

3.2. Мотивація праці як напрям детінізації неформального сектору економіки

Кичко І.І., д-р екон. наук, доцент

Неформальна економіка в Україні є одночасно результатом адаптації особистості до скорочення державної підтримки домогосподарств та однією з причин недоотримання коштів бюджетами та фондами державного соціального страхування. Складність природи неформального сектору економіки полягає в тому, що його необхідно трактувати як систему, цілісне явище, яке складається із таких взаємопов'язаних підсистем: інституціональної, яка регулює норми та правила економічної поведінки суб'єктів неформального сектору економіки; економічної, яка регулює мотиваційних процес трудової діяльності, причини неформальності економічних відносин; інформаційної – у частині посилення контролю за поширенням інформації та зменшенням її негативного впливу на суб'єктів формального та неформального секторів економіки. У зв'язку з цим значення мотивації у процесі формування неформального сектору економіки набуває особливого значення, адже за рахунок напрацювання регуляторного механізму впливу на мотивацію можна змінювати й обсяг неформального сектору економіки.

Багатогранна проблема підвищення мотивації праці стала предметом уваги багатьох дослідників, зокрема: Д. П. Богиня, М. В. Семикіна. На сьогодні детально висвітлені питання поняття, чинників, видів мотивації тощо.

Деякі ж питання змісту мотивації, неформального сектору економіки, їх взаємозв'язку, методів управління ними на різних рівнях, диверсифікації шляхів зростання

мотиваційного чинника, зменшення неформального сектору економіки потребують уточнення та деталізації.

До причин, що сприяють збільшенню обсягів неформальної економіки, таких як падіння обсягів виробництва, закриття підприємств, зменшення кількості зайнятих у формальному секторі економіки, погіршення рівня життя населення, додаються загальні причини зростання тіньової економіки в Україні, створюючи підґрунтя росту тінізації економічних відносин у суспільстві. Найбільш вагомими серед них є: відсутність взаємо узгодженого, стабільного законодавства; податковий тиск; відсутність відтворювально-стимулюючої монетарної та кредитно-фінансової політики, рівень пенсій, заробітної плати, що є нижчим від рівня простого відтворення населення; зростання чисельності родинно-кланових кримінальних структур тощо [4].

Значною мірою впливає на розмір неформального сектору економіки рівень мотивації трудової діяльності на основному місці роботи, спонукаючи працівника шукати основну чи додаткову роботу, дохід від якої давав би можливість задовольняти особисті потреби. Посиленням мотивації працюючих та роботодавців щодо здійснення діяльності у формальному секторі економіки вплине на зменшення масштабів неформального сектору економіки. Як правильно зазначають науковці, що зменшення масштабів тінізації ринку праці пов'язане з посиленням мотивації з боку працюючих та роботодавців щодо здійснення діяльності у легальному секторі економіки. Оскільки інтереси працівника та роботодавця щодо виплати неофіційної заробітної плати є дещо конфліктними, специфіка процесів детінізації оплати праці полягає у збалансуванні інтересів цих суб'єктів [6].

Мотиви трудової поведінки можуть спонукати працівника повністю чи частково переходити у

неформальний сектор економіки. Так, серед мотивів працювати у формальному чи неформальному секторі економіки є: прагнення отримувати дохід, достатній для забезпечення свого існування та існування своєї сім'ї; бажання досягти певного рівня достатку, відповідного власному баченню світу та уявленню про добробут; прагнення отримувати такий дохід, який би був достатнім для формування заощаджень; бажання володіти майном; прагнення до участі у розподілі прибутку підприємства та отримання дивідендів від наявних у власності акцій; потреба мати добрі умови праці та комфортне навколишнє середовище.

У ситуації, коли темпи росту цін на товари широкого вжитку, продукти харчування, комунальні та інші послуги перевищують темпи зростання заробітної плати, з'являється (чи збільшується) частина населення, яка не зможе задовольняти свої потреби фізичного існування на попередньому рівні. Вихід з такої ситуації частина населення буде шукати у додатковій зайнятості, інших видах діяльності. Для цієї частини населення отримання доходу з метою задоволення фізіологічних потреб на рівні, не нижчому від попереднього, стає стимулюючим фактором трудової діяльності. Інша частина населення буде шукати вихід у зменшенні рівня споживання, обмеженні потреб фізіологічного існування, в кращому випадку – в переорієнтації їх на потреби соціального та духовного розвитку. Зменшення рівня задоволення потреб фізичного існування може викликати процеси деградації на всіх рівнях. Тому невідповідність у темпах зростання цін на товари та темпах росту доходів населення з одночасним формуванням умов для додаткової зайнятості не може розглядатись як потужний стимул для підвищення ефективності праці.

