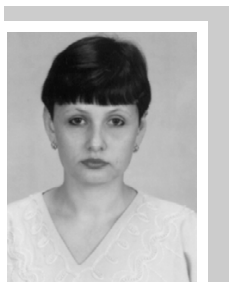


Н. В. ТЕРЕЩЕНКО,
канд. соціол. наук

Nataliya V. Tereschenko,
Ph.D. in Sociology



ОСНОВНІ НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ ДІЄВОЇ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ РОБІТНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Практика жорсткого державного регулювання економіки продемонструвала свою неефективність, оскільки не забезпечує нормального відтворення робочої сили, не активізує стимулів і мотивів до результативної праці. Для підвищення мотивації трудової діяльності робітників необхідне створення дієвої системи матеріального заохочення робітників. В Україні фактично відсутнє стратегічне опрацювання соціально-економічної політики. Незгодженість і непослідовність виконання намічених напрямів реструктуризації економіки призводять до погіршення умов життя людей. Тому сьогодні важливо прийняти міри, спрямовані на підвищення заробітної плати, оскільки успіх підприємства багато в чому залежить від ефективності праці робітників, а ефективність від механізму формування заробітної плати.

Окреслимо основні шляхи подолання негативних тенденцій нарахування та виплати заробітної плати, що склалися в останній час в нашій державі. Реальну зарплату можливо збільшити за умови підвищення продуктивності праці. Це питання повинно обговорюватися соціальними партнерами на рівні галузі та підприємства. Уряд також повинен розглянути мож-

ливість прийняття законодавства, яке допомогло б використовувати програми участі у прибутках і пов'язані з ними податкові стимули.

Визначення продуктивності праці як соціальної категорії полягає в тому, що центральним фактором є якість робочої сили, соціальна активність робітника в досягненні більш високої результативності своєї праці та продуктивної діяльності підприємства. Люди потребують уваги та визнання результатів власної праці. Заробітна плата є ознакою того, як підприємство оцінює витрачені зусилля на виконання конкретної роботи. Підвищенню стимулюючої функції заробітної плати сприяє підсилення її гнучкості, здатності достатньо швидко та ефективно реагувати на зміни результативності праці робітників. На рівні підприємства мова йде перш за все про індивідуалізацію заробітку робітника, коли при визначенні розміру оплати враховуються не тільки такі характеристики як стаж, кваліфікація та професійна майстерність але і значущість робітника для підприємства, його здатність досягти певних перспективних цілей, а головне – реалізація своїх можливостей.

Гнучкі системи оплати праці, що мають бути використані на вітчизняних підприємствах, умовно можна розділити на тарифні та безтарифні. В першому випадку основою формування заробітку робітника є тариф, який складає основну його частину. Тарифний заробіток доповнюється різними преміями, доплатами та надбавками, які відображають фактичну результативність праці робітника за місяць.

Пропонуємо такі процеси розробки та впровадження гнучких безтарифних систем оплати праці:

1. Аналіз діючої системи оплати праці на підприємстві, включаючи анкетування та інтерв'ювання персоналу, виявлення сутності проблемної ситуації.

2. Надання результатів аналізу керівництву підприємства з перерахуванням проблем, ранжованих за ступенем значущості. При цьому особливо важливо ознайомити керівника з думкою його підлеглих відносно черговості вирішення самих невідкладних проблем, оскільки нові нововведення, що розробляються та впроваджуються за участю всіх, кого вони торкаються, дають значно більший ефект у порівнянні з проектами, що надходять “зверху”.

3. Визначення змісту та строків застосування практичних заходів по вирішенню виявлених проблем, які прямо чи опосередковано торкаються і робітників.

Нагальною потребою є проведення радикального реформування організації оплати праці. Для практичної реалізації позитивних зрушень у сфері оплати праці необхідно враховувати формування цивілізованого ринку праці та ціни товару «робоча сила». При оцінці кінцевих результатів праці кожен працівник у тій чи іншій формі враховує вартість своєї робочої сили.

