

МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ АКТИВІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ

В умовах ринкової економіки першочерговою є проблема забезпечення продуктивної зайнятості населення і ефективного розвитку ринку праці. Це актуалізує перегляд підходів до формування державної політики зайнятості. Нові підходи мали б сприяти посиленню мотивації до праці, самозайнятості, підприємницької та інноваційної діяльності, а також дослідженню мотивації як рушійною сили економічної поведінки людини. Формування мотиваційного механізму активізації політики зайнятості має особливе значення в сучасних умовах, оскільки саме людина є являється головним суб'єктом економічного ринку, а її трудова діяльність є обов'язковою й необхідною для суспільства. Проблема формування цього механізму відносно нова і є наслідком структурних змін в економіці, спричинених науково-технічним прогресом.

У другій половині ХХ століття відбулися згортання й реструктуризація галузей обробної промисловості, стрімко зросла сфера послуг. На перший план вийшли інформаційні технології, процеси інтелектуалізації економічної діяльності. Суспільство сформувало нові вимоги до суб'єктів економічного ринку, щодо опанування різних видів навичок на якісній основі отримання вищого рівня кваліфікації і освіти.

В результаті вивчення сучасних тенденцій й проблем регулювання ринку праці було запропоновано «інформаційну» модель структури зайнятості, характерною рисою якої є розширення сфери послуг, натомість «інформаційно-індустріальна» модель характеризується високою питомою вагою зайнятих в обробній промисловості (інформаційна модель зайнятості більш притаманна англосаксонським країнам). У Великій Британії, наприклад, у 1996 р. у сфері послуг було зайнято 70% робочої сили, а в США і Канаді - 73%. Модель «інформаційно-індустріальна» сьогодні розповсюджена у Японії, де в середині 90-х у сфері послуг було зайнято 58,4%, в ФРН - 63%, у Франції - 69%, в Італії - 62% [1, с. 12].

Сьогодні найбільш поширена у сфері послуг галузь інформатики, де спостерігаються високі темпи приросту зайнятості. В США, Канаді, Великій Британії в цій галузі вже зосереджено відповідно 48,3%, 45,7%, 45,8% всіх зайнятих у сфері послуг. В Японії і ФРН цей показник значно нижчий (32,2 і 28,4% відповідно). Сфера інформаційних послуг вважається сучасними науковцями найбільш перспективною в новій економіці, а знання й інформація перетворюється на основне джерело підвищення продуктивності праці й економічного зростання. Розвиток галузі інформаційних та комунікаційних технологій на ринку праці зумовив поширення таких нетрадиційних форм зайнятості, як тимчасова, часткова, короткострокова, контрактна, надомна. В економічно розвинених країнах, за оцінкою ОЕСР, від 60 до 85% жінок працюють за гнучкою системою організації праці й обирають саме такі форми зайнятості [2, с. 182].

Потребує також переосмислення сучасна парадигма суспільних цінностей, зокрема ціннісних орієнтацій особистості у сфері праці. Це розширює науковий пошук щодо формування мотиваційних механізмів та шляхів удосконалення державної політики зайнятості.

Мотиваційний механізм активізації політики зайнятості ми розуміємо як систему економічних, соціально-психологічних, правових заходів і методів, взаємодія яких спрямована на досягнення системи повної, вільно обраної, продуктивної зайнятості населення як основи суспільних й особистих інтересів.

Методи стимулювання продуктивної зайнятості повинні спрямовуватись на всіх суб'єктів ринку праці з метою формування в них мотивів соціально-економічної активності, що сприятиме розширенню та оптимізації сфери зайнятості. Отже, можна зазначити три функціональні складові в структурі політики зайнятості щодо мотиваційного механізму:

1. Розширення попиту на робочу силу - стимулювання працедавців до формування нових і збереження існуючих робочих місць (актуальним напрямком був би пошук шляхів забезпечення роботою молоді й неконкурентоспроможних верств населення).

2. Сприяння підвищенню пропозиції праці - заходи, що спрямовані на незайнятих громадян з метою активізації їх зусиль у вирішенні проблем власного безробіття, стимулювання найманих працівників до високопродуктивної праці, самовдосконалення, трудової мобільності.

3. Заохочення до більш досконалих форм зайнятості й самозайнятості, інноваційної діяльності.