На мотиваційному чиннику зменшення неформального сектору економіки варто зупинитись у силу таких причин: ним можна керувати на всіх рівнях господарювання; диверсифікація джерел дає можливість обирати найбільш доступні методи. Враховуючи можливість використання різних мотиваційних моделей, процес диверсифікації можливий за рахунок поєднання:

1) мотивації суб'єктів господарювання та працюючих у відкритості, державній реєстрації та задекларованості. Враховуючи те, що мотиви у суб'єктів господарювання та працюючих у відкритості розмірів діяльності, фонду заробітної плати часто не збігаються, а інколи є і діаметрально протилежними, то доцільним є використання не тільки мотиваційних чинників (класичних у своєму розумінні), але і карних заходів з боку органів влади;

2) трудової, матеріальної, адміністративної, статусної, соціальної мотивації особистості та суб'єктів господарювання своєї діяльності;

3) використання матеріальних стимулів (за допомогою нагороджень або стягнень за наслідками роботи (раціональна мотиваційна модель) та активізації внутрішніх мотивів людини, можливості самовираження, творчості у праці, визначення заслуг, розширення самостійності і відповідальності, перспективи кар'єри і професійного зростання (мотиваційна модель самореалізації); розвиток співпраці, партнерства, участь в управлінні, власності, делегування повноважень (мотиваційна модель співучасті) [2].

Найбільш вдалим використанням мотиваційного чинника детінізації неформального сектору економіки є більш дієве використання трудової, матеріальної, адміністративної, статусної, соціальної мотивації особистості та суб'єктів господарювання. Так, трудова мотивація формується на базі внутрішньої мотивації

особистості і безпосередньо пов'язана з умовами, змістом та режимом праці. Матеріальна мотивація праці – це спонукання людей за допомогою економічних важелів до збільшення кількості, підвищення якості і результативності праці (за М. В. Семикіною – економічна мотивація праці). На думку М. В. Семикіною, поняття “мотивація трудової діяльності” має більш широкий зміст, ніж мотивація праці, оскільки включає мотивацію підготовки до праці, мотивацію зайнятості у системі трудових відносин, мотивацію праці, мотивацію володіння засобами виробництва. При цьому визначається термін “мотиви трудової діяльності” як усвідомлені підстави, причини трудової діяльності, що регулюють трудову поведінку суб'єкта [3, с. 12]. До методів економічного стимулювання належать: оплата праці найманих працівників, індексація заробітної плати і відповідності з рівнем інфляції, одноразові виплати з прибутку підприємства (бонуси, премії); участь у акціонерному капіталі; оплата транспортних витрат; реалізація працівникам товарів, що випускаються організацією; виділення коштів на освіту, підготовку та перепідготовку кадрів організації працівників та членів їх сімей; оплата відпочинку працівників тощо.

Чинниками трудової мотивації є: рівень та справедливість розподілу доходів у колективі; наповнення праці творчим змістом та можливість для проявлення ініціативи; стимулювання вільним часом (надання за активну роботу додаткових відпусток та вихідних; скорочення тривалості робочого дня за рахунок високої продуктивності праці; організація гнучкого графіка роботи тощо) (табл. 3.1).

З метою усунення суперечностей між власниками засобів виробництва та найманими працівниками та з метою підвищення ефективності матеріальної мотивації

пропонується [1, с. 47] використовувати систему участі найманих працівників у прибутках підприємства. Об'єктом розподілу є чистий прибуток. Такий розподіл має затверджуватись у процесі переговорів між роботодавцем і найманими працівниками і відображатись у колективному договорі. Фонд соціальної підтримки працівників пропонують формувати з метою непрямого мотивування праці працюючих, а саме: безповоротна допомога в різних непередбачуваних життєвих обставинах; компенсація лікування в медичних закладах; пільгові та безвідсоткові кредити на отримання освіти чи купівлю житла тощо.

Статусну мотивацію узгоджують з потребами досягнення поставлених цілей та самореалізації особистості. Дієвими чинниками цієї групи мотивації є можливість самостійно приймати рішення щодо форм і методів роботи; право контролю за якістю і кількістю виконуваної роботи; наявність можливості вносити пропозиції щодо напрямків удосконалення роботи колективу, особистої роботи тощо.

