

МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ЕФЕКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РИНКУ ПРАЦІ: ПРОБЛЕМИ ТРАНСФОРМАЦІЇ

Проаналізовано сучасні проблеми мотивації ефективної зайнятості на ринку праці Кіровоградської області. Визначено мотиваційні моделі розвитку економічної активності населення. Обґрунтовано методологічні принципи трансформації мотиваційного механізму ефективної зайнятості.		The modern problems of the motivation of effective employment on the labour market of Kirovograd region have been analyzed. The motivational models of development of the business activity of population have been defined. The methodological principles of the transformation of the motivational mechanism of effective employment have been based.
---	--	--

Постановка проблеми. Складний період ринкових перетворень в Україні зумовив появу низки проблем у розвитку соціально-трудової сфери, які потребують розв'язання. Особливе місце серед таких проблем належить мотивації ефективної зайнятості в легальному секторі економіки, пошуку шляхів її зростання на регіональних ринках праці України.

У сфері зайнятості України сьогодні спостерігається посилення протиріччя між попитом на робочу силу та її пропозицією, ускладнення процесу залучення населення до сфери продуктивної трудової діяльності, недосконалість мотиваційних засад забезпечення ефективної зайнятості. Проведення ринкових реформ без чіткого розмежування державних та ринково-регулятивних функцій, фактичне усунення держави із сфери регулювання доходів, низький рівень державних соціальних стандартів, – все це спричинило різку поляризацію доходів у суспільстві, загальне падіння рівня життя населення і зростання соціальної напруженості у суспільстві. Одночасним наслідком цих соціально-економічних явищ стала деформація трудових мотивів працівників і прагнень безробітних щодо зайнятості в офіційному секторі економіки. Існуючий мотиваційний механізм зайнятості населення виявляється неефективним, потребує пошуку нових принципів побудови та функціонування.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Дослідженню та висвітленню у наукових публікаціях різних аспектів проблеми мотивації ефективної зайнятості населення в Україні приділяли увагу такі вітчизняні вчені, як С. Бандур, Д. Богиня, О. Бугуцький, О. Грішнова, Г. Дмитренко, М. Долішній, С. Злупко, М. Карлін, А. Колот, Г. Купалова, Е. Лібанова, Л. Лісогор, В. Онікієнко, І. Петрова та інші.

Невирішені частини загальної проблеми. До невирішених частин окресленої проблеми слід віднести напрями трансформації мотиваційного механізму ефективної зайнятості населення в Україні та визначення мотиваційних моделей економічної активності населення на регіональних ринках праці.

Мета статті. Автори ставлять за мету на основі аналізу стану зайнятості на регіональному ринку праці (на прикладі Кіровоградської області) визначити

мотиваційні моделі економічної активності населення, принципи та напрями трансформації мотиваційного механізму ефективної зайнятості.

Виклад основного матеріалу.

Висновки і перспективи подальших розробок.

Перелік використаної літератури.

У 2003-2006 рр. на ринку праці Кіровоградської області закріпилися позитивні тенденції щодо збільшення економічної активності, зайнятості та безробіття населення (табл. 2.1).

Зміни у чисельності економічно активного населення і його структурі за статтю обумовлені як демографічними, так і соціально-економічними наслідками реформаторських перетворень в економіці країни.

Сучасна демографічна ситуація жорстко детермінує основні кількісні і якісні параметри економічно активного населення України, а несприятливі тенденції соціально-економічного розвитку спричиняють високий рівень трудової активності (62,2 % у 2006 р.): коефіцієнт участі в робочій силі упродовж останніх років значно нижчий, ніж у більшості країн світу, пенсійний вік є досить високим за міжнародними стандартами.

Таблиця 2.1.

Економічна активність населення Кіровоградської області у 2000-2006 рр.*

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Економічно активне населення							
у віці 15-70 років, тис. осіб	511,1	504,9	517,8	504,4	499,3	501,5	500,2
працездатного віку	493,3	486,0	480,1	471,6	467,7	460,0	460,1
старше працездатного віку	17,8	18,9	37,7	32,8	31,6	41,5	40,1
Зайняте населення у віці 15-70 років, тис. осіб							
працездатного віку	435,2	428,2	470,0	454,9	444,5	457,5	458,9
старше працездатного віку	419,0	410,0	433,3	422,1	413,7	416,0	418,8
працездатного віку	16,2	18,2	36,7	32,8	30,8	41,5	40,1
Безробітне населення (за методологією МОП) у віці 15-70 років, тис. осіб							
працездатного віку	75,9	76,7	47,8	49,5	54,8	44,0	41,3
старше працездатного віку	74,3	76,0	46,8	49,5	54,0	44,0	41,3
працездатного віку	1,6	0,7	1,0	—	0,8	—	—
Економічно неактивне населення у віці 15-70 років, тис. осіб							
працездатного віку	319,8	319,8	301,9	311,8	314,1	308,4	303,7
працездатного віку	156,2	161,6	164,3	171,0	172,0	173,4	168,6
старше працездатного віку	163,6	158,2	137,6	140,8	142,1	135,0	135,1
Рівень економічної активності, %	61,5	61,2	63,2	61,8	61,4	61,9	62,2
Рівень зайнятості, %	52,4	52,2	56,5	55,7	54,6	56,5	57,1
Рівень безробіття, %	14,9	15,4	11,4	9,8	11,0	8,8	8,3

[33, с.91, 173, 178, 183, 188; 35, с.73].

Основними причинами цього можна визначити суттєве падіння рівня життя населення регіону та низьку ефективність програм соціальної допомоги (що змушувало шукати додаткові заробітки). Проте значне старіння робочої сили (кількість та питома вага населення, старше працездатного віку в загальній чисельності економічного активного населення за 2000-2006 рр. зросла майже втричі) створює перешкоди для нормалізації відтворення робочої сили, запровадження новітніх технологій і відповідної перекваліфікації працівників. З огляду на демографічну кризу в країні (Кіровоградська область – один з найбільш проблемних у цьому аспекті регіонів країни), високу навантаженість на працездатне населення, депопуляцію населення слід очікувати значний дестабілізаційний тиск демографічних чинників на рівень економічної активності населення.

За роки економічний реформ та системної кризи поглибилась кількісна невідповідність наявної та необхідної робочої сили через нерівноважне падіння обсягів ВВП і зайнятості, що мало наслідком майже трикратне скорочення продуктивності суспільної праці і генерування значних обсягів прихованого безробіття в усіх галузях економіки.

Незважаючи на в цілому обнадійливі цифри економічної динаміки та позитивні зрушення у обсягах та динаміці ВВП у період стабілізації (2000-2006 рр.), продуктивність використання робочої сили регіону є низькою, про що свідчить порівняння області з більш розвиненими регіонами України за показником ВВП у розрахунку на одну особу.

Усталення позитивної динаміки зайнятості населення уособлюється в місткості сфери прикладання праці. Проте темп цього росту удвічі менший за теоретичні передбачення, а зростання попиту на робочу силу забезпечується неперестигними (і низькокваліфікованими) робочими місцями.

До недавнього часу, незважаючи на швидкі темпи економічного зростання, сфера зайнятості перебувала у стагнації. Цей феномен, відомий як «безробітне економічне зростання», серед країн із перехідною економікою є достатньо поширеним явищем і не є характерним лише для України. Одним із пояснень такого феномену може бути так звана «захисна реструктуризація» підприємств. Це означає, що багато українських підприємств підвищують продуктивність праці значною мірою за рахунок позбавлення від надмірної робочої сили. У такому випадку підвищення продуктивності праці знаходить своє відображення не у розширенні зайнятості, а у підвищенні заробітної плати працівників.

«Захисна реструктуризація» є частково наслідком надмірного накопичення працівників, що було успадковане від системи із централізованим плануванням. Але це також свідчить і про те, що добирати на роботу додатковий персонал підприємства вважають дорогою справою.

