

Київський національний економічний університет

Безматерних Віктор Григорович

УДК 331.101.3

**МЕХАНІЗМ АКТИВІЗАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

Спеціальність 08.01.01. – Економічна теорія

автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Київ – 2001

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі політичної економії факультетів управління та маркетингу Київського національного економічного університету Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник: доктор економічних наук, професор **Беляєв Олександр Олександрович**, Київський національний економічний університет, завідувач кафедри політичної економії факультетів управління та маркетингу

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, доцент

Кваснюк Борис Євгенович,

Інститут економічного прогнозування НАН України,
заступник директора

кандидат економічних наук, доцент

Розинка Олександр Миколайович,

Провідна установа: Інститут економіки НАН України, відділ теоретичних проблем регулювання економіки, м. Київ.

Захист відбудеться "20" вересня 2001 р. о 14.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д26.006.03 Київського національного економічного університету за адресою: 03680, м. Київ, проспект Перемоги, 54/1, ауд.370.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Київського національного економічного університету за адресою: 03680, м. Київ, проспект Перемоги, 54/1, ауд. 201.

Автореферат розісланий "27" липня 2001 р.

Загальна характеристика роботи

Актуальність теми. Розвиток ринкових відносин в Україні передбачає формування нової системи мотивації праці, яка враховує зміни відносин власності, економічного статусу працівників, джерел, рівня, складу і структури їх доходів. Процес становлення ринкового механізму активізації трудової діяльності в Україні ускладнений багатьма обставинами.

Суттєвою перепоною для становлення дієвого ринкового механізму активізації трудової діяльності стало виключення людини із економічних реформ, позбавлення реформи "людського виміру". Ринкове реформування не сприяло активізації трудової діяльності, перетворенню праці у домінуючий фактор, розвитку економіки. Навпаки, воно посилює відчуження праці від власності. У плановій економіці це відчуження було більш-менш однаковим для всіх, за винятком партійної та господарської номенклатури. У ході ринкової трансформації переважаюча більшість населення виявилась поза власністю, перетворилася у найманих працівників. Формально утвердився інститут приватної власності на робочу силу, позбавлений правової основи, який не став основою економічної свободи і соціального захисту працівника, гарантом його добробуту. В цілому відбувається характерне для раннього та примітивного капіталізму підпорядкування праці капіталові, зменшення зарплатоємності, різке звуження можливостей для формування середнього класу. Здійснювана економічна політика спрямована переважно на фінансову стабілізацію, послаблення бюджетної кризи. Але в ній не приділяється достатньої уваги балансу між безробіттям та інфляцією, підвищенню зарплатоємності і посиленню інституціоналізації ринку праці, що утруднює формування дієвого механізму активізації трудової діяльності.

Означені проблеми вимагають теоретичного осмислення. Пряме копіювання зарубіжного досвіду соціально-трудова відносин неприйнятне для України, яка має свою особливу соціально-економічну реальність. Потрібний ґрунтовний аналіз та узагальнення досвіду ринкової трансформації праці, повніше врахування соціально-економічної дійсності, українського менталітету, досвіду попередніх економічних реформ та закономірностей світового розвитку. Все сказане й спонукало автора обрати це коло проблем для наукового дослідження.

У вітчизняній економічній літературі накопичено значний досвід дослідження таких

наукових проблем, як потреби, економічні інтереси, стимулювання праці, відтворення робочої сили, використання трудових ресурсів, відносини між працею і капіталом. Серйозну базу для дисертаційного дослідження проблем праці в умовах ринкової економіки представляють наукові розробки Л.Бесчасного, О.Беляєва, Д.Богіні, І.Буяна, В.Врублевського, А.Гоша, К.Кривенка, Б.Кваснюка, В.Корнієнка, І.Лукінова, В.Логвиненка, В.Нестеренка, Ю.Пахомова, А.Рубана, С.Мочерного, П.Томчука, В.Сакади, І.Сороки, В.Черняка, А.Чухна та ін.

