становище докорінно змінилось: зросли криміногенність, зубожіння, з'явилися замовлені вбивства тощо.

І нарешті, третій рівень потреб за А. Маслоу – це задоволення соціальних потреб, розвиток колективізму, участь в спільній праці. Різко знизилось задоволення від спільної праці і самореалізації творчих здібностей, деформовані відносини товариської взаємодопомоги, зросли конфліктність і соціальна напруга в трудових колективах, а також у стосунках керівників і підлеглих.

Слід нагадати, що в 60–70 рр. прогресивні радянські економісти, в тому числі українські, бачили деформації в системі мотивації і, як наслідок цього, негативні результати господарювання. Більше того, вони, вносили конкретні пропозиції щодо удосконалення господарського механізму з метою підвищення дієвості мотивації. Так, ще в 1965 р. з пропозицією проведення радикальної реформи господарювання виступив український економіст, професор Є. Ліберман. В ті часи його роль в розробці теоретичних основ економічної реформи була настільки значною, що в народі реформу назвали «ліберманізацією». Пропозиції Є. Лібермана носили комплексний характер і були направлені не тільки на посилення стимулів до праці, але й на удосконалення всіх складових ланок господарського механізму. Згідно з його концепцією підприємства отримали суттєву свободу, активно впроваджували госпрозрахунок, заснований на використанні вартісних показників. На методологічній основі концепції Є. Лібермана був розроблений восьмий п'ятирічний план (1966–1970 рр.), результати якого забезпечили різке посилення стимулів у всіх ланках господарської системи країни [9]. Проте, в наступні роки ці прогресивні ідеї не знайшли свого творчого розвитку і практичної реалізації.

Підсумовуючи сказане вище, можна констатувати, що для розвитку цивілізованих ринкових відносин в нашій країні необхідне створення певного балансу інтересів, мотивів і стимулів. Проте такий баланс у нас не тільки не досягнутий, але й відбувається втрата багатьох надбаних в минулому позитивних трудових цінностей. В той же час наростання нових антагонізмів у виробничій і соціальній сферах посилює кризовий стан мотивації трудової діяльності і веде до зниження соціальної активності працюючих. Тому глибокі перетворення в цій сфері, на наш погляд, не можуть бути реалізовані без відповідних змін в політичній системі, соціальній та духовній сферах.

В загальному вигляді найбільш реальним шляхом у розв'язанні існуючих економічних проблем має бути радикальне реформування механізму мотивації праці, яке стосується усіх ланок господарського механізму. Діючі принципи стимулювання ефективності праці, які, як правило, базуються на старих, неринкових чинниках, не забезпечують зацікавленості працівників у досягненні найкращих результатів праці, недостатньо враховують особистий внесок працівника у досягнення певних результатів роботи, що призводить до невинуватеної «зрівнялівки» в оплаті праці. Широкого розповсюдження набула виплата неофіційної, прихованої від оподаткування, заробітної плати. Внаслідок недосконалості державної системи регулювання доходів населення поступово втрачається вплив держави на процеси формування рівнів і динаміки оплати праці в економіці в цілому. Ситуація, що склалася в сфері організації заробітної плати, свідчить про необхідність подальшого реформування системи мотивації праці на ринкових засадах.

Посилення державного регулювання оплати праці, на нашу думку, повинно здійснюватися за такими основними напрямками: удосконалення діючих та розробка нових нормативно-правових актів щодо встановлення мінімальних державних гарантій в оплаті праці, індексації заробітної плати та механізмів їх регулювання з метою зростання реальної заробітної плати працюючих; активізації політики державного регулювання доходів з метою підвищення купівельної спроможності населення; вдосконалення оплати праці працівників бюджетної сфер, керівників підприємств, заснованих на державній і комунальній власності; відновлення державної системи управління нормуванням праці в частині правового, організаційного

та науково-методичного забезпечення; посилення державного та громадського контролю за дотриманням законодавства про оплату праці; оптимізації системи відрахувань із заробітної плати працівників, зокрема, внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування з метою виведення з «тіні» частини заробітної плати.