Так, чисельність зайнятого населення віком 15-70 років у 2006 р. склала 458,9 тис. осіб проти 435,2 тис. – у 2000 р.; рівень зайнятості – 57,1 % у 2006 р. проти 52,4 % у 2000 р. Однак зростання зайнятості відбулося майже повністю за рахунок населення віку, старше працездатного. Це дає змогу припустити, що місткість сфери зайнятості розширена насамперед за допомогою низькооплачуваних місць, а роботодавці прагнуть наймати слабкозахищену, уразливу на ринку праці робочу силу.

Аналіз секторальних і галузевих пропорцій зайнятості населення (див. табл. 2.) дав змогу констатувати, що на сьогодні структурна перебудова економіки за своєю результативністю та змінами в увійшла у протиріччя з вимогами інноваційного розвитку. За даними Держкомстату України, у 2000-2006 р. найбільша кількість

зайнятих зосереджена у сільському господарстві (напр., у 2006 р. – 31,3 %). Більше половини з них зайняті в особистих селянських господарствах, функціонування яких ґрунтується переважно на простій фізичній праці з низькою продуктивністю. Другою за обсягами зайнятості є сфера торгівлі; ремонту автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку, діяльність готелів та ресторанів (16,08 %), третьою – промисловість (14,5 %).

Таблиця 2.

Динаміка кількості зайнятого населення за видами економічної діяльності
Кіровоградської області у 2003-2006рр.*

Показники	2003р. тис. осіб	2004р. тис. осіб	2005р. тис. осіб	2006р. тис. осіб	2006р., % до підсумку	2006р. у % до 2004 р.
Всього зайнято	454,9	444,5	457,5	458,9	100,00	100,3
Сільське, лісове та рибне господарство, мисливство	146,9	144,3	153,4	145,6	31,73	94,9
Промисловість	68,7	67,8	64,6	66,4	14,47	102,8
Будівництво	10,9	11,3	12,3	14,5	3,16	117,9
Оптова і роздрібна торгівля, торгівля транспортними засобами, послуги з ремонту, готелі та ресторани	69,8	70,1	73,9	73,8	16,08	99,9
Транспорт та зв'язок	32,6	30,3	31,8	33,6	7,32	105,7
Фінансова діяльність	3,4	3,5	3,8	4,1	0,89	107,9
Операції з нерухомістю	13,4	11,7	12,1	13,4	2,92	110,7
Державне управління	26,4	23,4	23,1	24,1	5,25	104,3
Освіта	37,3	36,8	36,8	36,8	8,02	100,0
Охорона здоров'я та соціальна допомога	31,1	30,6	30,6	30,9	6,73	101,0
Колективні, громадські, особисті послуги	14,4	14,7	15,1	15,7	3,42	104,0

[84, с.14; 85, с.16].

В розподілі працівників за її підгалузями промисловості домінує харчова, добувна промисловість, виробництво та розподілення електроенергії, газу і води, відбулося необґрунтоване з точки зору перспективного розвитку випереджаюче скорочення чисельності промислово-виробничого персоналу в високотехнологічних і наукомістких галузях, що виробляють кінцеву продукцію.

Робочі місця перейшли із промисловості у сферу обслуговування, і сфера обслуговування стала одним із головних джерел зайнятості. Таким чином, в регіоні відбувся значний перелив робочої сили із промисловості у сферу обслуговування, яка була недостатньо розвинена. Незважаючи на те, що у 2001-2006 рр. розпочала формуватися нова система відтворення виробництв наукомісткої, високотехнологічної продукції, на сьогодні зрушення в структурі зайнятості все ще не набули сучасної постіндустріальної спрямованості. В результаті деіндустріалізації питома вага промисловості у загальній зайнятості населення складає сьогодні лише до 14 %.

Розвиток сфери послуг у структурі зайнятості населення України

характеризується значною концентрацією та темпами зростання зайнятості у громадському харчуванні, торгівлі, готелях та ресторанах, тобто ризикових видах економічної діяльності з низькою інноваційною наповненістю та продуктивністю праці, які поглинають вивільнювану низько- та некваліфіковану робочу силу.

В аспекті забезпечення ефективної зайнятості це свідчить про необхідність системної трансформації третинної сфери, яку можна представити як поєднання двох взаємозалежних процесів - реструктуризації і реалокатії. Наслідком ефективного функціонування галузей соціальної та ринкової інфраструктури стануть якісні зміни трудових ресурсів, зайнятих у суспільному виробництві, удосконалення суспільних відносин, умов та способу життя, індивідуального добробуту, продовженні працездатності людини [.....].

Одним з реальних ефективних шляхів формування ефективної зайнятості є покращання умов праці. За оцінками спеціалістів, близько 50 % робочих місць в сфері матеріального виробництва не відповідають сучасним міжнародним вимогам до умов технічної і технологічної безпеки і чинять шкоду здоров'ю працюючих. Значно зросли показники забруднення повітря робочих місць пилом, хімічними речовинами, виробничого шуму, вібрації тощо, погіршилися мікрокліматичні умови, особливо на виробництві в гарячих цехах [26, с.416]. І хоч рівень виробничого травматизму протягом п'яти останніх років знизився на 60 %, а смертельного - на 40 %, ризик отримати травму залишається високим.

Узагальнюючим показником обсягу всіх видів втрат робочого часу є рівень використання фонду робочого часу та обумовлений цим обсяг недоданої продукції, невиконаних робіт та ненаданих послуг. За даними Держкомстату України, коефіцієнт використання табельного фонду робочого часу працівників, зайнятих у галузях економіки, в 2006 р. становив 0,876, кожним працівником у середньому відпрацьовано 1664 годин, що менше на 4 години за відповідні показники 2005 р. Серед видів економічної діяльності найнижчий коефіцієнт використання табельного фонду зафіксовано в промисловості та на транспорті, серед видів промислової діяльності – текстильній промисловості та у виробництвах електричного, електронного та оптичного устаткування, а також транспортних засобів та устаткування. Невисокий коефіцієнт використання табельного фонду робочого часу обумовлений високою часткою втрат робочого часу і неявок з поважних причин. Головним чином, втрати робочого часу викликані недоліками в організації виробництва і праці, зокрема труднощами зі збутом продукції, недостатнім забезпеченням чи нерегулярними поставками сировини, матеріалів, комплектуючих виробів, моральною і фізичною зношеністю виробничих потужностей тощо.

В аспекті формування ефективної зайнятості важливо торкнутися проблеми прихованого безробіття, про наявність якого свідчить рівень надлишкової зайнятості. Кількість працівників, які з ініціативи адміністрації були переведені на скорочений робочий день (тиждень), за 2006 р. порівняно з відповідним періодом попереднього року зменшилась на 15,5%, а у промисловості – на 7,4%. На 9,4% скоротилася кількість працівників, яким надавались вимушені адміністративні відпустки, у промисловості – відповідно на 5,1%. Розміри вимушеної неповної зайнятості характеризують нижче наведені дані. Кожен працівник, який перебував у вимушеній відпустці, не працював з цієї причини протягом 2006 р. в середньому 178 годин, а через скорочення тривалості робочого дня (тижня) – 232 год., в промисловості – 166 та 241 год. відповідно. Загалом питома вага втрат із названих причин у фонді робочого часу, що відповідає режиму роботи підприємств, скоротилась і становила 1,0%.

