

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ РОБОЧОЇ СИЛИ ЗА УМОВ СТАНОВЛЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

УДК 331.101.3.

Д.П. БОГИНЯ
Європейський університет (м. Київ)

МЕНТАЛЬНІ ЧИННИКИ В СИСТЕМІ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Досліджені засади трудового менталітету в системі регулювання зайнятості населення на етапі перехідної економіки, визначені основні елементи механізму стимулювання праці, а також шляхи удосконалення соціального захисту працівників в період трансформації української економіки.

The basics of labor mentality in the regulation of employment at the economic transition stage were studied. The main elements of the labor mechanism stimulation, as well as the ways of improving social protection of workers during the transformation of the Ukrainian economy were defined.

Постановка проблеми в загальному вигляді. Проведення ринкової трансформації економіки України ускладнюється багатьма серйозними проблемами перехідного періоду. Серед цих проблем необхідно виділити: по-перше, тривалість адаптаційного процесу до сучасних ринкових умов і врахування ментальних чинників господарювання; по-друге, наявність багатьох елементів минулої планово-централізованої системи; по-третє, відсутність науково-практичного забезпечення новітніх ринкових методів регулювання економічних процесів. Серед інших невирішених проблем переходу до ринку необхідно виділити недостатню концептуальну розробку ментальних засад механізму регулювання зайнятості та оплати праці, оскільки ці проблеми органічно пов'язані з ефективністю функціонування національної економіки і є досить складними і гострими соціальними проблемами. За цих умов місце, роль і засоби врахування ментальних чинників у сфері праці повинні бути визначені більш чітко як в сучасній теоретичній, так і в науково-практичній аспекті.

Аналіз основних досліджень по темі. Дослідженням змісту та механізмів формування ментальних чинників регулювання зайнятості присвячена значна кількість робіт економістів, філософів, психологів, соціологів. Об'єктом їхньої уваги є ціннісні орієнтації менталітету, які характеризують відношення працівників до основних цілей життєдіяльності і методів їх реалізації. Проте виклад проблеми в контексті її реалізації з питаннями обґрунтування стимулювання праці дослідженні недостатньо.

Формулювання цілей статті – визначення основних засад ментальних чинників в контексті їх впливу на ціннісні орієнтації працівників.

Виклад основного матеріалу дослідження. Нерозвинутість ринкових відносин в Україні, сучасний кризовий стан її економіки вимагають самого активного втручання держави в регулювання інноваційних процесів. Саме таким шляхом можна уникнути деформацій відтворювального циклу, загострення економічної кризи, порушення принципів соціальної справедливості. При цьому слід враховувати, що в нинішній ситуації кардинально змінюються правила економічної поведінки працівників: розвиток ініціативи і зняття адміністративних обмежень повинно в необхідних випадках поєднуватись з обмеженням приватних і колективних інтересів господарюючих суб'єктів, що неможливо без активного втручання держави в соціально-економічні процеси. Активізація економічної діяльності держави повинна проявлятися в реалізації наступних економічних функцій трудового менталітету. Перш за все, законодавчі органи повинні розробити і прийняти нормативно-правову базу, що регулює діяльність суб'єктів ринку (власників-підприємців, найманих працівників, продавців, покупців і посередників, інвесторів і вкладників). Не менш важливим завданням держави є створення ефективного механізму реалізації ментальних засад в системі нормативних актів. Держава виконує також особливі функції в процесі формування багатоукладної, змішаної економіки. Вона здійснює приватизацію, що є важливою передумовою масового створення високотоварних фермерських господарств; розвитку індивідуальних і групових приватних підприємств в сфері обслуговування, громадського харчування, промисловості, в будівництві, на транспорті; а також акціонування великих підприємств, що сприяє утворенню корпоративно-приватного сектора економіки.

Ментальні елементи регулювання та стимулювання зайнятості. Особливе місце в системі ринкових відносин займає створення адекватних інститутів ринку праці. Такі ментальні чинники (елементи) ринку праці як колективні договори, система працевлаштування, підготовки та перепідготовки кадрів тощо існували і раніше, коли роботодавцем практично одноосібно виступала держава. Однак в рамках планово-централізованої системи вони не несли ментального навантаження і функціонували в якості придатку централізованої системи управління економікою. Створення ринку праці ліквідує основу для державного утримання в сфері соціально-трудова відносин і об'єктивно вимагає від усіх працівників ефективної праці з високим використанням свого творчого

потенціалу і підприємницької діяльності. Не є секретом, що втрата стабільного гарантованого механізму життєдіяльності, який існував раніше поза зв'язку з відношенням працівника до результатів праці і дозволяла значній частині суспільства пасивно існувати, не проявляючи ініціативи, підприємництва, працьовитості, негативно сприймається зараз багатьма людьми, особливо старших вікових груп. Тому необхідна тривала психологічна перебудова ментальних засад з метою подолання пережитків зрівнялівки і утриманства. Поряд з цим необхідне створення дієвої мотиваційної системи правових, економічних і організаційних заходів для забезпечення високого ступеня стимулювання праці з одночасним соціальним захистом всіх прошарків суспільства. Крім того, повільний хід економічних реформ, низькі темпи структурної перебудови економіки, кризовий стан фінансово-кредитної системи обумовили слабку інтенсивність процесів вивільнення на ринку праці і стрімке зростання негативних процесів у сфері зайнятості. В той же час поглиблення кризових явищ в економіці обумовило різке падіння життєвого рівня широких верств населення. Про постійне наростання негативних змін в соціально-економічній сфері в останні роки країни наочно свідчать дані, представлені в таблиці 1.