Механізм регулювання політики зайнятості населення країни можна зобразити цілісною системою взаємодії багатьох елементів:

- на державному рівні - нормативами функціонування ринку праці, його загальними межами, що визначають рамки прав роботодавців й найманих працівників, а також можливості їх участі в управлінні

виробництвом, межі втручання органів управління в ринок праці, розробкою програм, методичних рекомендацій щодо соціального партнерства;

- на регіональному рівні - розробкою програм зайнятості населення, визначенням співвідношення попиту й пропозиції робочої сили з урахуванням специфіки кожного регіону;
- на рівні підприємства - регулюванням робочих місць і трудових процесів, плануванням підвищення кваліфікації робітників, розробкою профорієнтаційних програм щодо мобільності персоналу.

Як бачимо, заходи щодо активізації зайнятості тісно взаємопов'язані з всіма напрямками державної політики.

Отже, у сфері продуктивної зайнятості головним завданням буде прискорення адаптації населення до ринкових вимог із врахуванням європейських та євразійських інтеграційних процесів розвитку інфраструктури ринку праці. На перший план висуваються проблеми по вдосконаленню структури зайнятості (відповідно змінам в галузях й регіонах). Відносно нових умов розробляються рекомендації, цільові програми по підвищенню мобільності робітників, створюються центри по підвищенню професійної кваліфікації.

Мета державної політики по неформальному сектору та натуральному господарству буде полягати у поступовому переведенні зайнятого там населення до більш високого рівня організації шляхом сприяння продуктивній, вільно обраній зайнятості й покращенню соціального захисту відповідних верств населення [2].

На місцевому рівні, де мікробізнес є дуже вразливим й потребує додаткових заходів підтримки, з метою заохочення до легалізації підприємницької діяльності, слід формувати: консультаційні пункти з питань обліково-економічного, податкового права, основ підприємництва, діловодства. Об'єднанням підприємців у громадські організації повинні займатися органи місцевої влади.

На державному рівні важливим завданням буде стимулювання розвитку фермерських господарств та інших підприємств, які займаються сільським господарством на професійній основі, диверсифікації зайнятості сільського населення.

Серед широкого спектру заходів щодо впливу на соціально-трудові відносини, в контексті підходу до поняття й структури організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці, професор Д.П. Богиня пропонує три основні групи методів: нормативно-правові, соціально-економічні, соціально-психологічні [3, с. 27-28].

Серед соціально-економічних важелів активізації політики зайнятості надзвичайно важливе місце займають методи інвестиційного регулювання попиту на робочу силу. Тут важливого значення набуває активізація інвестиційної діяльності шляхом стимулювання зовнішніх і внутрішніх інвесторів. Головною складовою мотиваційного механізму активізації політики зайнятості сьогодні є система оплати праці, серед основних напрямів реформування якої: оптимізація співвідношень між прожитковим мінімумом і мінімальною заробітною платою; підвищення зарплати на основі оцінки реальної вартості робочої сили; удосконалення системи оподаткування доходів громадян.

Зокрема, необхідним буде зменшення податкового тиску на фонд оплати праці та індивідуальні трудові доходи, запровадження диференційованої шкали ставок прибуткового податку та перегляд останніх з метою відновлення купівельної спроможності населення. З метою підвищення продуктивності праці та інноваційної діяльності необхідним було б активне використання різноманітних систем доплат та надбавок, коефіцієнтів.

Для формування нормативно-правового середовища, сприятливого для самореалізації робітників через трудову, інноваційну та підприємницьку діяльність, а також для примноження людського капіталу, першочерговими завданнями можуть бути наступні: гармонізація національного трудового законодавства з нормами міжнародного права; розробка ефективних механізмів реалізації існуючих законів про працю; реформування системи оплати праці, систематизація існуючих нормативно-правових актів, що регулюють соціально-трудові відносини; узгодження трудового законодавства з іншими галузями права, зокрема з податковим законодавством; гуманізація соціально-трудових відносин (СТВ) на державному рівні.

Вивчаючи мотиваційний механізм активізації політики зайнятості необхідно відмітити, що матеріальне заохочення сьогодні відповідає одній з найважливіших людських потреб, але стратегічним напрямком вважається задоволення потреб вищого порядку, включаючи творчо-пошукові, або та креативні.

Систему мотиваційного механізму активізації політики зайнятості можна зобразити, як взаємодію багатьох складових (рис. 1).

