

# ТЕНДЕНЦИИ МОТИВАЦИИ ЗАНЯТОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА УКРАИНЫ

*Н.М. Нилова, В.Ф. Бондаренко*

*Сумской государственной университет, г. Сумы*

В настоящее время в Украине завершается создание рыночной модели функционирования экономической системы, направленность которой зависит от многих факторов, в том числе от исторических условий развития, традиций населения, его обычаев и социальной направленности модели. Формирование указанной модели предполагает построение сбалансированного рынка труда.

С началом рыночных реформ в Украине стала актуальной проблема безработицы. Одним из принципов социалистической системы была всеобщая занятость, зачастую основанная на низкой эффективности (в ряде отраслей экономики) и экстенсивном типе роста. Частично именно из-за гарантий занятости экономика страны оказалась парализована низким уровнем доходов. На переход к рыночной экономике украинский рынок да отреагировал значительным снижением уровня заработной платы, накоплением долгов по оплате труда, распространением неполной занятости, что, в свою очередь, привело к изменению ценностных ориентиров и мотивации труда, снижению экономической активности, являющихся в массовом уходе с рынка труда.

В первые годы независимости официальной статистикой уровень безработицы в Украине определялся в пределах 0,1 - 0,4% всего трудоспособного населения, а в последние три года - 3,7 - 4%. Реальная же безработица в Украине по оценкам экспертов, составляет не менее 25- 30%. Этот уровень можно подтвердить расчетами, используя правило А. Оукена. По методологии МОТ уровень безработицы экономически активного населения составлял 12,5% (2000 г.), в 2001 г. - он был несколько ниже - 11,8 [2]. Далеко не все не имеющие работы регистрируются в центрах занятости. Государственная статистика располагает данными о фиксированном рынке труда, с которым работает служба занятости, и уровень безработицы определяется по количеству официально зарегистрированных безработных. Реальный рынок труда включает так же и тех, кто в установленном порядке (без трудовых книжек) оформлен на работу, и тех, кто официально считается занятым, но практически не имеет работы, находится в неоплачиваемом отпуске, Количество находившихся в административных отпусках, хотя и сократилось в три раза по сравнению с 1998 г., все же составляло в 2001 г. 5 тыс. человек, а численность работавших неполный рабочий день неделю) в том же году составляло 1,7 млн. человек (в 1998 г. - 2, 2 млн. человек).

Многие страны пытаются регулировать процесс сокращения безработицы путем поощрения досрочного выхода на пенсию, введением курсов переквалификации, предоставлением оплачиваемых отпусков матерям по уходу за детьми и т.д.

Считается, что это добровольный выбор людей и последствия применяемых мер социально более приемлемы. Однако для Украины, учитывая низкий уровень социальных выплат, такой вариант лишь усиливает уровень бедности.

Почему же люди трудоспособные и желающие работать уходят с рынка труда? Каковы основные мотивы их поведения? Это очень важные вопросы, ибо в трудовой мотивации отражается социально-экономическое положение общества.

Сегодня потребителями труда в Украине выступают три основные категории работодателей: государственный аппарат, бюджетные предприятия и частный сектор. Ситуация на фиксированном рынке труда спрос на рабочих значительно превышает спрос на работников умственного труда, высококвалифицированных специалистов. Обратная ситуация на реальном рынке труда. Здесь велик спрос на специалистов, которые имеют так называемые рыночные специальности, опыт и стаж работы, т.е. достаточно квалифицированный специалист всегда имеет возможность найти работу.

Еще один аспект анализа категорильный. Ряд исследователей при рассмотрении потоков на рынке труда считают, что экономически неактивное население включают часть фактически безработных, т.е. тех, кто прекратил поиски работы и не верит в то, что можно найти приемлемую работу. Но ведь человек не отказывается от работы. В этом случае индивид попадает в категорию экономически неактивного населения, и уходит с рынка труда. Таким образом, граница между безработными и неактивными очень условна. Исходя из этого, можно согласиться с подходом, основанном на том, что: во-первых, необходимо объединить всех незанятых в единую группу как не имеющих работы, во-вторых, разделить всех неактивных на две подгруппы, различающиеся между собой только ответами на вопрос о желании работать [1].