Державним структурам необхідно впроваджувати гнучкі системи в політиці удосконалення ринку праці. Розвиток людських ресурсів слід враховувати найбільш важливим фактором економічного зростання країни. Тому необхідна нова політика, котра б спонукала систе-

му освіти реагувати на зміни у попиті на професії на ринку праці. Молоді люди повинні освоювати ті професії, на які є попит, а не прийматись на роботу за іншою спеціальністю, а потім – перенавчатись. Також потрібна нова система перепідготовки кадрів, котра забезпечувала б гнучку адаптацію та підвищення кваліфікації робітників.

Увагу необхідно зосередити на політиці стимулювання реорганізації підприємств. Субсидії підприємствам на заробітну плату у випадку надання неоплачуваних або оплачуваних відпусток робітникам слід розглядати як короткострокову надзвичайну міру, що застосовується у випадках, коли підприємство розробляє та здійснює реальну програму реорганізації, включаючи план використання персоналу.

Заробітна плата має, безумовно, велике значення. Проте матеріальні заохочення також можуть стимулювати підвищення продуктивності праці. Наприклад: додаткові винагороди (у цьому випадку робітник розглядає свою роботу з точки зору можливості одержання додаткової компенсації за підсилене фізичне та розумове навантаження в разі досягнення якісних показників своєї праці).

В останні два десятиріччя зруйновано нормування праці, яке перестало стимулювати підвищення продуктивності, знижує рівень захищеності працюючої людини. Підприємства, де низький рівень заробітної плати не стимулює підвищення продуктивності праці, не сприяють розвитку НТП, а політика уряду спрямована в основному на перерозподіл національного прибутку, але ніяк не на розвиток мотивації до праці та виробництва.

Мотивація трудової діяльності має тісний взаємозв'язок з роздержавленням та приватизацією. Конкурентний режим господарювання та відчуття власника посилюють перспективну мотивацію трудової діяльності робітників. Очікувалось, що новий тип відносин принесе нові мотиви до праці робітника, як власника засобів виробництва. І дійсно, передача певної

частки акціонерного капіталу працівникам сприяє підвищенню зацікавленості в поліпшенні фінансових результатів діяльності підприємства, узгодженню інтересів, комплексному вирішенню проблем, що виникають між керівництвом і робітниками. Останні більш активно починають підтримувати заходи, спрямовані на зростання продуктивності праці, раціональне використання засобів виробництва, погоджуються на введення гнучких графіків роботи. Виникає можливість впливу робітників на прийняття управлінських рішень, що стосуються різних сторін діяльності підприємств. Але якщо в зарубіжних країнах керівництво приділяє серйозну увагу поширенню виробничих і побутових умов праці, створює можливість для підвищення кваліфікації та перенавчання й професійного росту робітників, спираючись на те, що вони є власниками акцій та можуть залишити їх собі при звільненні або ж продати, то в нашій державі зовсім інша реальність. Теоретична можливість поліпшення умов праці, розширення рівня задоволення потреб залежно від підвищення рівня рентабельності підприємства тощо обернулася відлученням робітників від розподілу прибутків, які певною мірою приховуються і від нього, і від податкової інспекції. Тому немає нічого дивного у тому, що надходження, які формуються та розподіляються за пайовим внеском, акціонерним капіталом у 2000 році не перевищували 3–5 % [1].

Процес приватизації по відношенню до трудових колективів носить примусовий характер, оскільки тільки органи приватизації мають право дозволу на приватизацію підприємства та вибір організаційно-правової форми при його перетворенні в господарське товариство як єдиний засновник. Думка трудового колективу формально враховується, але не є пріоритетною. Недооцінка та ігнорування прав працівників і трудових колективів підприємств стосовно розподілу державного майна можуть викликати негативні наслідки, оскільки за наявності сильних профспілок трудові колективи як політична сила можуть внести дестабілізуючий

елемент в соціальне та політичне життя країни.

Один з важливих принципів приватизації стосовно пріоритетного права трудових колективів на придбання майна своїх підприємств і вибір форми власності тільки продекларований, тоді як механізм його реалізації відсутній [2]. Участь робітників в управлінні формує нову культуру власності як на приватизованих, так і на державних підприємствах. Персоніфікація власності, наявність у кожного робітника індивідуального рахунку в фонді накопичення створює у них нові довгострокові стимули у вигляді участі у розподілі прибутків та одержання дивідендів на акції та додаткових винагород. Якщо ці матеріальні стимули за участю робітників в управлінні діють на всіх рівнях від дільниці до ради директорів підприємства, то залучення до власності найманих робітників може стати дієвим фактором підвищення ефективності як окремих підприємств, так і суспільного виробництва.