Загально визнано, що система напівформальних трудових відносин української економіки, сприяючи поширенню неефективних форм зайнятості, перешкоджала розвитку безробіття, завдяки чому був штучно створений ефект існування значної місткості сфери прикладання праці, певна частка якої на практиці була віртуальною. Приховане безробіття зіграло роль важливого соціального амортизатора та дало змогу уникнути загострення соціальної напруги в суспільстві, а на рівні підприємства - зберегти кваліфіковані кадри. В той же час, робоча сила, що залишається на підприємствах, хоча і є надлишковою, все ж складає ядро кадрового потенціалу, завдяки чому створюються передумови для здійснення організаційних і технологічних нововведень. Однак воно обмежує територіальну та професійну мобільність працівників, завдяки чому втрачаються професійно-кваліфікаційні навички, знижується економічна активність населення. Щоб пом'якшити цей вплив, працівники, які протягом тривалого часу не мали контакту зі своїм робочим місцем, потребують досить глибокої професійно-кваліфікаційної та морально-психологічної реабілітації [8, с. 75]. Найбільш від неповної зайнятості потерпає якість робочої сили, зайнятої у машинобудівній, легкій, хімічній промисловості області, конверсійних виробництвах, галузях транспорту і зв'язку, науки і наукового обслуговування. Незважаючи на поступове впорядкування цих процесів на етапі відновлення позитивної економічної динаміки, обсяги та рівні часткового безробіття все ще лишаються значними: в області у 2006 р. кожний дев'ятий працюючий у галузях економіки перебував у стані вимушеної неповної зайнятості.

Поступово зростає рівень освіти сучасної робочої сили регіону. За формальними ознаками сучасна робоча сила є досить високоосвіченою у світі: на сьогодні трохи менше половини зайнятого українського населення (і 50,1 % штатних працівників економіки області у 2006 р.) мають або повну вищу, або базову вищу фахову освіту. Найвищим рівнем освіти характеризуються такі сфери економіки: діяльність авіаційного транспорту (90,7 %), державне управління (82,4 % на кінець 2006 р.), фінансова діяльність (76,1 %), освіта (68,6 % штатних працівників на кінець 2006 р.) [табл. 17.23. щорічника за 2006 р.]

Важливим чинником забезпечення ефективної зайнятості та формування адекватної мотиваційної основи господарювання суб'єктів різних рівнів є розвиток малого підприємництва (МП). Як зазначає Т.А. Заяць, мале підприємництво є своєрідним середовищем, спроможним забезпечити виживання окремим верствам населення, та своєрідним соціальним амортизатором від наслідків суперечливого проведення радикальних економічних реформ [4, с.55]. В контексті дисертаційної проблематики також слід підкреслити роль малого бізнесу у створенні можливостей для реалізації мотивів та здібностей до підприємницької діяльності, розширенні зайнятості населення, підвищення доходів працівників, загальному зростанні їх добробуту та скороченню майнової диференціації, що забезпечує соціальну стабільність у суспільстві. І хоча протягом 2000-2006 рр. кількість МП в області зросла на 1187 од., або на 27,2 %, у, реальний стан його розвитку є незадовільним. Частка продукції малих підприємств у загальних обсягах реалізації продукції (робіт, послуг) по містах та районах Кіровоградська область починаючи з 2004 р. мала тенденцію до скорочення і становила у 2006 р. усього 11,1 % (проти 15,6 % у 2001 р.).

У розрахунку на 1 тис. мешканців в регіоні у 2006 р. припадало лише 5,2 малих підприємств. Це у кілька разів менше за відповідний показник країн Балтії та Росії, у 10 разів — від Румунії та Словенії, у 50 разів — від Польщі, Угорщини та Чехії. За даними Держкомстату, у 2006 р. чисельність зайнятих скоротилась на 83991 чол. (або на 39,2

%) проти 2000 р.; середньомісячна заробітна плата одного працівника МП складала близько 60-70% від середньої по економіці.

Водночас, слід усвідомлювати, що наведені показники мають порівняно невисокий рівень вірогідності з огляду на значний рівень “тінізації” діяльності МП. До того ж, як застерігає Я.Жаліло, досить часто МП є другим місцем роботи людини. Тому механічно пов'язувати кількість зайнятих на МП з кількістю робочих місць, створених для зменшення безробіття, некоректно. Відповідно, за такого низького залучення працюючих до діяльності МП виникають сумніви щодо дієвості їхньої ролі у зменшенні майнової диференціації населення України [71, с.32].

Розрахунки та соціологічні обстеження показують, що випереджаючими темпами відбувається деформалізація зайнятості. Розвиток недержавного сектора йде не так шляхом створення цивілізованої системи малого та середнього бізнесу, приватизації підприємств, як за рахунок перерозподілу населення до неформальної зайнятості, що, як правило, не вимагає значних капіталів, здійснюється на свій страх і ризик, часто не реєструється. Неформальна сфера розвивається нині не як сектор економіки, а скоріше як вимушений і тому безперспективний вид зайнятості.

Зростання зайнятості у неформальному секторі має як позитивні, так і негативні аспекти. Об'єктивною передумовою виникнення нерегламентованої зайнятості є розвиток “тіньової економіки”, глибока криза соціально-трудових відносин, перш за все, низькі стимули до праці, недосконалість податкової системи, корупція. З одного боку, неформальний сектор забезпечує людей роботою та доходами і дозволяє багатьом працівникам уникати бідності. З іншого боку, працівники неформального сектора не мають особливих гарантій зайнятості і не отримують соціальну допомогу (наприклад, пенсію), яка фінансується за рахунок податків на заробітну плату; отже, дана категорія працівників майже позбавлена соціального захисту. За це суспільство розраховується звуженням податкової бази, що призводить до підвищення податків у формальному секторі, заохочення неформального сектора та порушення умов конкуренції. Також важливим негативним наслідком переходу матеріальних інтересів значної частини населення, особливо молоді, в “тінь” є закономірна зміна трудової мотивації, соціальних та професійних орієнтацій, і у підсумку - зміна системи особистих цінностей.

відповідно до наших досліджень, першою виділена група населення з розвинутою сукупністю засобів мотивації до ефективної зайнятості (високий рівень трудоактивності).

Цей тип трудоактивної поведінки має місце тоді, коли нові, набуті або сформовані в ринкових умовах способи життєдіяльності і нові цінності не суперечать системі цінностей, сформованій за соціалістичного ладу. До першої групи можна віднести віднесли 10-15% економічно активного населення, що реалізує у процесі повсякденної життєдіяльності стратегію добровільної активної легальної зайнятості. Її поведінка на ринку праці має ринкове спрямування, є основним джерелом доходу, що формує на 50-70% бюджет родини. Для них характерна орієнтація на розширення господарської діяльності, одержання прибутку; для розвитку своєї виробничої діяльності вони можуть брати кредити, кооперуватися з такими ж економічно активними родинами.

Для цієї групи характерна не „стратегія виживання”, а „стратегія розвитку” на ринку праці, активна економічна діяльність, інвестиції у власне виробництво і

підвищення рівня життя. Використовуючи нові економічні умови і можливості вони реалізують свій потенціал, прагнуть освоїти сучасні господарські практики.

Ця група населення створює підґрунтя для активізації просування ринкових реформ в регіональній економіці та трансформації зайнятості за інноваційною моделлю. У подальшому можна очікувати, що на основі їх господарств створюватимуться кооперативи; вони прийматимуть активну участь у створенні й розширенні виробничої інфраструктури, зокрема, нових її напрямів функціонування.

Головні напрями соціальної політики, спрямовані на групу населення з добровільною активною адаптацією до ринкових трансформацій має передбачати стимулювання розвитку малого бізнесу та інших підприємств, які займатимуться новітніми видами економічної діяльності на професійній основі та з використанням сучасних індустріальних технологій, залучення їх до реалізації інвестиційних проєктів з розвитку перспективних видів економічної діяльності, надання консультативних послуг з питань товарного ринку; пріоритетне кредитування, надання державних замовлень на закупівлю продукції тощо.

Позитивною рисою ментальності населення цієї групи, що вселяє надію на те, що здорові сили української нації виведуть країну у постіндустріальну фазу розвитку, є примат духовної основи в громадянина України, прагнення до одержання освіти, природна цікавість, інтерес до інших культур, адаптивність, вміння пристосовуватися до нестандартних ситуацій, креативність, спроможність до генерування ідей.

Усереднений індивідуальний профіль мотивації особи до ефективної зайнятості свідчить про її високу готовність до проведених перетворень у сполученні з високим ступенем розуміння їхньої необхідності.