Исходя из вышеизложенного, целесообразно в категорию незанятого населения отнести: безработных (т.е. тех, кто хочет, может и ищет работу, но не имеет рабочего места) и экономически неактивное население, находящееся вне рынка труда (тех кто желает работать, но не ищет работу тех кто просто не желает работать).

Экономически неактивное население неоднородно по своему социально-демографическому составу, что соответственно влияет на мотивацию выбора занятости. Рассмотрим динамику занятости для различных возрастных и образовательных групп.

Среди незанятых в возрастной группе 20-29 лет преобладает молодежь, которая концентрируется в составе экономически неактивного населения. Это обусловлено высокой долей учащихся и студентов среди молодежи, а так же женщин, оставляющих работу в связи с рождением детей. Для украинского рынка труда основными мотивами этой группы лиц является существование за счет родителей или мужей. Занятость как источник дохода для индивидуумов данной группы не важна, но при наличии выгодной работы они готовы на трудоустройство. При этом предельные выгоды от оплачиваемой занятости должны быть значительно выше издержек (оплата обучения или услуг детских учреждений).

Если рассматривать возрастную группу 30-49 лет, то падение занятости в ней относительно небольшое. Среди неактивного, но желающего работать населения, порядка 70% неудовлетворены низким уровнем заработной платы, ее стабильностью и условиями труда, 40% - возможностью самореализации. Так, на рынке труда г. Сумы при количестве официально зарегистрированных безработных около 6,5 тыс. человек, существует более 500 вакансий продавцов (реализаторов). Эта ситуация объясняется, прежде всего, непривлекательными условиями труда и низким уровнем его оплаты. Ситуацию усложняет так же несоответствие квалификационного уровня и опыта незанятых граждан. На Сумщине на каждое рабочее место претендовало: среди рабочих - 16 человек, служащих 20, лиц без специальной подготовки - 38. В целом же на одно

свободное место, зарегистрированное в службе занятости, в среднем по области претендовало 19 лиц из числа тех, кто пребывал на учете [3].

В этой возрастной группе проблема незанятости решается через «самозанятость» или путем использования неформальных источников доходов. В порядке приоритетности можно выделить: существование за счет натурального хозяйства - 40%, выполнение различной работы на дому - 30%, случайные заработки - 20%, торгуют товарами собственного производства порядка 4%, выезд за рубеж с целью трудоустройства - 3%. В последнее время наиболее перспективным считается выезд за рубеж в поисках работы. В литературе приводятся различные данные о суммарной численности трудовых эмигрантов: от 1,2 млн. до 3 млн. человек и более. Например, в такой относительно небольшой стране как Португалия, по информации МИД Украины, в 2001 г. было легализовано 47 тыс. украинских трудовых мигрантов. Наиболее массовые потоки трудовой миграции направлены в Россию Польшу, Чехию, Италию, Венгрию, Грецию, Словакию, Белоруссию.

Весьма распространенной является так же готовность изменить специальность. Таким образом, анализируемая социальная группа достаточно мобильна и при определенных условиях готова вернуться на национальный рынок труда.

Возрастная группа 50-59 лет - группа риска с высокой смертностью. Падение занятости объясняется на 60% демографическим фактором, на 28% ростом безработицы и на 12% - ростом неактивности. Мотивом остаться на рынке труда служит несоответствие низких пенсий и возрастающего прожиточного минимума.

У неактивной части населения (без учета студентов и учащихся) наблюдается предпочтение наиболее элементарной форме бытия, которая проявляется в минимальной материальной обеспеченности, физической безопасности и комфортности. И парадоксальным является то, что запросы относительно характеристик будущей работы не только не уменьшаются, а наоборот - повышаются требования к их уровню. Отчасти это можно объяснить политикой патернализма, пропагандировавшей в течение семи десятилетий, а так же автаркии на микроуровне, всемерно поощряемой государством.