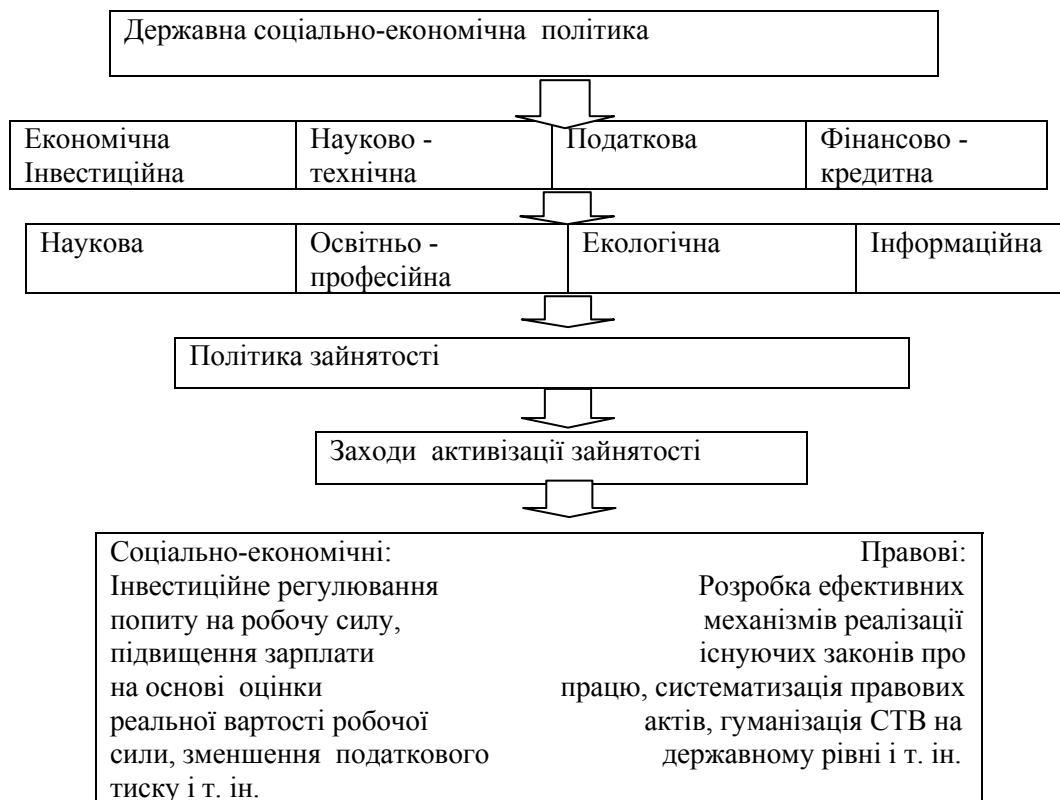


Рис. 1. Система мотиваційного механізму активізації політики зайнятості

В умовах інтеграції економічних процесів, змінення структури зайнятості, відродження виробництва, зростання потреби у кваліфікованих конкурентоспроможних кадрах, які б відповідали вимогам міжнародним стандартів якості, необхідно формування системи збалансування попиту та пропонування робочої сили на ринку праці з урахуванням пріоритетних напрямів розвитку економіки. Сьогодні на регіональному ринку праці прогнозується зростання обсягу навчання персоналу на виробництві за новими професіями на 40-50 % (до 450-500 тис. чол. щороку). Обсяг підвищення кваліфікації персоналу підприємств, установ та організацій збільшиться у 2009 р. удвічі і становитиме близько 2 млн. чол. [2].

Посилення мотивації до легальної продуктивної зайнятості є найвагомішим фактором детінізації відносин у сфері зайнятості населення.

Для реалізації проблеми вищезазначеного напрямку передбачається здійснення заходів: запровадження державного соціального стандарту - погодинної оплати праці та організації контролю за його застосуванням; забезпечення захисту прав працівників на своєчасне та в повному обсязі отримання заробітної плати; впровадження економічного механізму стимулювання роботодавців до збільшення витрат на працівників, у тому числі до підвищення рівня оплати їх праці; дотримання міжпосадових та міжгалузевих співвідношень в оплаті праці працівників бюджетної сфери; усунення диспропорції між розміром оплати праці та рівнем отриманих доходів від соціальної допомоги і трансфертів. Легалізація відносин на ринку праці може здійснюватися шляхом: активізації державного контролю за здійсненням законодавства у сфері зайнятості населення, посиленням відповідальності роботодавців за використання праці найманих працівників, відповідальності суб'єктів господарювання за якість послуг з посередництва.

Література

1. Титар О.О. Ринок праці. - Харків: Вид. ХДЕУ, 2004.- 100 с.
2. Волкова О.В. Ринок праці. Навчальний посібник. - К.: Центр учбової літератури, 2007.- 624 с.
3. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати: Кол. монографія / Відпов. Ред. Д.П. Богині. - К.: інститут економіки НАН України, 2001.- 300 с.