Однак багато з аспектів ринкового механізму активізації трудової діяльності залишаються мало розробленими. Спостерігається певна фрагментарність, недостатня комплексність у дослідженні приватної власності на робочу силу. Поки що немає необхідного розуміння у трактуванні "ціни праці" і "мінімальної заробітної плати". Треба вести наукові пошуки і розробку проблем інтеграції оплати праці і власності, взаємозалежності доходів працівника і його особистого внеску. Не вирішені у повній мірі питання ринкового механізму активізації трудової діяльності, співвідношення далекої і короткої трудової мотивації, ринкової стратегії управління працею. Недостатня розробленість і практична значимість проблем ринкового механізму активізації трудової діяльності визначили вибір теми дисертаційного дослідження і його структуру.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана у відповідності з планом науково-дослідних робіт кафедри політичної економії факультетів управління і маркетингу Київського національного економічного університету і відноситься до теми "Соціально-економічні функції держави перехідної економіки" (номер державної реєстрації 0197V004166). Автор приймав участь у виконанні розділу "Напрямки підвищення регулюючо-створювальної ролі держави в перехідній економіці України". Внесок його полягає у розробці проблеми формування Українською державою механізму активізації трудової діяльності.

Мета і задачі дослідження. Метою дисертаційного дослідження є обґрунтування ринкового механізму мотивації трудової діяльності і її структури. Досягнення названої мети передбачає вирішення наступних завдань:

- узагальнити, систематизувати погляди провідних вітчизняних та зарубіжних економістів на соціально-економічну природу мотивації праці та виявити основні закономірності їх історичної еволюції;
- дослідити взаємозв'язок еволюції моделі "економічної людини" та розширення структури трудової мотивації;
- показати зв'язок між відносинами власності і економічним статусом працівника на ринку праці в умовах реформування економіки та розкрити роль і значення власності на робочу силу;
- проаналізувати взаємозв'язок між доходами працівника і трудовими стимулами;
- обґрунтувати зарплатоємність як індикатор зрілості ринкових відносин;
- визначити структуру механізму трудової мотивації і виділити її основні складові;
- вивчити досвід країн з розвинутою ринковою економікою в організації та стимулюванні праці і визначити можливості його використання в Україні.

Об'єкт дослідження - економічні відносини, які властиві ринковому механізму активізації трудової діяльності і які виникають у процесі формування відповідного механізму у нашій країні.

Предмет дослідження - механізм активізації трудової діяльності в умовах ринкової економіки, особливості його формування в Україні.

Методи дослідження - теоретичною і методологічною базою є діалектичний метод пізнання та системний підхід до вивчення економічних явищ, законодавчі і нормативні акти владних структур, фундаментальні наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених з теорії ринкового механізму активізації трудової діяльності і проблем його становлення в Україні. Діалектичний метод пізнання доповнений такими конкретними методами, як абстрактно-логічний, поєднання логічного та історичного, статистичний, економічного аналізу, монографічний, порівняльний та інші.

Інформаційною базою дослідження були статистичні матеріали, розробки наукових установ, матеріали, опубліковані в науковій літературі та періодичній пресі, результати соціологічних досліджень.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертаційне дослідження містить наступні моменти, що характеризують його новизну і науково-практичне значення:

- обґрунтовано положення про те, що у сучасних високорозвинених країнах економічний розвиток все більше отримує “людський вимір”, і домінуючим фактором суспільного прогресу стає праця людини, її талант і творчість;
- виділено етапи ускладнення механізму трудової мотивації, зумовлені змінами економічного і соціального статусу людини: перший з них пов'язаний з пануванням “економічної людини” і характерними для неї економічними мотивами; другий - зі становленням людського капіталу та посиленням соціальних і інших надоекономічних мотивів поведінки працівника; третій етап передбачає перетворення особистого розвитку, самореалізації в пріоритетний мотив економічної поведінки;
- доведено, що в перехідний період, коли попередні економічні структури руйнуються, а нові лише тільки виникають, детермінуючим мотивом є надоекономічні фактори, які характеризуються більшою інертністю, прийнятністю і стабільністю;
- виділено основні складники ринкового механізму активізації трудової діяльності: домінуюча роль власності на робочу силу і перетворення зарплатоємності в індикатор зрілості ринкових відносин, посилення взаємозв'язку і взаємодоповнення процесів формування доходів за індивідуальною та спільною працею; розвиток виробничої демократії як інструменту возз'єднання праці і власності, праці і управління;
- сформульований висновок про закономірну зміну коротких і далеких мотивацій на користь останніх, обумовлену зрілістю економічних відносин, посиленням орієнтації на кінцеві результати трудової діяльності, можливістю реалізації особистості у процесі праці, стабільністю економічного і соціального становища працівників.

Практичне значення одержаних результатів роботи полягає у поглибленні розуміння сутності ринкового механізму активізації трудової діяльності, а також у розробці методичних рекомендацій щодо формування механізму активізації трудової діяльності у перехідній економіці України.

Результати дослідження впроваджені у навчальний процес Київського національного економічного університету при викладанні курсу лекцій з політичної економії (довідка від 4.01.2001р.).

Теоретичні положення дисертаційного дослідження були використані: при розробці проекту Програми соціально-економічного розвитку Автономної Республіки Крим на 2001 рік; при розробці проекту бюджету автономії (довідка Міністерства економіки АР Крим № 3286/02 від 17.10.2000 р.); Фондом майна АР Крим при розробці Державної програми приватизації майна на 2000-2002 рр. (довідка Фонду майна Автономної Республіки Крим №18/846 від 03.11.2000 р.).

Апробація результатів дисертації. Основні теоретичні положення проведених

досліджень, висновки і рекомендації, що подані в дисертації, доповідались та були схвалені на Всеукраїнській міжвузівській науково-практичній конференції “Сучасні тенденції і пріоритети розвитку перехідної економіки” (Сімферополь, 2000р.), а також на науково-практичній конференції “Республіка Крим: проблеми розвитку регіону ” (Сімферополь, 2000р.).

Публікації. Результати дослідження знайшли відображення у 5 наукових публікаціях загальним обсягом 1,81 д. а., з них 3 – в наукових фахових виданнях, 2 – матеріали науково-практичних конференцій.

Структура та обсяг роботи. Дисертація складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел (172 найменування). Робота викладена на 176 сторінках комп'ютерного тексту, містить 3 таблиці (викладені на 3 сторінках), 1 рисунок (розміщений на 1 сторінці).

Основний зміст роботи

У вступі розкрито актуальність та сутність наукової проблеми, її значимість; обґрунтовано необхідність проведення дослідження проблеми активізації трудової діяльності в умовах ринкової економіки; сформульовано мету і завдання дослідження, наукову новизну та практичне значення отриманих результатів.

У розділі 1 - “Соціально - економічна природа мотивації праці в ринковій економіці”- визначено сутність проблеми мотивації праці в ринковій економіці; узагальнено, систематизовано погляди провідних вітчизняних та зарубіжних економістів на соціально-економічну природу мотивації праці, виявлено основні закономірності їх історичної еволюції; проаналізовано об'єктивні основи мотивації праці.

Для кожної із суспільних наук характерне своє уявлення про людину, про ті її властивості, які складають головний інтерес для тієї чи іншої галузі наукового знання. Отримані висновки не завжди складаються в єдину картину, цілісне уявлення. Це стосується і проблеми трудової мотивації, яку досліджують представники різних наук.

Враховуючи різні підходи до моделі людини і до трудової мотивації, в дисертації з науковою і практичною метою зроблено короткий екскурс в сферу економічної людини в науці, в її трактовку включені нові додаткові якості і риси.