За своїм змістом праця населення першої групи є необхідною умовою відтворення висококваліфікованої робочої сили як здатності до творчої, високопродуктивної праці й формування інтелектуальної власності, її збільшенню і, отже, підвищенню вартості робочої сили. Таким чином, для цієї групи властиві два мотиви: матеріальний (джерело потоку зростання добробуту) і реалізація потреби в самоактуалізації, зацікавленість безпосередньо самим процесом праці.

Другу виділену групу складає населення з середнім ступенем мотивації до ефективної зайнятості та наявністю певних диспропорцій у розвиненості все ж широкої сукупності засобів мотивації. Трудоактивні індивіди з середнім ступенем мотивації, як правило, не мають особливих можливостей включитися в нові економічні відносини і лише під тиском життєвих обставин поступово вписуються в нові поведінкові умови на ринку праці.

Люди з середнім ступенем трудової активності в основному представляють змушену активну адаптацію в умовах ринкового господарювання (індивід прагне змінити середовище, але це йому виявляється не під силу). Зазначена група трудоактивного населення, що, незважаючи на нерозуміння необхідності і цілей перетворень на ринку праці, проте готові брати участь у них, тому що ці перетворення проводяться дають змогу реалізувати їм власні потреби в повазі тощо. За цього типу трудоактивної поведінки задоволеність базових потреб й рівень трудової комфортності характеризуються досить високими параметрами, однак реальний рівень цього показника досить низький (страх втратити роботу, небезпеку зниження соціальних благ). Цей тип реакції на структурні зрушення на ринку праці сполучається з домінантою корпоративних установок «законослухняність» і відповідає конформістському типу поведінки в період організаційних перетворень.

Життєдіяльність і мотиваційні моделі зайнятості в другій групі домогосподарств

варто розглядати в категоріях не лише ринкової, але і сімейної неформальної економіки, для якої характерне використання усіх видів ресурсів для життя. Слід зазначити, що неформальна економіка вбирає в себе ряд певних видів діяльності, що не орієнтовані на автоматичне отримання прибутку та відбуваються не так заради досягнення заздалегідь намічених цілей, як для підтримки конкретної нормальної міри стабільності, виживання, добробуту і відтворення. Для цієї групи, що складає 35-40% економічно активного населення на ринку праці області, грошова винагорода від праці в легальному секторі зайнятості формує бюджет родини лише близько 30--40%. Характерний розвиток дрібнотоварного виробництва. Ця група населення у своїй економічній стратегії трудової діяльності сполучає функції господарства підприємницького типу, неформальної зайнятості, а також зайнятості як найманих робітників.

За своїм соціально-професійним статусом ці домогосподарства складаються з родин робітників основних спеціальностей або представників інтелігенції - лікарів, учителів, соціальних працівників.

Мотиви праці трудоактивного населення другої групи, з середнім та вище середнього рівнем конкурентоспроможності робочої сили, виходячи зі змісту праці, мають матеріальний характер, і почасти - також пов'язані з умовами праці. Тому в межах зайнятості є актуальною й доцільною система стимулювання для розвитку трудового потенціалу й підвищення кваліфікації.

Третя виокремлена нами за типом трудової поведінки на ринку праці група населення регіону характеризується нерозвиненістю мотивів до продуктивної трудової діяльності в легальному секторі економіки і виявляють вимушену пасивну адаптацію до модернізаційних зрушень за інноваційним типом. Третій тип мотиваційної моделі - вимушену пасивну адаптацію - представляють приблизно 30% домогосподарств області, що складаються з літніх пар пенсіонерів або неповних родин. Продуктивність їхнього господарства достатня низька, частка грошових надходжень у бюджет родини від трудової діяльності не перевищує 20%. Ця категорія населення демонструє життєдіяльність господарства переважно натурально-споживчого типу, що працює для самозабезпечення родини основними продуктами харчування.

Як видно, охарактеризована категорія населення демонструє стратегію повсякденного виживання, збереження визначеного рівня життєзабезпечення родини.

Основні мотиви трудової діяльності третьої групи мають яскраво виражений матеріальний характер.

Збільшення товарності їхніх особистих господарств або залучення у сферу дрібнотоварного/малого бізнесу (самозайнятості) відбувається циклічно і має чітко виражений цільовий характер (одержання коштів для лікування, будівництва і розширення будинку, оплати навчання дітей і т.д.). У середньому, у сукупному доході такого населення питома вага доходів від дрібнопідприємницької діяльності приблизно дорівнює сумі заробітної плати, пенсій і соціальних допомог. Серед цієї категорії велика частка тих, хто має вторинну зайнятість в якості найманих робітників. У цих родинях відбувається менше, ніж у попередній групі, „підживлення” матеріальними ресурсами з боку суспільного виробництва, але здійснюється більш розгалужений і різноманітний обмін продуктами і послугами, відбувається посилення горизонтальних зв'язків з родичами і сусідами. Використання неформальних зв'язків дає їм змогу здійснювати обмін продукцією з власного господарства; обмін придбаними товарами; позичка грошей; догляд за дітьми; кооперацію у веденні господарства (на умовах безоплатності і невизначеності термінів надання зустрічних послуг).

Отже, характерними рисами цієї групи трудоактивного населення є менший розвиток виробничих функцій власного бізнесу (за його наявності), порівняно невеликий його обсяг і більш рівномірна зайнятість у суспільному й особистому господарстві. У випадку наявності у таких осіб селянського господарства воно має переважно натурально-споживчий характер і функціонує в основному для забезпечення родини продуктами харчування.

Ця група трудоактивного населення демонструє меншу готовність працювати в умовах економічного ризику і меншу орієнтацію на матеріальний успіх, повільніше формування моделей економічної поведінки на ринку праці, адекватної новим умовам господарювання, поступове входження в ринок. Їхня здатність до самоорганізації і кооперації в ситуації прихованого або відкритого безробіття виступає як найважливіша адаптаційна компонента до інноваційної модернізації економіки.

Мотиваційне регулювання зайнятості цієї групи трудоактивних осіб сільських мешканців має бути спрямоване на підвищення інтенсивності їх легальної трудової діяльності, активізацію залучення до суспільного виробництва через самозайнятість, створення шляхом кооперації середніх і малих підприємств, навчання незайнятого населення основам підприємницької діяльності, надання необхідної професійної підготовки та консультативних послуг протягом початкового періоду ведення власної справи тощо. Пріоритетними видами економічної діяльності для осіб з вимушеною активною адаптацією та нерозвиненими потребами до ефективної зайнятості можуть бути охорона здоров'я, сфера консультативних послуг, зелений туризм, землезахисна чи землевпорядкувальна діяльність тощо.

Четверта група акумулює населення з нерозвиненими потребами до продуктивної праці в легальному сегменті регіональної економіки і характеризується пасивною мотивацією до ринкових змін в сфері зайнятості й економіці загалом. Можна припустити, що їхня вимушена адаптація до ринкових відносин відбулася лише під тиском зовнішніх обставин. Нові умови життєдіяльності і відсутність альтернативних джерел доходу змусили їх більш інтенсивно поповнювати бюджет родини у неформальному секторі, або ж традиційним (на селі) способом - розвитком особистого подвір'я (при достатній оплаті праці в суспільному секторі вони скоротили б розміри селянського господарства).

Четвертий тип соціально-економічної мотивації властивий 15-17% населення. Як правило, склад цих домогосподарств різнорідний, суттєва їх частина складається з самотніх пенсіонерів, близько 5-7 % - з „люмпенів”. Економічними характеристиками їхнього особистого господарства є повна відсутність товарності та мінімальний рівень самозабезпечення. На селі самотні пенсіонери найчастіше не в змозі вести навіть саме обмежене господарство і практикують здачу в оренду своєї власності. Джерелом грошових надходжень у такі господарства є пенсії, а натуральних - допомога сусідів і родичів. Що ж стосується групи люмпенів, то вони після втрати звичного статусу в суспільному виробництві зайняли пасивну позицію і демонструють деструктивні, антисоціальні форми поведінки.