Таблиця 1

Основні соціально-економічні показники розвитку України (2000–2008 рр.)

Показник	2000	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Валовий внутрішній продукт (у фактичних цінах), млн грн	170070	267344	345113	441452	544153	720731	949864
У т.ч. розрахунку на одну особу, грн	3436	5591	7273	9372	11630	15496	20534
Доходи населення, млн грн	128736	215672	274241	381404	472061	623289	856633
Індекс споживчих цін (грудень до грудня попереднього року), %	125,8	108,2	112,3	110,3	111,6	116,6	122,3
Кількість постійного населення (на кінець року), млн	48,7	47,4	47,1	46,7	46,5	46,2	46,0
Природний приріст (скорочення) населення, тис.	-373,0	-356,8	-334,0	-355,9	-297,7	-290,2	-243,9
Кількість зайнятих, тис.	20175,0	20163,3	20295,7	20680,0	20730,4	20904,7	20972,3
Кількість безробітних (за методологією МОП), тис.	2655,8	2008,0	1906,7	1600,8	1515,0	1417,6	1425,1
Рівень безробіття (за методологією МОП), %	11,6	9,1	8,6	7,2	6,8	6,4	6,4
Кількість зареєстрованих безробітних (на кінець року), тис.	1155,2	988,9	981,8	881,5	759,5	642,3	844,9
Рівень зареєстрованого безробіття, %	4,1	3,5	3,5	3,1	2,7	2,3	3,0
Середньомісячна номінальна заробітна плата, грн	230	462	590	806	1041	1351	1806

Джерело: Україна у цифрах у 2008 році. Стат. зб. – К., 2009 р. – С. 22–23.

Механізм активізації ментальних чинників в системі регулювання і стимулювання зайнятості включає два основних блоки. Перший блок пов'язаний з визначенням довгострокових завдань, які передбачають стабілізацію загального попиту на працю, рівнів безробіття і її можливим зниженням при ефективному використанні зайнятих; другий блок націлений на вирішення тактичних і оперативних завдань, він передбачає розробку заходів економічного і соціального характеру по попередженню зростання безробіття. Тому вивільнення працівників внаслідок структурних змін в економіці проводиться разом із створенням нових робочих місць і удосконаленням стимулювання.

При успішному вирішенні проблем політики зайнятості економіка країни зможе поступово трансформуватися в ринкові методи господарювання, що притаманні різним країнам, де цей аспект розвитку економіки здійснюється оптимальними способами регулювання трудових відносин, в тому числі реєстрації вивільнених працівників, їх соціальної підтримки, професійної підтримки і професійної орієнтації, перепідготовки, стимулювання до зайняття відповідних робочих місць. В той же час реалізація цих задач можлива лише за умов виходу економіки країни з кризи. Тому антикризові заходи повинні включати не тільки відновлення господарських зв'язків між підприємствами, стабілізацію фінансово-кредитної системи, але й створення сприятливих умов для інвестицій в економіку, що дозволить забезпечити створення нових робочих місць.

На сучасному етапі активізації ментальних чинників в системі формування ринкових відносин в Україні специфіка реформування стимулювання праці полягає у тому, що вона здійснюється в незвичайному для науки і практики середовищі, – в економічній системі перехідного типу, тобто на перших етапах формування ринково-вартісних відносин, в умовах всеохоплюючої економічної кризи. У зв'язку з цим для кардинального реформування оплати праці необхідно не тільки аналізувати і прогнозувати параметри економічного середовища, в якому здійснюється реформування системи економічних і соціальних стимулів, але й попередньо їх змодельувати.

У нинішній кризовій соціально-економічній ситуації головною метою реформи оплати праці повинно бути створення дієвого ефективного мотиваційного механізму, який би забезпечив піднесення виробництва і нарощування його обсягів. Це особливо важливо у зв'язку з тим, що нині заробітна плата втратила будь яку стимулюючу спрямованість. Таке становище, коли виробництво і праця відійшли на другий план, не може три-

вати без кінця. В решті решт, тільки праця, яка опирається на ефективну підприємницьку діяльність, може бути основою піднесення ефективності економіки. Для практичної реалізації реформи оплати праці конче необхідно враховувати методологічні основи аналізу категорії “вартість робочої сили”. З урахуванням макроекономічних аспектів оплати праці вартість робочої сили, на нашу думку, є своєрідним фундаментом усієї системи доходів від суспільної праці.