Выделим еще один аспект, связанный с мотивационным механизмом. Он касается взаимосвязи бедности и занятости. В отличие от стран с развитой рыночной экономикой (США, Японии, Франции, Германии и др.), где к категории бедных относятся работники неквалифицированного труда, к «новым бедным» в экономике России, Украины, Белоруссии, Казахстана и др. стран, возникших при распаде СССР, относятся в основном работники бюджетной сферы (врачи, учителя, инженеры, работники культуры), где квалификационно-образовательный уровень достаточно высок, но уровень заработной платы значительно ниже, чем в промышленности. Феномен «расползания бедности» в указанных странах, когда бедность не просто увеличивается в размерах, а охватывает все новые категории работающего населения, происходит на фоне низкого уровня и даже снижения численности официально зарегистрированных безработных. Это свидетельствует о выборе приоритетов социальной политики государства: предпочтение сохранения занятости (в том числе в бюджетной сфере) и низких реальных доходов населения массовой безработице. Сделав выбор в пользу сокращения реальных доходов, но недопущению массовой безработицы, государство тем самым переложило основные тяготы трансформационного спада с относительно более узкого круга потенциальных безработных на всех занятых.

В ряде же стран Восточной Европы был сделан иной выбор между безработицей и бедностью. Так, в Восточной Германии безработица в середине 90-х годов достигла 35% при сохранении прежнего уровня заработной платы.

Тип бедности, присущий Украине, России и ряду других стран, отличается своей глубиной (сумма дефицитов расходов, которые нужно предоставить бедным для достижения ими «границы бедности», составляет 15 - 20% ВВП страны) и положительной динамикой. А главными факторами риска попадания за черту бедности является количество детей и уровнем занятости. В стратегии социально-экономической политики Украины «Украина: поступь в 21 столетие. Стратегия экономической и социальной политики на 2000-2004 гг.» на современном этапе среди приоритетов определена перестройка социальной сферы, а именно преодоление существующего сейчас искусственного снижения стоимости рабочей силы, а так же недопустимо низкого уровня социальных расходов. Отметим, что по данным исследований 70 - 75% среднегодового прироста совокупной производительности труда в различных отраслях промышленности США обеспечивается живым трудом. При этом, в начале 90-х годов стоимость единичной рабочей силы составляла 469,5 тыс. долларов, а совокупная (являющаяся приблизительно стоимостной оценкой человеческого капитала) в 3,5 раза превышала стоимость национального материального капитала [4].

Таким образом, рассмотренные тенденции мотивации занятости необходимо учитывать в общегосударственной политике занятости, основными инструментами которой должны быть активная политика, связанная не только с созданием новых рабочих мест, но и с обязательным приспособлением условий оплаты и организации труда к достаточно высоким требованиям, сложившимся в среде незанятого населения, а так же ориентацией на социально-психологические аспекты: развитие профессиональных качеств, желание самореализации, повышение квалификации и экономической активности. Ведь конечным итогом является ориентация общества на получение через труд экономических, социальных и духовных ценностей.

1. Монусова Г *Незанятость в России: вынужденная или добровольная? // Вопросы экономики - 2001. № 9.*
2. Лібанова С. *Тиск на ринок праці в Україні: вимірювання та аналіз // Україна: аспекти праці. 2002. №5.*
3. *Ринок праці Сумської області у 2001 році. - Суми, 2002.*
4. Біляцький С., Хохлюк А, Мірошніченко Т. *Нові тенденції на ринку праці // Україна: аспекти праці 2002. №4.*

Нілова Н.М. Тенденции мотивации занятости на рынке труда Украины / Н.М. Нілова, В. Ф. Бондаренко // *Управління у державі третього тисячоліття : II міжнародна науково-практична конференція. - Львів, 2003. - С. 97-102.*