Щодо літніх самотніх пенсіонерів, як найбільш уразливих верств населення, вони мають бути охоплені комплексом заходів адресної соціальної допомоги, які хоча б частково компенсували негативні наслідки спонтанного розвитку ринкових трансформацій. Що ж до люмпенізованого, маргінального прошарку мешканців села, їх соціально-економічна адаптація в межах реалізації державного соціального регулювання, а саме – залучення до трудової діяльності на допоміжних, сезонних та громадських роботах, можливо, й шляхом громадського примусу (у випадку нанесення

економічних збитків з метою їх часткової компенсації).

Згортання мотивації до ефективної зайнятості або її нерозвиненість в економічно активного населення відбувається у випадку, якщо напрями і методи суспільно-економічних трансформаційних перетворень не відповідають уявленням особи, але яка, щоб задовольнити свої життєво важливі потреби й інтереси, у кінцевому рахунку, все ж таки починає поступово залучатися до активнішої трудової поведінки. Як видно, темпи і рівень мотивації до ефективної зайнятості різних соціально-демографічних груп неоднакова.

Отже, як впливає з результатів наших досліджень, класифікація груп населення за ступенем мотивації до ефективної зайнятості визначається, насамперед, соціально-демографічними, професійно-освітніми і суб'єктивно-психологічними характеристиками особистості, завдяки яким індивід може (або не може) реалізувати ту або іншу мотиваційну стратегію.

Проаналізувавши результати нашого аналітичної оцінки, можна стверджувати, що суттєва частка економічно активного населення досить повільно трансформуються і пристосовуються до нових умов господарювання. Нині йде процес зростання мотивів до легальної зайнятості, активізація трудових і економічних функцій домашніх господарств. Сьогодні практично кожне домогосподарство комбінує у своїй повсякденній економічній діяльності риси товарного і натурально-споживчого способів, за видами зайнятості й джерелами доходів, використовує усі власні резерви, щоб уникнути крайньої бідності. Превалювання того чи іншого джерела життєзабезпечення та їхня комбінація в кінцевому рахунку визначають тип соціально-економічної поведінки людини на ринку праці області. Виділені нами типи трудоактивної поведінки відбивають основні форми і способи економічної адаптації населення області до ринкової економіки. Неоднаковість появи „нових” бідних, соціально-психологічна нестійкість у сфері зайнятості, пов'язані з трансформацією колишнього укладу трудового життя, вимагають досить гнучкої багаторівневої соціально-економічної політики мотивації, що спирається на виробничі, демографічні, духовні і соціокультурні фактори.

Модернізація економіки за інноваційним типом, створення нових сучасних високотехнологічних робочих місць передбачають високий рівень самоорганізації працівника, у зв'язку з чим потрібно підкреслити високу роль фактора ставлення до праці, що, у свою чергу, вимагає високого рівня трудової моралі і відповідальності працівника за доручену справу. Власне кажучи, йдеться про новий тип працівника, у мотиваціях якого важливу роль відіграють негрошові стимули.

Оцінка ж структури потреб економічно активного населення щодо ефективної зайнятості, інноваційної праці виявляє неготовність більшості економічно активного населення до сприйняття сучасних вимог ринку праці, що відповідно, потребує розробки інноваційних мотиваційних стратегій забезпечення ефективної зайнятості. У протилежному випадку, з урахуванням низького, значно нижче середнього по Україні рівня соціально-економічного розвитку Кіровоградської області, кризові, а в низці галузей та територій, депресивні явища економічного простору, накопичуючись та поглиблюючись, сприятимуть подальшому зниженню рівня життя населення та генеруванню соціальної напруги у суспільстві.

Проведений нами аналіз сучасних тенденцій розвитку мотиваційного забезпечення функціонування регіонального ринку праці та виявлення його

регіональних особливостей (п. 2.1-2.3 даної дисертаційної роботи) дають підстави для висновку про необхідність розробки концептуальних основ трансформації мотиваційного механізму ефективної зайнятості в умовах поступового нарощування темпів економічного піднесення за інноваційною моделлю. На відміну від існуючої, спрямованої головним чином на запобігання масовому безробіттю та створення незначних мотиваторів щодо її працевлаштування, нова концепція трансформації мотиваційного механізму ефективної зайнятості населення регіону має передбачати розширення сфери продуктивної трудової діяльності на основі модернізації робочих місць, забезпечення активної мотивації населення до підприємницької діяльності, а також високого рівня конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці.

При обґрунтуванні концептуальних основ трансформації мотиваційного механізму ефективної зайнятості населення регіону слід враховувати, по-перше, що його зміст і характер дії визначаються метою певного способу виробництва; по-друге, що конкретна соціально-економічна система формує відповідний економічний механізм; по-третє, що в рамках системи загального економічного механізму існують досить складні структурні елементи, які чинять вплив на функціонування окремих сегментів соціально-економічної системи країни. Однією з таких фундаментальних складових є засоби і важелі мотиваційного регулювання, використання і відтворення робочої сили. Такий підхід розкриває нові сторони в механізмі управління зайнятістю, зокрема наголошує на необхідності дотримання вимоги відповідності структур механізму, компонент використання робочої сили та ринкових трансформаційних процесів.

Необхідно зазначити, що регіональна система має ряд важливих особливостей, дослідження яких дало нам змогу зробити висновок, що саме регіональний рівень відіграє домінуючу роль щодо формування зайнятості та, відповідно, визначає специфіку забезпечення продуктивної зайнятості населення регіону. На підставі цього можна стверджувати, що саме регіональний рівень є пріоритетним у структурі регулювання мотиваційної сфери зайнятості.

Мотиваційний механізм варто розглядати як упорядковану сукупність мотивів досягнення складної мети. З іншого боку, під мотиваційним механізмом ефективної зайнятості розуміємо сукупність економічних, соціальних, нормативно-правових заходів, важелів та підойм, взаємодія й функціонування яких забезпечить досягнення системи ефективної зайнятості населення як основи загальнонаціонального добробуту, узгодження суспільних (групових, особистих) інтересів. При цьому методи стимулювання зайнятості спрямовуються на всіх суб'єктів ринку праці з метою формування у них дієвих мотивів соціально-економічної активності, котра призведе до розширення та оптимізації сфери зайнятості. Ефективний механізм мотивації може бути створений в умовах вільного вибору кожною людиною потрібних їй видів і форм діяльності.

Тому його формування, як і формування інших механізмів, що складають комплексний механізм керування економікою, доцільно здійснювати, дотримуючись ряду системних принципів. Принагідно зазначити, що в концептуальному плані фундаментальні принципи мотиваційного забезпечення ефективної зайнятості мають ґрунтуватися на загальних положеннях сучасної ідеології державного управління економікою та характерних особливостях управління соціально-економічним розвитком регіонів.

Узагальнюючи існуючі методологічні підходи, можна зробити висновок, що для успішного вирішення проблем формування ефективної зайнятості населення регіонів

шляхом реалізації відповідного мотиваційного механізму необхідно дотримуватися збалансованої системи таких принципів.

Принцип правового забезпечення означає, що розробка та реалізація мотиваційного механізму забезпечення ефективної зайнятості повинна мати чітке нормативно-правове підґрунтя. Складність проблеми багаторазово обумовлена тим, що сформоване неоднорідне правове поле обмежує можливості удосконалювання системи державного регулювання. Його дотримання вимагає приведення у відповідність до Конституції України та чинному українському законодавству державних заходів з регулювання сфери зайнятості.

Необхідність застосування *принципу регіональної адаптивності* впроваджуваних заходів зумовлена різними темпами структурної перебудови в регіонах, особливостями територіальної спеціалізації виробництва тощо. Неоднакові умови відтворення суспільного продукту, відмінності у якісних характеристиках трудового потенціалу тощо впливають на формування територіальної структури попиту та пропозиції робочої сили. Тому заходи мотиваційного забезпечення ефективної зайнятості мають бути територіально диференційованими. У протилежному випадку може відбутися досить активний територіальний перерозподіл робочої сили з масштабним вивільненням її з підприємств регіонів. Крім того, механізм регулювання повинен мати властивості гнучкої адаптації до змін загальноекономічної ситуації, адекватно реагувати на них, хоча разом з цим необхідна певна стабільність економічних регуляторів на певний проміжок часу.