Адміністративна (організаційна) мотивація. Методами адміністративної мотивації можуть бути норми щодо виконання роботи з відповідними санкціями у разі порушення трудової дисципліни. Ця форма мотивації передбачає заходи щодо дотримання працівниками дисципліни, застосування конкретних заходів дисциплінарної відповідальності (зауваження, догани, переведення на нижчеоплачувану роботу, звільнення тощо).

Таблиця 3.1

Взаємозв'язок методів мотивації та процесу формування неформального сектору економіки

Вид мотивації	Методи мотивації	Вплив на детінізацію неформального сектору економіки
1	2	3
матеріальна	- висока та постійна заробітна плата, достатня для досягнення певного рівня добробуту, для інвестування в подальший розвиток особистості	+
	- бажання мати чітко визначені та нешкідливі умови праці	+
	- прагнення виконувати роботу творчого, інноваційного характеру	+
	- стимулювання вільним часом (надання за активну роботу додаткових відпусток та вихідних)	+
	- скорочення тривалості робочого дня за рахунок високої продуктивності праці	+
	- організація гнучкого графіка роботи тощо)	+
	- надання більшої самостійності у роботі; - залучення до участі в управлінні через самоврядування, ради, профспілки; - висування на вищу посаду	+
моральна	- необхідність самовдосконалення; - подяка керівництва; - створення сприятливого психологічного клімату	+

Продовження таблиці 1

1	2	3
соціальна	<ul style="list-style-type: none"> - бажання мати достойну пенсію, соціальні виплати; - прагнення до стабільної зайнятості, соціального захисту та страхування; - надання соціальних гарантій та пільг; - розвиток соціальної інфраструктури 	+

Джерело: розроблено автором.

І. І. Тимошенко, О. С. Соснін [5, с. 312] до соціальних методів мотивації відносять: створення умов для розвитку почуття відповідальності та взаємодопомоги, методи управління внутрішньогруповими процесами, управління поведінкою особистості в колективі за допомогою команди, наказу, заборони, особистого прикладу. Найбільш об'ємну складову соціальних методів мотивації становлять психологічні методи мотивації праці (створення сприятливого психологічного клімату в колективі, нагородження грамотами, медалями тощо), методи управління внутрішньогруповими процесами, до яких відносять: методи активізації (обмін досвідом, змагання, моральне стимулювання); методи соціального нормування (гармонізація соціальних відносин за допомогою введення певних норм, таких як традиції, обряди, подарунки, фотоальбоми тощо); соціальне регулювання (використання договорів, зобов'язань, встановлення порядку розподілу певних благ).

М. В. Семікіна під соціальною мотивацією розуміє процес спонукання людини до ефективної праці за допомогою соціальних важелів (умови праці та життя, соціальна захищеність особистості, рівень освіти тощо) [3, с. 43]. Водночас автор до методів соціальної мотивації

відносить надання більшої самостійності в роботі, делегування більших повноважень, залучення до участі в управлінні, надання соціальних гарантій, розвиток соціальної інфраструктури.

Соціальна мотивація передбачає збереження стану здоров'я працівників та членів їх сімей, тому важливим є організація безкоштовного медичного та консультативного обслуговування; виділення коштів на житлове будівництво; соціальне та медичне страхування за рахунок можливості отримати роботу відповідно до власних інтересів та схильностей і професійної підготовки, почуття впевненості у майбутньому (найближчим часом та після виходу на пенсію); творча атмосфера в колективі, створення можливостей для накопичення та зростання заощаджень й добробуту працюючих та членів їхніх сімей.

Підвищення ефективності мотивації трудової діяльності можна пов'язати з подальшим розширенням можливостей системи соціального партнерства, яка базується на об'єднанні представників роботодавців, держави та найманих працівників. Завданням соціального партнерства є пошук компромісів прийняття та узгодження рішень з питань стабілізації соціально-трудових відносин.

Створення сприятливих та безпечних умов проживання і праці населення країни, підвищення мотивації його трудової діяльності, соціальне партнерство, встановлення мінімальної заробітної плати, регулювання доходів, їх індексація, встановлення соціальних гарантій – це далеко неповний перелік завдань держави в галузі регулювання трудових відносин.

Система мотивації працівників може змінюватись залежно від форми власності, сфери діяльності. Прийнято вважати, що вона може включати: підвищення заробітної плати, преміювання, складові соціальної політики, створення сприятливих умов праці, оголошення

різноманітних подяк, створення сприятливого соціально-психологічного клімату, корпоративну культуру, надання самостійності в роботі, підтримання статусу працівника на належному рівні тощо.