Таким чином, очевидно в 2005 році приватизація середніх і великих підприємств має бути направлена на: – розширення кола підприємств, що підлягають приватизації. (у 1997 році їх нараховувалось понад 6000, причому переважна більшість з них привабливі для потенційних інвесторів [3]); – забезпечення використання грошових коштів як засобу платежу за придбані об'єкти; – збільшення кількості некомерційних конкурентів.

Другий етап приватизації має бути більш привабливим для потенційних покупців об'єктів власності та ефективніший ніж перший. Необхідним є поява реального хазяїна, який спроможний буде підтримувати, розвивати та вдосконалювати виробництво. Пропонуємо ряд змін до приватизаційного законодавства України:

1. Припинити практику примусової приватизації та акціонування підприємств без урахування думки трудових колективів. Йому має бути надане пріоритетне право у виборі форми участі у власності приватизованого підприємства (володіння визначеним чи контрольним пакетом

акцій, викуп всього майна в аренду (в тому числі з викупом)), а також вибору організаційно-правових форм підприємництва.

2. Закріпити на законодавчому рівні право трудящих на участь в управлінні виробництвом на підприємствах будь-якої форми власності, а також ввести обов'язкові нормативи на представництво трудових колективів у керівних органах приватизованих підприємств.

3. Надати пільги працівникам підприємств на їх викуп і придбання акцій (відстрочку до 5–6 років виплати за рахунок майбутніх доходів або кредиту під заставу майна, звільнення від податків прибутків, що спрямовуються на виплату кредитів), пільгове оподаткування банків, які надають кредити трудовим колективам на повний або частковий викуп майна.

В країнах з ринковою економікою трудовий договір розглядається як особливий різновид приватно-правової угоди. Це відкриває можливість вирішення колізій, що виникають через арсенал цивільстики (норми громадянського права). Так, ігнорування роботодавцем договірного зобов'язання з приводу виплати заробітної плати робить його з точки зору громадського законодавства боржником по грошовому зобов'язанню з усіма наслідками, що витікають звідси [4].

В Україні засади трудової діяльності робітників повинні бути захищені укладенням трудових договорів та відповідним законодавством, яке вже розпочало формуватися. Внесення коригувань у приватизаційне законодавство з урахуванням перерахованих вище пропозицій сприятиме: перетворенню трудових колективів у прибічників радикальної економічної реформи, що здійснюється в Україні; підвищенню рівня демократизації суспільства; забезпеченню підвищення ефективності роботи приватизаційних підприємств; зацікавленості робітників у результатах власної праці; створенню ефективного мотиваційного механізму їх трудової діяльності; активізації своїх потенційних можливостей та творчих здібностей.

На етапі формування ринкових відносин найважливішою передумовою відродження України, оптимізації мотивації трудової діяльності є поява й розгортання підприємництва в усіх сферах і на всіх рівнях господарського життя. Дотримуючись курсу усунення держави від управління економікою та соціально-політичної сфери, повернення свободи ринку й конкуренції Маргарет Тетчер у роки свого правління (1979–1990) послідовно здійснювала децентралізацію та приватизацію державного сектора економіки, розширення приватного підприємництва. В результаті були досягнуті значні успіхи в розвитку економіки країни, підвищення життєвого рівня більшої частини англійських трудящих. Частка власників акцій великих підприємств збільшилася у Великій Британії за 10 років з 7 до 24 %. Підвищилася роль дрібних фірм і підприємств, на яких у кінці 80-х років було зайнято до 1/4 всієї робочої сили. На 70 % зросла кількість осіб, які мали власну справу, але не користувались найманою працею. Все це свідчить про досить глибокі й масштабні зміни у сфері виробничих стосунків і відносин власності. Вони призвели до послаблення відчуження як власника, так і робітника від засобів виробництва, від процесу та результатів праці [5].

Створення приватного сектора не повинно залежати від руйнування державного. Приватний сектор необхідно створювати за рахунок нових підприємств.