Застосування *принципу оптимальності і ефективності* обумовлене необхідністю враховувати кінцеву результативність заходів мотиваційного механізму забезпечення ефективної зайнятості. Означає реалізацію основних напрямів цієї політики з найменшими сукупними затратами суспільної праці або при певних фіксованих затратах у найкоротші строки. Передбачає побудову, дослідження, оцінку й вибір за певними критеріями альтернатив досягнення цілей або різних варіантів політики на тому чи іншому етапі з урахуванням ресурсних обмежень. При дотриманні цього принципу складним є завдання врахування усіх видів ефекту та узгодження критеріїв оптимальності на усіх рівнях прийняття рішень.

Принцип пріоритетності. Основне призначення цього принципу – забезпечення планомірності й етапності у досягненні цілей мотиваційного забезпечення ефективної зайнятості, виходячи з пріоритету цілей. Його дотримання дає змогу досягти необхідного зосередження наявних ресурсів (трудових, природних, матеріальних, фінансових та ін.) на пріоритетних напрямках державного регулювання зайнятості відповідно до завдань, прийнятих рішень і можливостей певного етапу суспільного розвитку. Нині реалізація цього принципу є досить актуальною, оскільки значна кількість різнопланових (економічних, екологічних тощо) та різнорівневих (від загальнодержавного значення - до локальних) проблем вимагають негайного одночасного вирішення при існуючих ресурсних обмеженнях.

Принцип відповідності розвитку трудових ресурсів і виробничих відносин. Їх взаємозв'язок, взаємодія і суперечлива єдність виступає вирішальним джерелом і рушійною силою суспільно-економічного розвитку. Дотримання цього принципу означає врахування того, що виробничі відносини утримують у собі механізм стимулювання, визначають межі розвитку сфери зайнятості, стимули й антистимули, суспільні норми, методи підприємницької діяльності. Між тим повсюдне активне впровадження (а інколи й насадження) елементів ринкової системи господарювання, призвело до негативних соціально-економічних наслідків у мотиваційному

забезпеченні, зростання безробіття, декваліфікація робочої сили тощо.

Принцип *ієрархічності*. Мотиваційний механізм складається з певної послідовності елементів, так званих підсистем, та має чітко визначену структуру. Структура мотиваційного механізму повинна знаходитися у взаємній відповідності з деревом цілей, тобто кожній меті на всіх рівнях системи цілей повинен відповідати визначений мотиваційний комплекс (елемент мотиваційного механізму чи його підсистема), що забезпечує досягнення цієї мети. Отже, вихідним для визначення структури мотиваційного механізму є виявлення структури мотиваційно значимої системи цілей (від мети – до засобу її досягнення).

Принцип *взаємозалежності його елементів*. Мотиваційний механізм складається з елементів, які знаходяться в залежності один від одного. Зміна одного з цих елементів потребує тих чи інших змін інших елементів. Так, взаємозалежні між собою оплата праці, система зайнятості населення і міри соціального захисту. Зміна змісту одного з цих елементів неминуче приводить до необхідності зміни змісту інших елементів.

Принцип *унікальності*. Як правило, при розв'язанні проблеми обмежуються постановкою цілей і знаходженням ресурсів для їхнього досягнення, вважаючи, що мотиваційний механізм вже розроблений і буде забезпечувати ефективне досягнення всієї сукупності цілей. Реальна розмаїтість умов діяльності людей обумовлює необхідність при розв'язанні будь-якої проблеми формувати специфічний мотиваційний механізм, тобто формування мотиваційного механізму залежить від конкретної ситуації. Процес формування мотиваційного механізму повинен бути гнучким та орієнтуватися на можливі зміни в структурі як зовнішньої, так і внутрішньої мотивації [87, с.292].

Принцип *комплексності* припускає необхідність застосування всебічного підходу з урахуванням усіх можливих факторів: організаційних, правових, технічних, матеріальних, соціальних, моральних, соціологічних тощо. Усі перераховані фактори повинні застосовуватися не окремо, а у сукупності, що дає гарантію одержання бажаних результатів у сфері зайнятості. Саме тоді стане реальністю значне підвищення ефективності і якості роботи. Принцип комплексності вже у своїй назві визначає проведення зазначених заходів не стосовно одному або декільком співробітникам, а стосовно всього колективу підприємства. Такий підхід дасть значно більший ефект на рівні не лише регіону, а й підприємства.

Наступний принцип – *системність*. Якщо принцип комплексності припускає створення системи стимулювання з урахуванням усіх її факторів, то принципі системності припускає виявлення й усунення протиріч між факторами, їхнє поєднання. Це дає можливість створення системи стимулювання, внутрішньо збалансованої за рахунок взаємного узгодження її елементів і спроможної ефективно працювати на благо організації. Прикладом системності може бути система матеріального і морального стимулювання найманих робітників, заснована на результатах контролю якості й оцінки внеску працівника, тобто існує логічний взаємозв'язок між якістю й ефективністю роботи і наступною винагородою.

Останній виокремлений нами принцип – *регламентація*. Регламентація припускає установлення визначеного порядку у формі інструкцій, правил, нормативів і контроль за їхнім виконанням. У цьому зв'язку важливо розмежувати ті сфери діяльності працівників, що вимагають твердого дотримання інструкцій і контролю за їх виконанням, від тих сфер, у яких працівник має бути вільний у своїх діях і може виявити ініціативу. При створенні системи стимулювання об'єктами регламентації

повинні бути конкретні обов'язки того чи іншого співробітника, конкретні результати його діяльності, витрати праці, тобто кожен співробітник повинний мати повне представлення про те, що входить у його обов'язку і яких результатах від нього чекають. Крім того, необхідні регламентація щодо оцінки кінцевої роботи, тобто повинні бути чітко встановлені ті критерії, по яких буде оцінюватися кінцева робота співробітника. Така регламентація, проте, не повинна виключати творчий підхід, що у свою чергу також повинний бути врахований у наступній винагороді працівника.

Запропоновані вище концептуальні методологічні аспекти трансформації мотиваційного забезпечення ефективної зайнятості дають змогу поглибити розуміння його сутність, виявити особливості, структуру та зв'язок з іншими складовими регулювання ринку праці регіону на трансформаційному етапі суспільно-економічного розвитку України.

Отже, актуальним завданням є розробка механізму формування ефективної зайнятості, адекватного перехідній економіці. Зусилля органів державної влади в Україні мають спрямовуватися на запровадження дієвих стимулів створення нових робочих місць, забезпечення гарантій зайнятості в процесі приватизації та реструктуризації підприємств, на підтримку підприємництва і самозайнятості населення, розширення практики громадських робіт, підвищення гнучкості ринку праці. Забезпечення ефективної зайнятості невід'ємно пов'язано із реформуванням інвестиційної політики, утриманням темпів економічного зростання, реформуванням оплати праці і доходів працюючого населення, ефективним відтворенням людського капіталу.

На основі врахування зарубіжного досвіду високорозвинених країн світу, а також визначених українськими науковцями особливостей розвитку національної економіки [141, с. 49; 152, с. 14-15; 153, с. 19], а також обґрунтовані нами закономірностей та стану мотиваційного забезпечення на увагу мають заслуговувати такі напрями і заходи трансформації мотиваційного механізму ринку праці.

Виходячи з зазначеного вище, для підвищення привабливості легального сектору економіки для збільшення зайнятості та збільшення його місткості доцільно дотримуватися подвійної стратегії. По-перше, поліпшення інвестиційного клімату і зниження вартості підприємництва, що сприятиме створенню нових підприємств і розвитку існуючих. Для прискорення процесу створення нових ефективних робочих місць і працевлаштування працівників, які втратили роботу внаслідок структурних перетворень, необхідно запровадити ефективні стимули до створення та зростання підприємств. Така політика заохочення є особливо важливою, з огляду на відносно незначні розміри сектора України, який спроможний створювати нові продуктивні робочі місця.