Серед додаткових соціальних важелів, які одночасно є і мотиваційним ресурсом, важливими є соціальні пакети, зокрема: безкоштовне (пільгове) користування дошкільними закладами; безкоштовне (пільгове) харчування на роботі; безкоштовне (пільгове) медичне обслуговування; повна або часткова оплата підприємством транспортних видатків працівника; безкоштовне (пільгове) користування спортивним знаряддям та будівлями; підвищення кваліфікації за рахунок підприємства; матеріальна допомога на оздоровлення; матеріальна допомога при народженні дитини та при укладанні шлюбу; компенсаційні виплати за використання власного автомобіля у службових цілях тощо.

Крім мотивації працюючих, необхідно вжити жорстких методів впливу на роботодавців з метою зменшення обсягів неформальних відносин. Це перш за все: запровадження більш суттєвої відповідальності за невиконання заробітної плати; використання штрафних санкцій за порушення законодавства про працю в Україні; збільшення штрафних санкцій за ухилення від оформлення трудових відносин між працівником та роботодавцем; запровадження карної відповідальності посадових осіб роботодавця за неформальне оформлення трудових відносин з працівником; розширення повноважень Інспекції з питань праці щодо здійснення перевірок дотримання законодавства про оплату праці; прийняття нормативних актів щодо посилення відповідальності за порушення законодавства про працю і мінімальних розмірів оплати

праці та гарантій їх забезпечення; значне зниження податків.

В умовах фінансової кризи, пошуків підприємствами шляхів зниження собівартості продукції пріоритетними стають методи нематеріальної мотивації, а саме: створення сприятливих умов праці, нормального психологічного клімату, переконання, сила прикладу, моральні заохочення. Особлива увага приділяється пропаганді корпоративної культури, її вдосконаленню. Формуючи корпоративну культуру працівників, необхідно орієнтуватися на основні аспекти моральної поведінки та ціннісні орієнтації.

Доведено, що мотивація праці – це один із найважливіших елементів системи неформальних відносин у суспільстві поряд з інституційним та інформаційним.

Найбільш вдалим використанням мотиваційного чинника детінізації неформального сектору економіки є комплексне використання трудової, матеріальної, адміністративної, статусної, соціальної мотивації особистості та суб'єктів господарювання.

Список використаних джерел:

1. Безтелесна Л. Удосконалення механізму мотивації продуктивності найманих працівників / Л. Безтелесна, Г. Міщук // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 1. – С. 42–48.

2. Коваленко І. Ф. Мотивація – одна із складових ефективного управління розвитком людських ресурсів організації [Електронний ресурс] / І. Ф. Коваленко // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. – Спец. вип. : у 3 т. Соціально-трудові відносини: теорія і практика. – К. : КНЕУ, 2010. – Т. 1. – С. 362–367. – Режим доступу : <http://www.irbis.kneu.kiev.ua:8080/bitstream/2010/180/1/Коваленко.pdf>.

3. Семикіна М. В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання / М. В. Семикіна. – Кіровоград : ПВД: “Навік”, 2004. – 124 с.

4. Стратегічні пріоритети детінізації економіки України у системі економічної безпеки: макро та мікро вимір : монографія / за ред. О. В. Черевка. – Черкаси : ПП Чабаненко Ю.А. – 2014. – 442 с.

5. Тимошенко И. И. Мотивации личности и человеческих ресурсов / И. И. Тимошенко, А. С. Соснин. – К. : Изд-во Европ. ун-та, 2002. – 576 с.

6. Тіньова економіка в Україні: масштаби та напрямки подолання. – К. : НІСД, 2011. – 31 с.

3.3. Економічний зміст, рівень та динаміка заробітної плати в сучасних умовах

А. В. Холодницька, канд. екон. наук, доцент,
І. С. Рибалко, магістр

Ефективність функціонування та соціальний розвиток тих чи тих суб'єктів господарювання (трудових колективів) забезпечується передусім формуванням належних індивідуальних і колективних матеріальних стимулів, провідною формою реалізації яких є оплата праці різних категорій персоналу [1].

Заробітна плата є одним з основних факторів і показників рівня соціально-економічного життя кожної країни, колективу, людини. Ринкова економіка залежить від рівня заробітної плати, тому що саме вона забезпечує попит на товари та послуги, стимулює керівників підприємств ефективно використовувати робочу силу та модернізувати виробництво.