Важливою передумовою соціально-економічного відродження України є поява та розгортання в усіх сферах і на всіх рівнях господарського життя підприємництва як фактора формування ринку України. Роль приватних підприємств частково пов'язана із взяттям на себе обов'язку по створенню робочих місць – функцію, яку донедавна цілком виконувала держава. Тепер же остання може лише стимулювати її виконання.

Для розвитку малих і середніх підприємств особливий акцент необхідно зробити на створенні можливості для стійкої та продуктивної зайнятості, а також сприянню участі окремих осіб в економіч-

ному та соціальному розвитку суспільства. Ця діяльність стосується не тільки збільшення робочих місць але і якості (з точки зору трудового життя та соціального захисту).

У створенні та функціонуванні підприємств існує ряд обмежень, пов'язаних зі статтю робітника. Серед них ролі, соціальні, культурні, професійні, інфраструктурні та юридичні бар'єри. Тому існує необхідність доповнити загальну регулюючу політику спеціальними програмами сприяння жіночому бізнесу на малих і мікропідприємствах. Створення та розвиток підприємств даного типу слугує "тренувальним майданчиком" для підприємців, які знаходяться в авангарді таких галузей виробництва як мікроелектроніка, нові матеріали та обладнання, біотехнологія тощо.

У більшості випадків малі й середні підприємства мають в наявності обмежені кошти, стикаються з багатьма технічними, фінансовими та адміністративними проблемами. Вони пропонують менш привабливі умови з точки зору заробітної плати, додаткових виплат, стабільності зайнятості, можливостей участі в прийнятті рішень і просування по службі. В той же час, за даними одного японського дослідження перераховані недоліки можуть бути компенсовані такими елементами, як великі можливості для ініціативи та задоволені в більшому обсязі міжособові відносини на виробництві [6].

Дослідження в країнах Азії свідчать, що деякі показники – медичні послуги, організація робочого місця, обмежене підняття тяжких речей, робочий час і час відпочинку будуть тим кращі, чим масштабнішим є підприємство [6].

Умови праці, стабільність і справедливність не можна розглядати окремо від розвитку малих і середніх підприємств або як доповнення до його розвитку. Вони повинні складати невід'ємну частину стратегії сприяння їх ефективності та конкурентоспроможності. Підкреслимо також важливість створення культурного середовища в цій сфері.

Значним імпульсом у соціально-економічному розвитку України стала поява спільних підприємств (СП). Умови та зміст праці на спільних підприємствах формують нове ставлення до виконання трудових обов'язків, яке детерміновано принципово новою формою власності. Система стимулювання праці, яка склалася раніше, багато в чому не відповідає сучасним вимогам виробництва на СП. Це зумовлено тим, що вона не гнучка, не має достатнього мотиваційного ефекту.

Сучасний етап становлення СП потребує вирішення соціально-психологічних і моральних проблем на якісно новому рівні, розвитку системи стимулювання іншого типу. Сумісно створені на СП системи оплати праці стимулюють колективну та індивідуальну зацікавленість у зростанні кваліфікації персоналу, досягнення технічного рівня виробів відповідно до світових стандартів.

Актуальною в нашій країні є проблема мотивації якості, причому не просто продукції, а якості результатів праці. Зміна концепції управління якістю праці полягає в тому, що формалізовані підходи, які розглядають підприємство як деперсоніфіковану структуру, замінюються гнучкими, адаптивними ситуаційними підходами, де в центрі уваги стає індивід з його інтелектуальним потенціалом.

Якими б досконаліми не були організація виробництва, технологія, система управління якістю – за всім цим стоїть людина з її бажанням або небажанням, вмінням або невмінням працювати якісно. Навіть якість виробів, які виготовляються повністю роботозованими заводами, у кінцевому підсумку залежить від якості роботів, зроблених людиною.

Людина – найцінніший природний ресурс. Недооцінка ролі людського фактора, послаблення уваги до соціальної сторони виробництва, побуту, дозвілля призводить до зниження зацікавленості працюючих у результатах праці, послаблення дисципліни та інших негативних наслідків.

Завдання мотивації якості праці ставилось перед нашою промисловістю ще в 20-ті роки. Гринецький В. І. у 1922 році писав: “Підвищення якості праці, щодо якої Росія в минулому вельми поступалася Заходу, повинно стати національним завданням, яке лежить однаково в інтересах робітничого класу, самої промисловості та усєї держави, як найсильніший засіб для захисту промисловості від іноземної конкуренції”.