Посилення інфляційних процесів та інших негативних явищ в економіці України обумовлює парадоксальність нинішньої економічної ситуації, яка полягає в тому, що вартість робочої сили і реальна заробітна плата не можуть бути радикально змінені виключно у бік підвищення, оскільки існуючий фонд життєвих засобів суспільства на макrorівні недостатній для цього, проте і виробництво предметів споживання неможливо збільшити без підвищення реальної заробітної плати. Тому, на наш погляд, без докорінної структурної перебудови економіки на користь споживчого комплексу (сільське господарство, легка промисловість), зростання реальних доходів можливо лише для окремої невеликої частини населення при одночасному погіршенні умов життя більшості населення, що сьогодні відбувається. Реальний вихід з такого становища може бути знайдено тільки через поступове підвищення грошових доходів активно працюючого населення при одночасному збільшенні інвестицій у галузі споживчого комплексу країни. Для радикального поліпшення становища з формуванням збалансованого споживчого ринку конче необхідно також прискорити приватизацію, що перетворить підприємства на реальних товаровиробників, які несуть відповідальність аж до банкрутства. Одночасно необхідно реалізувати заходи для монополізації виробництва і створення конкурентного виробничого середовища. Крім того, потрібні спеціальні заходи щодо приборкання інфляції, яка сьогодні має тенденцію до переходу в гіперінфляцію.

Для подолання кризового становища в економіці країни, подальшої її стабілізації, створення сприятливих умов для мотивації ефективної праці і радикального реформування оплати праці, на наш погляд, необхідно в комплексі найважливіших урядових заходів передбачити розробку заходів щодо розробку цільової програми підвищення продуктивності національного господарства. На загальнодержавному рівні це вимагає розробки і проведення жорсткої політики, спрямованої на поліпшення структури економіки, нарощування виробництва в пріоритетних галузях, стабілізації фінансової і грошово-кредитної системи, а також удосконалення державної системи регулювання ринку праці і соціального захисту населення.

У науково-практичному плані зміст реформи регулювання зайнятості і оплати праці не можна спростувати, зводячи його лише до приведення рівня заробітної плати у відповідність з вартістю (ціною) робочої сили або певного реформування тарифної системи (державного обмеження диференціації заробітку різних категорій працівників на основі єдиної тарифної сітки). Правильним у сучасних умовах може бути лише підхід, котрий виходить із тієї обставини, що реформа оплати праці – це тривалий соціально-економічний процес, пов’язаний з удосконаленням існуючих і розробкою нових економічних, правових та соціальних законодавчих актів. Крім того, слід враховувати, що реформа заробітної плати – це комплекс взаємопов’язаних заходів, що здійснюються як на рівні національного господарства в цілому, так і на рівні окремих підприємств і установ у рамках державної політики доходів

Висновок. Таким чином вирішення проблем реформування і удосконалення політики оплати праці та регулювання зайнятості населення вимагає активізації використання ментальних чинників в системі регулювання ринку праці та стимулювання. У цьому зв’язку можна відмітити деякі не визначені в науково-практичному плані проблеми. Перш за все, це незадовільний захист діючих систем оплати праці та доходів населення. По-друге, те, що встановлений порядок коректування мінімальної заробітної плати носить нерегламентований характер і не захищає зарплату від знецінення. По-третє, в країні відсутні ефективні механізми індексації зарплат і доходів, компенсації працівникам витрат частки заробітної плати у зв’язку із затримкою термінів її виплати, перегляду умов оплати праці в бюджетній сфері. Відсутні також оптимальні взаємозв’язки регулювання оплати праці, оподаткування, ціноутворення, зайнятості, ринку робочої сили, тощо. Тому виникає необхідність ґрунтовного і комплексного вирішення проблеми, яка досліджується у координації з іншими складовими економічної трансформації.

Отже, основними напрямками реалізації поставлених проблем на найближчі роки є: вдосконалення засад державного регулювання ринку праці, реформування заробітної плати, встановлення державних мінімальних гарантій в системі оплати праці; розвиток механізмів договірного регулювання заробітних плат, зокрема, поліпшення організації оплати праці; розвиток системи соціального партнерства на державному, галузевому, регіональному рівнях і рівні підприємства; вдосконалення гнучких форм і систем оплати праці, включаючи контрактну і безтарифну, вдосконалення нормування витрат праці та ін., забезпечення підвищення реальних заробітних плат шляхом подолання усіх видів заборгованостей з зарплат, включаючи їх реструктуризацію, реформування систем оподаткування, ціноутворення, інновацій та інвестицій.

Література

1. Україна у цифрах у 2008 році. Стат. зб. – К., 2009. – 258 с.
2. Богиня Д.П. Концептуальні основи механізму регулювання зайнятості та оплати праці в Україні. Зб. наук. праць. Регулювання зайнятості та оплати праці в перехідній економіці. – К., 1999. – 168 с.
3. Економічна криза в Україні: виміри, ризики, перспективи / Жаліло Я.А. та ін.; за ред. Я.А. Жаліло. – К.: НІСД, 2009. – 142 с.