По-друге, реформування інститутів ринку праці та створення таким чином гнучкого ринку праці, тобто такого, де роботодавці будуть зацікавлені наймати працівників, а працівники будуть зацікавлені та матимуть достатній професійний рівень для того, щоб займати наявні робочі місця на підприємствах легального сектору економіки.

Політика щодо збільшення обсягів зайнятості в легальному секторі економіки має включати принаймні три елементи: удосконалення трудових відносин шляхом їх лібералізації; запровадження практики прямих колективних переговорів між роботодавцями та працівниками; дотримання основних прав працівників.

Основними напрямками такої політики вважаємо:

- лібералізацію законодавства про охорону праці. Щоб залишити простір для

прямих переговорів між соціальними партнерами, Кодекс про працю повинен регулювати вузький аспект трудових відносин і встановлювати мінімальні законодавчі вимоги до охорони праці. Зокрема, повинні бути скорочені процедурні витрати, пов'язані зі звільненнями. Це дозволить спростити корегування штатів працівників. Необхідно лібералізувати положення, які регулюють гнучкі трудові договори (наприклад, строкові контракти). Це дозволить зменшити витрати, пов'язані зі звільненнями, та заохочувати роботодавців до найму працівників. Необхідно також посилити гнучкість тривалості робочого часу. Це можна зробити шляхом лібералізації положень, які регулюють надурочну роботу, та шляхом надання дозволу розподіляти загальний граничний ліміт тривалості робочого часу протягом більш довгого періоду часу, що полегшуватиме можливість корегування робочої сили залежно від сезонних коливань.

- створення ефективних структур для ведення колективних переговорів. Система ведення колективних переговорів України потребує удосконалення для задоволення критеріям ефективності, зокрема, щодо збалансування інтересів роботодавців і працівників. Колективні договори, що укладаються із державою як роботодавцем слід переглянути у такий спосіб, щоб вони могли застосовуватися у приватному секторі. Крім того, необхідно також оцінити ефективність колективних переговорів, які ведуться на галузевому рівні. Адже колективні переговори на рівні галузей можуть бути неефективними, оскільки укладені договори не враховують ні конкретні умови кожного підприємства, ні загальнонаціональні наслідки для економіки підвищення заробітної плати. Тому такі договори повинні передбачати можливість виходу з них тих підприємств, що видаються неспроможними їх виконувати. Ще одним рішенням цієї проблеми може бути відмова від практики ведення колективних переговорів на рівні галузей і перехід до переговорів на рівні підприємств. Останні дозволяють враховувати конкретні умови кожного підприємства, а також наслідки колективного договору для конкурентноздатності відповідного підприємства. Проте перехід до колективних переговорів на рівні підприємств вимагає належного представництва інтересів працівників на рівні підприємства.

- посилення правозастосовного потенціалу інспекцій праці. Разом із суттєвою лібералізацією законодавства про охорону праці та дерегулюванням трудових відносин необхідно також забезпечити ефективну охорону головних прав працівників. Підприємства повинні виконувати законодавство про працю, дотримуватися принципу верховенства права та забезпечувати своїм працівникам соціально прийнятний і економічно ефективний рівень охорони праці. Але замість того, щоб посилювати і так вже великий тиск інспекцій праці на підприємства чи збільшувати санкції, доцільно випробувати нові режими інспекційних послуг, такі як самостійна звітність або підряд.

- перегляд політики в галузі мінімальної заробітної плати з метою врахування умов ринку праці та безробіття серед відповідних працівників. Доцільно встановити мінімальну заробітну плату у меншій пропорції від середньої заробітної плати (наприклад, одна третина середньої заробітної плати). Це дозволить обмежити її потенціальні наслідки у вигляді втрати роботи мало продуктивними працівниками. Для захисту надходжень до соціального бюджету такий крок можна доповнити встановленням окремої мінімальної бази для внесків на соціальне страхування. Крім того, щоб зберегти зайнятість серед найбільш уразливої групи населення, якою є молодь, для неї можна було б встановити субмінімум (наприклад, 80 % звичайного мінімуму). До того ж, соціальна допомога повинна бути відірвана від мінімальної заробітної плати, для того щоб політика у галузі мінімальної заробітної плати не

залежала від інших соціальних міркувань.

- зменшення розміру податків на фонд заробітної плати. Це передбачає розширення податкової бази шляхом стимулювання підприємств до переходу у формальний сектор, а також підвищення економічної ефективності соціальних витрат, які фінансуються за рахунок податків на фонд заробітної плати (переважно пенсії). Цей процес є поступовим, і він тісно пов'язується із реформуванням системи соціального страхування.

- створення системи моніторингу та оцінки програм активізації ринку праці. Останні можуть бути ефективним засобом розширення для вразливих груп працівників стосовно перспектив працевлаштування. Проте, вони не збільшують загальну зайнятість. Досвід свідчить, що чисті наслідки таких програм є обмеженими. До того ж вони відзначаються коштовністю. Тому необхідно підвищити економічну ефективність та адресність таких програм. Для цього для різних цільових груп і з урахуванням різних умов ринку праці слід визначити чисті наслідки та вартість на одне робоче місце. Такий підхід дозволить охопити програмами саме ті групи, що якнайбільше отримують від кожного конкретного заходу.

Окрім удосконалення ринку праці, в державній і регіональній політиці зайнятості слід передбачити також особливий соціально-психологічний напрям, який умовно можна позначити як формування конструктивної мотивації зайнятості в легальному секторі економіки, змістовне зростання і духовне наповнення її компонентів. Лейтмотивом тут має стати вироблення у населення активної позиції у сфері самозабезпечення працею та трудового самозахисту за багатьма векторами. Це, зокрема, формування себе як професіонала; мистецтво пошуку праці, «пропонування себе» роботодавцеві; стійкість у конкурентній боротьбі на ринку праці; постійне фахове й особистісне самовдосконалення; «кар'єрна» активність; створення робочих місць «для себе», у тому числі організація малих підприємств, фірм, установ тощо; організація з цією метою регіональних чи локальних об'єднань безробітних для спільного трудового самозахисту та самозабезпечення працею.

Обмеженість попиту на робочу силу в легальному секторі економіки змушує незайняте населення шукати будь-які джерела доходу, в тому числі і в тіньовому секторі.

У зв'язку з цим ефективною бачиться реалізація соціальних програм, спрямованих на підвищення мотивації зайнятості в легальному секторі економіки з боку незайнятого населення, зокрема, поглиблене консультування, навчання навичкам пошуку роботи, відновлення професійних навичок через перепідготовку й надання субсидії роботодавцям при їхньому найманні тощо.

Необхідне вироблення особливої стратегії в реалізації програми професійного навчання/перенавчання, що представляє собою компроміс між орієнтацією на актуальний стан ринку праці й у той же час на майбутню перспективу й можливу структурну перебудову.

Необхідно офіційне закріплення відповідальності безробітних перед державними органами, що спрямовують на навчання, щоб уникнути розтрати бюджетних ресурсів на навчання тих, хто по неповажних причинах не закінчує навчального процесу. З огляду на той факт, що багато хто з незайнятих встають на облік служби зайнятості тільки для того, щоб одержувати адресну соціальну допомогу, не маючи ніяких намірів працевлаштування, можливо, доцільніше більше уваги приділяти саме тим, хто стає на облік з метою знайти постійну роботу в офіційному секторі економіки.

Необхідно надавати більш активне сприяння працевлаштуванню громадян, чия

низька конкурентоспроможність на ринку праці обумовлена не стільки їх психологічними або професійними якостями, скільки іншими причинами (це особи з обмеженою працездатністю, самотні й багатодітні батьки й т.д.). Здійснювана політика повинна бути вузькоспеціалізованою, розрахованою на індивідуальні особливості кожної з категорій. Для розв'язання проблеми необхідні такі ресурсномісткі заходи, як цільове створення робочих місць, а також нормативно-законодавче забезпечення цього питання (квотування робочих місць, податкові пільги для роботодавців).