Визначальними мотивами трудової діяльності є прагнення заробити більше грошей, можливість професійного зростання та просування по службі. Значну мотивуючу роль відіграють бажання досягти поваги у колективі, а також зміст та характер праці. Україна – не виключення серед країн, де зростає занепокоєння відносно розвитку трудових ресурсів взагалі та особливо навчання людей професіям, котрі необхідні, оскільки з одних професій спостерігається значний надлишок спеціалістів, а інші стають дефіцитними. До того ж конкурентоспроможність на міжнародних ринках залежить від рівня продуктивності та якості праці, від розвитку людського капіталу та задоволеності працею. Тому, попри наявні труднощі, ми повинні переглянути політику та практику розвитку трудових ресурсів.

Система професійного навчання та підготовки кадрів фінансується недостатньо. Здійснена деяка децентралізація відповідальності. Навчальні заклади тепер мають значну самостійність у вирішенні питань підготовки спеціалістів за своїми власними програмами, проте ці зміни не відповідають в повному обсязі вимогам нової стратегії розвитку трудових ресурсів. Слід встановити розумний баланс між навчанням, направленням на забезпечення розумного розподілу та використання трудових ресурсів і навчанням заради забезпечення більшої соціальної справедливості людей.

Розвиток підприємств – складний процес, який включає техніко-організаційні зміни та відповідні зрушення в професійно-кваліфікаційній структурі

кадрів. Державна політика у сфері створення робочих місць повинна забезпечити сприятливі економічні умови для підприємців, а робітникам – надати можливість вибору та певні гарантії законного права на працю. Тільки за умови досягнення консенсусу в цій сфері можна йти шляхом реформ у атмосфері соціального миру.

Збільшення рівня безробіття серед молоді зумовлює необхідність вдосконалення системи використання випускників вищих і професійно-технічних закладів освіти на підприємствах і організаціях. Для їх покращення необхідно: – доопрацювати нормативно-правове підґрунтя, яке чітко визначало б права, взаємні обов'язки випускників, керівників закладів освіти та замовників кадрів за державними, регіональними та галузевими заявками; – підготувати механізм форсування державного замовлення у кваліфікованих кадрах, котрий унеможливив би підготовку в закладах освіти майбутніх безробітних за рахунок державних коштів.

Відсутність попиту на робочу силу також стає причиною зростання зовнішньої трудової міграції.

Враховуючи всі ці умови та значне погіршення життя населення, уряду України необхідно визначитися з основними напрямками соціальної політики на найближчу перспективу. Проведення випереджувальних заходів з соціальної підтримки населення (перш за все пенсіонерів, малозабезпечених громадян та їхніх сімей, безробітних), а також поступовий перехід до проведення активної політики зайнятості.

У світовій практиці діють два альтернативні підходи щодо формування коштів на соціальні потреби: обов'язкове та добровільне страхування.

Аналіз участі робітників у системі страхування від безробіття в розвинутих країнах дозволяє рекомендувати поетапне введення аналогічних платежів в Україні. На початковому етапі важливо встановити обов'язковий платіж для робітників високоприбуткових галузей, де рівень за-

робітної плати набагато перевищує їх середню по країні величину. На другому етапі можна виділити наступну за рівнем доходів групу населення а також включити її в коло платників, у взаємозв'язку з процесом зростання доходів у цілому по країні [7].

У більшості країн розмір допомоги по безробіттю складає від 45 до 60 % попередньої заробітної плати. Проте, в умовах економічної нестабільності в Україні допомога у розмірі від 50 до 70 % від заробітної плати не така вже й значна, оскільки сама заробітна плата порівняно невелика[7].

Як свідчить досвід Польщі, Угорщини та інших країн, як тільки розпочнеться поживлення та відродження економіки, заробітна плата почне стрімко зростати і тоді зафіксовані у законопроекті коефіцієнти заміщення можуть виявитися занадто шедрими [8].