В системі названих вище заходів особливе місце має належати законодавчому визначенню, відповідно до ринкових умов господарювання, ролі та мотиваційного призначення мінімальної заробітної плати. Необхідне уточнення самого поняття мінімальної заробітної плати як соціального нормативу, який би гарантував працюючим за наймом рівень мінімальної заробітної плати, що забезпечив би задоволення основних фізіологічних і соціальних потреб працівників найнижчої кваліфікації. Проте, мінімальна заробітна плата не повинна застосовуватись виключно як розрахункова величина при визначенні розмірів компенсацій, допомог та інших соціальних і адміністративних виплат.

Потребують уточнень економічна сутність, структура та функції мінімальної заробітної плати. Нині це, по суті, найменша тарифна ставка. Різноманітні надбавки, доплати, премії та винагороди значно перевищують фактичну мінімальну заробітну плату. У зв'язку з цим порівняння з вартісною величиною межі малозабезпеченості доцільно здійснювати, виходячи із усієї мінімальної заробітної плати, а не лише її тарифної частини. Таке порівняння було б конкретним і повніше характеризувало б фактичний життєвий рівень низькооплачуваних працівників.

Вже сьогодні на державному рівні слід комплексно розв'язувати питання побудови удосконалених систем оподаткування, ціноутворення, заробітної плати, кредитно-грошового обігу та ін. В комплексі завдань підвищення мотивації до праці першочерговими є також запуск ефективних механізмів зниження витрат виробництва. Без цього не можна розрахувати вати на забезпечення конкурентоспроможності вітчизняних товарів, збільшення попиту населення на товари та послуги і, врешті решт, зростання добробуту народу на основі підвищення мотивації до праці.

ВИСНОВКИ

Таким чином, для формування нового мотиваційного механізму суттєве значення має сприяння з боку держави виконання заробітною платою своїх основних функцій. При обґрунтуванні стратегічних і оперативних заходів щодо створення мотиваційної системи, адекватної ринковій економіці, слід враховувати специфіку сучасного соціально-економічного становища в Україні, яка полягає в тому, що в нашій посттоталітарній державі склався високвитратний тип виробництва і досить великі невиробничі витрати. Тому в період формування цивілізованої ринкової економіки конче необхідне вирішення таких кардинальних проблем, як структурна переорієнтація народного господарства, розвиток наукоємних і експортних виробництв, конверсія військово-промислового комплексу. Крім того, необхідна спеціальна система заходів по приборканню інфляції, подоланню її демотивуючого впливу на соціально-економічні процеси в суспільстві. Така концептуальна спрямованість політики удосконалення оплати праці має бути основою стратегії мотивації праці в XXI столітті.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Рейно П. Л. *Экономическая психология* / П. Л. Рейно. – РИ, 1964. – С. 48.
2. Смит А. *Исследования о природе и причине богатства народов* / А. Смит. – М., 1983. – С. 6, 59.
3. *Иноземцев В. Л. За пределами экономического общества* / В. Л. Иноземцев. – М. : Наука, 1998. – 329 с.
4. *Економіка, фінанси, право.* – 2002. – № 2. – С. 5–6.
5. *Статистичний щорічник України 2000.* – К. : Техніка, 2001. – С. 380.
6. Кузнецова А. П. *Социальный механизм собственности* / А. П. Кузнецова // *Собственность в XX веке.* – М., 2001. – С. 130.
7. Маслоу А. *Мотивация и личность* / А. Маслоу. – М., 1954.
8. Толстих Н. В. *Рівень життя в самооцінках населення України* / Н. В. Толстих // *Українське суспільство : моніторинг 2000 р. : Інформаційно-аналітичні матеріали.* – К. : ін-т соціології НАН України, 2000. – С. 70–73.
9. *Экономическая энциклопедия.* – М. : *Политическая экономия*, 1975. – С. 353.

Стаття надійшла до редакції 26.05.2012 р.