З метою підвищення ефективності й удосконалювання взаємодії з роботодавцями необхідно розробити й впровадити більш досконалі комп'ютерні програми щодо сприяння в працевлаштуванні кваліфікованим фахівцям.

Необхідно розширювати сферу послуг служби зайнятості по навчанню безробітних основам підприємницької діяльності, профорієнтації й мотивації людей на відкриття власної справи.

Як один зі шляхів розширення переліку цільових програм служби зайнятості, привабливим бачиться створення Молодіжної біржі праці, діяльність якої була б спрямована на вирішення питань працевлаштування молоді.

Зокрема, з метою виявлення головних причин, що впливають на обсяги неформальної та тіньової зайнятості та їх подолання доцільно проводити в регіонах періодичні спільні засідання представників роботодавців та центрів зайнятості, стосовно інформації щодо комплексу послуг, які надаються центрами зайнятості, в тому числі: про стан, тенденції та процеси на локальних ринках праці; професійно-кваліфікаційний склад осіб, зареєстрованих в службі зайнятості, котрі шукають роботу і мають унікальні (рідкісні) професії, спеціальності, або особисті якості; професійне навчання на замовлення роботодавців під конкретні робочі місця; допомога в укомплектуванні персоналом; надання дотацій роботодавцям для відшкодування витрат на виплату заробітної плати безробітним, прийнятим на роботу.

З метою легалізації зайнятості населення, підвищення мотивації до праці в легальному секторі економіки, пропаганди перспективних професій та можливості працевлаштування, особливо в сфері підприємництва, мають використовуватись засоби масової інформації, пропагуватися та рекламуватися ринкоутворюючі підприємства, позитивний досвід створення робочих місць через розвиток підприємництва, в тому числі в сільській місцевості, а також забезпечення роботою шляхом набуття нової професії, підвищення рівня професійних знань.

Розвиток підприємництва на сьогодні залишається одним із пріоритетних напрямків розвитку і працівники служби зайнятості мають тісно співпрацювати з приватними підприємцями, роз'яснюючи питання трудового законодавства в частині працевлаштування, особливо молоді та інших категорій населення з числа незахищених осіб з наданням дотацій.

Доцільно в районних центрах всіх областей проводити періодично центрами зайнятості „круглі столи” на тему „Внесок Державної служби зайнятості у реалізацію державних гарантій зайнятості в легальному секторі економіки незайнятому населенню з запрошенням представників органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, роботодавців, представників ЗМІ.

За „круглим столом” мають обговорюватись проблеми, вирішення яких потребує спільних зусиль органів влади, центрів зайнятості та роботодавців: удосконалення законодавчої та нормативної бази з питань праці та зайнятості населення; активізація державної підтримки підприємств легального сектору різних форм власності, що створюють додаткові робочі місця; сприяння розвитку підприємництва; запровадження

механізму економічного стимулювання роботодавців щодо створення нових робочих місць в офіційному секторі економіки; удосконалення податкової системи з перенесенням акцентів на податки, що стимулюватимуть зайнятість і соціальний захист населення.

Результатами проведення „круглих столів» має стати прийняття рекомендацій та пропозицій щодо подальшої роботи, зокрема:

- активізація співробітництва з органами місцевого самоврядування, яке передбачає проведення зустрічей, семінарів, виїзних прийомів, організації зустрічей з представниками соціальних партнерів;

- надання практичної допомоги незайнятим громадянам, які проживають у сільській місцевості, шляхом проведення семінарів, тренінгів, організації професійного навчання за професіями, що сприятимуть організації власних селянських та фермерських господарств, створення агросервісних фірм;

- сприяння легалізації зайнятості працездатного населення в міській та сільській місцевості шляхом здійснення реєстрації трудових договорів між працівником та фізичною особою, яка використовує найману працю;

- сприяння співпраці центрів зайнятості з усіма підприємствами, установами, організаціями щодо отримання вичерпної інформації про наявність вільних робочих місць.

- своєчасне інформування керівників підприємств та громадян про зміни в законодавстві тощо.

Мотиваційний механізм сприяння ефективній зайнятості повинна бути спрямована, насамперед, на розвиток приватного підприємництва (самозайнятості), що забезпечує працездатному населенню умови для прояву економічної активності й можливості самому заробляти на життя.

Становлення і розвиток самозайнятості в цивілізованих формах значною мірою нівелюється відсутністю відповідної нормативно-правової бази, що визначала б права та обов'язки самостійно зайнятих осіб. Найважливішою частиною такої роботи може стати розробка положення, яким визначалися б типи самозайнятості, види діяльності самозайнятих осіб, порядок кредитування (розмір кредитів, умови і гарантії їхнього надання і повернення і т.д.) і оподаткування і відповідна програма дій. При цьому стимулювання самозайнятості населення доцільно у сфері виробництва, виробничої інфраструктури, на об'єктах по перевезенню, заготівлі і збереженню сільськогосподарської продукції, у виробництві тари, окремих будівельних деталей, первинної переробки овочів, фруктів.

Серед організаційних заходів сприяння розвитку малого бізнесу особливе місце повинно належати створенню розгалуженої інфраструктури малого бізнесу. З метою інформування й навчання самозайнятих осіб у сфері правових норм, зв'язаних з економічною діяльністю, доцільно було б на рівні обласних центрів зайнятості населення створити відповідні інституціональні структури, що здійснювали б консультативні й інформаційні функції по роботі із самозайнятим населенням. Служби зайнятості повинні сприяти поширенню інформації про можливості самостійної зайнятості; орієнтувати на самозайнятість осіб, які шукають роботу; привертати увагу і направляти в установи, що мають більш точну інформацію і можуть надати реальну допомогу. Така допомога змушувала б звертатися до служби зайнятості більше осіб, які не мають роботи. Ефективне забезпечення інформацією самостійно зайнятих (доступ до кредитів, ринки і товари, умови реєстрації й оподаткування, технології, трудове

законодавство і т.д.) можливе за допомогою інформаційних служб і центрів ділового обслуговування на основі створення автоматизованих банків даних. Корисним було б створення спеціалізованих центрів економіко-правового профілю на базі науково-дослідних і навчальних закладів, де підприємці могли б одержувати різноманітну методичну та інформаційно-консультаційну допомогу. Необхідно також створення аудиторських, маркетингових, зовнішньоекономічних та інших служб, які б спеціалізувалися на різних проблемах підприємництва.

Професійне навчання є одним з основних компонентів, що сприяють розвитку самостійної зайнятості. Удосконалення програм підтримки самостійної зайнятості в Україні може спиратися на методики, розроблені в розвинутих країнах (Австралія, Канада, Данія, Франція, Німеччина, Ірландія, Нідерланди, Великобританія та США). Так, процедура добору претендентів, як правило, включає в себе попередню співбесіду; тестування; заповнення відповідних анкет; підготовку планів розвитку бізнесу. Попередній добір і консультації здійснюють місцеві бюро з працевлаштування, у період дії програми питаннями надання консультативної допомоги учасникам програм (іноді вже на стадії добору, але частіше в процесі включення в програми) займаються не служби працевлаштування, а незалежні органи або компанії, що мають договори з відповідними міністерствами або службою зайнятості (центри сприяння приватному бізнесу, технопарки і т.д.). У Великобританії - це змішані ради з перепідготовки та підприємництва, що складаються із представників як державних органів, так і приватних організацій. У Канаді - це центри розвитку бізнесу, що фінансуються з держбюджету. Дані органи проводять попередні добори, подальші консультації, семінари, моніторинг діяльності учасників програм, надання інформації.

Врахування запропонованих нами концептуальних основ та методів трансформації мотиваційного забезпечення ринку праці на етапі переходу до постіндустріального суспільства сегментів регіональних ринків праці України дозволить підвищити ефективність зайнятості, а також забезпечити її збалансований розвиток у середньо- та довгостроковій перспективі.