Один з найважливіших висновків, який можна зробити з західного досвіду, полягає в тому, що не до кінця продумана система надання допомоги по безробіттю може призвести до своєрідної пастки. Високі коефіцієнти заміщення припускають, що безробітні матимуть стимул для пошуків роботи, якщо взагалі матимуть таке прагнення. Якщо вони і підуть на роботу, то їхні доходи не зростуть або навряд чи зростуть. В результаті у них немає стимулу шукати роботу. Все це може стати обтяжливим для бюджету.

Для України життєво важливо уникнути помилок, яких припустилися у країнах Західної Європи. Одним з головних недоліків теперішніх західних систем соціального страхування є їхній акцент на пасивному захисті доходу, тоді як реінтеграції та реадптації не приділяється належної уваги. Ці системи призвели до явища соціального виключення, посилюють залежність індивіда від ринку праці та підриив стимулів до пошуку роботи.

Сплата страхових внесків особами, оплата праці яких нижча за прожитковий мінімум, призведе до того, що рівень отриманої ними заробітної плати буде ниж-

чим за мінімальний розмір допомоги по безробіттю.

Тривале приховане безробіття спонукає робітників звільнятися за власним бажанням. Таке звільнення не може розглядатись як страховий випадок. Проте за сучасних умов ці особи практично “виштовхнуті” з підприємств. Тому з метою пом'якшення негативних наслідків цього процесу можливо прирівняти на певний період звільнення осіб за власним бажанням, які безпосередньо перед звільненням більше трьох місяців працювали з незалежних від них причин менше 50 % робочого часу, до втрати роботи з незалежних від них обставин з наданням матеріального забезпечення на рівні з застрахованими особами у разі настання страхового випадку.

Що стосується матеріального забезпечення за страхуванням, то умови його надання та визначення розмірів повинні враховувати як чинне законодавство, так і міжнародні норми. Під час переходу до страхування виникнення права на допомогу по безробіттю повинно залежати від страхових внесків та тривалості роботи перед початком безробіття. Впровадження матеріальної підтримки має сенс тільки для тих, хто з незалежних від них причин перебуватиме в стані короткострокового безробіття.

Удосконалення чинної системи страхування у разі безробіття в Україні передбачає необхідність вирішення Урядом таких чотирьох головних стратегічних завдань:

1. Як підвищити макроекономічну ефективність страхування від безробіття, щоб запобігти незбалансованості бюджету фонду зайнятості;
2. Наскільки реально у коротко- та довготерміновій перспективі забезпечити безробітним рівень доходів не нижче від прожиткового мінімуму;
3. Яким чином досягти мікроекономічної ефективності системи страхування від безробіття та мінімізувати негативні стимули до пошуків роботи;
4. Як підвищити ефективність управління страхуванням у разі безробіття для

того, щоб воно забезпечувало: а) точність та гарантії надання допомоги тим, хто має на це право; б) своєчасність надання допомоги; в) гарантії від зловживань.

Для створення атмосфери, що дійсно буде стимулювати людину до діяльності, направленої на результат, необхідно неодмінно налагодити не тільки механізм, який дає можливість повністю одержувати заробітну плату, але і не отримувати її взагалі, якщо вона не зароблена працею. Ситуацію може змінити принципова відмова від гарантованості будь-якої плати поза межами витраченої праці. Нехай буде що завгодно: матеріальна допомога по безробіттю або по нездатності працювати тільки не фіктивно виписаний заробіток.

Вивести суспільство із стану, коли трудова пасивність вважається нормальною можна лише застосувавши міри стосовно отримання оплати праці. Для робітників із слабкою трудовою мотивацією позитивні мотиви практично не діють, проте може вплинути страх залишитися без звичної винагороди. І ще раз підкреслимо: держава, звичайно ж має гарантувати соціальну благодійну допомогу, в кінці кінців безкоштовні обіди для тих, хто їх потребує, тільки не заробіток! Гроші, отримані за невиконану роботу – це не тільки прямі збитки, вони підривають віру людей у справедливість.

У вирішенні соціальних проблем сьогодні потрібно акцентувати увагу на провідній ролі держави та її участі в розробці програми ефективної соціальної політики. Соціально орієнтована ринкова економіка базується на трьох основних елементах: реалізації можливостей кожної окремої людини, допомозі держави, солідарності суспільства. Кожен індивід повинен мати максимальну свободу, ступінь якої визначається суспільними критеріями, тобто кожен реалізує свої економічні інтереси, не закріпачуючи інтересів іншої особи (осіб). Держава втручається тільки у випадку, коли людина не в змозі реалізувати економічну свободу та потребує підтримки [9].

З урахуванням особливостей формування робочої сили в епоху НТР слід звернути увагу держави до накопичень, які повинні направлятися на розвиток робітника – це важлива умова перспективності соціальної політики.

Прибічники підсилення соціальної складової ринкової економіки виходять з загальновідомих постулатів: людина нерідко ігнорує свої майбутні потреби, не враховує ризик та не схильна сплачувати страхові суми на добровільних засадах. Тому необхідні різні обов'язкові системи страхування, що враховують природу тих чи інших ризиків. Так, страхування від нещасних випадків на виробництві, як правило, здійснюється за рахунок володарів. Робітник сам вибирає форму страхування.

Сучасний підхід до вирішення соціальних проблем повинен визначатися прагненням забезпечити достатні умови праці та життя людей. Тому соціальна політика постає важливою умовою дієвості реформ.

Поки що не освоєні нові системи соціальних гарантій, а старі зруйновані, неминуче зростає соціальна напруга, невпевненість та страх перед втратою роботи, незабезпеченою старістю, недоступністю житла, освіти для дітей, медичних послуг. Продовжує розвиватися негативна тенденція формування небезпечної соціальної моделі суспільства, де на протилежних полюсах відтворюються малозабезпечені та заможні прошарки, а основний середній клас поки що за рівнем доходів мало чим відрізняється від малозабезпечених. Одночасно небезпечно зростає чисельність хронічно не зайнятого працездатного населення, особливо молоді.

Практично всі програми економічних і соціальних перетворень, що були запропоновані, ставили (і ставлять) за мету “ринок” або “перехід до ринку”. Це – серйозний стратегічний прорахунок. Перехід до ринку – лише засіб формування ефективної економіки, орієнтованої на задоволення потреб людини, і в жодній країні він ніколи не був самоціллю. Соціальна скла-

дова будь-якої програми реформ – не додаток до неї, а невід’ємна його частина.

Підсумовуючи вище викладений перелік основних напрямів економічних і соціальних реформ в Україні, за допомогою яких очікується формування мотивації трудової діяльності робітників, можна

стверджувати, що в країні існують передумови для розвитку їх основних напрямків. Українському суспільству необхідно, щоб ментальність працюючих (етика праці) була спрямована в бік зацікавленості кінцевими результатами трудової діяльності.

-
1. Україна. Відновлення зростання на засадах справедливості: меморандум про економічний розвиток України// Економіка країн світу: дослідження Світового банку. – Світовий банк: Міжнародний центр перспективних досліджень, – 230 с.
 2. Закон України “Про приватизацію державного майна”, 1996.
 3. *Гасць В.* Потрібне негайне капітальне оновлення українського механізму роздержавлення власності// Діловий вісник. – 1998. – № 1. – С. 14–18.
 4. Способы обеспечения выплаты заработной платы: зарубежный опыт и международно–правовые стандарты// Человек и труд. – 1997.– № 1. – С. 96–100.
 5. *Брегедда А. Ю.* Основи політології. Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1997. – 324 с.
 6. Малые предприятия и рабочие места.// Человек и труд. – 1996.– № 8. – С. 85–86.
 7. *Терещенко Н. В.* Соціально-економічні проблеми формування ринку праці та страхування від безробіття як чинник стабілізації зайнятості в Україні// Вісник Української Академії державного управління при Президентові України. – 2000.– № 1. – С. 188–201.
 8. *G. Pohl, R. Anderson, S. Classens, S. Pjankov.* Privatization and Restructuring in Policy Options. World Bank Tehnical Paper № 368, 1997.
 9. Соціальне страхування на випадок безробіття: (Експертна оцінка). – К.: Стилос, 1998. – 71 с.

Подано до редакції 21.06.2004

Abstract. The article highlights the main directions of socio-economic policy, including increase in wages, re-establishment norm setting, introduction of flexible tariff schemes, and re-organisation and establishment of joint ventures through the introduction of a more progressive legislation on privatisation. The article offers some new approaches to business management with the focus on the creative and intellectual capacities of human resources and a more effective system of social protection from unemployment as an essential component of employment policy in Ukraine.