На думку автора, у західній економічній теорії можна виділити два головних напрямки розвитку моделей людини. Один з них є характерним для англійської класичної школи, маржиналізму, неокласичної економічної теорії. Йому притаманний принцип методологічного індивідуалізму. Головним мотивом економічної діяльності є власний егоїстичний інтерес, який зводиться до грошей чи вигоди. Перша модель виходить з того, що економіка представляє собою міцну сукупність індивідів і врівноважену систему, в якій індивіди, керуючись своїми інтересами, досягають найбільшого добробуту.

Для другого напрямку моделей людини характерне більш широке пояснення цільових функцій людини. У них значне місце відведене вільному часу, праці як самореалізації, дотриманню традицій, альтруїстичним міркуванням. Ці моделі є характерними для історичної школи, кейнсіанства, інституціоналізму, теорії “людських відносин”, “людського капіталу”, “постекономічної людини”.

Аналіз моделей людини дозволив автору зробити висновок про те, що у процесі становлення ринкової економіки важливо врахувати магістральні напрямки її розвитку. Ця тенденція веде до утвердження праці як домінуючого фактора

суспільного прогресу.

У сучасній економіці все більше значення має посилення та прискорення її гуманізації, орієнтація всіх її структур на інтереси індивідів, на людину. Становлення цивілізованої ринкової економіки не можливе без повороту її до людини, без визнання виробника і споживача як суб'єктів реалізації економічних законів, рушіїв виробництва, поступового переходу їх у самоцінність розвитку.

У роботі показано, що паралельно зі становленням саморегульованого ринку йшов розвиток демократизації економічного життя, посилення багатосуб'єктності відносин власності на речові фактори виробництва, послаблення, а потім і ліквідацію відчуження праці від капіталу. Розгляд різних моделей економічної поведінки дозволив автору більш чітко розкрити економічний зміст мотиваційного механізму, виділити в ньому економічний і доповнити його неекономічним аспектом.

У дисертації акцентовано увагу на те, що в науці про трудову мотивацію роботи А.Маслоу, Ф.Герцберга, Д.Макгрегора, Дж.Аткінсона, Л.Мак Келланда заклали базу для майбутніх досліджень.

Сьогодні в науці зберігаються два підходи до проблеми мотивації. Один з них пов'язаний з теорією підтримки, яка спирається на положення про те, що поведінка людини визначається зовнішніми факторами. Стосовно трудової мотивації це означає, що, коли результати діяльності є привабливими для працівника, то вони сприятимуть активізації праці, а якщо ні, то відбудеться послаблення мотивації або припинення діяльності. Управлінська практика, заснована на теорії підтримки, орієнтована, у першу чергу, на створення систем винагороди і заходів покарання працівника.

Більш "гуманістичним" є другий напрямок у розробці трудової мотивації.

Представники цього напрямку, увібравши багато з ідей А.Маслоу, Д.Макгрегора, Л.Мак Келланда, у 70-80 роки ХХ століття стали активно вести дослідження когнітивного характеру. Ці дослідження ґрунтуються на аналізі розумового та чуттєвого процесів індивіда.

Найбільш відомою і широко використовуваною когнітивною моделлю мотивації є "теорія очікувань", розроблена В. Врумом. За його твердженням, мотивація є результатом синтезу цінностей, котрі є привабливими для індивіда, і його оцінки вірогідності того, що дана дія призведе до досягнення цих цінностей.

Цінність результату діяльності для працівника пов'язана з наданням ним переваги одному результату діяльності над іншим. Фактично В. Врум і його послідовники моделюють поведінку працівника як різновид аналізу "затрати-вигода". Хоча "теорія очікувань" є до теперішнього часу найбільш популярною в академічних колах, у прикладному використанні першість належить "теорії створення цілей".

Прихильники її обґрунтовують висновок про те, що існує позитивна залежність між складністю завдання та успіхом його вирішення, а також те, що чітко поставлені цілі ведуть до більш високої продуктивності. Другим прикладом когнітивного підходу до мотивації працівника є різні концепції соціальних порівнянь. Популярна "теорія рівності" виходить з того, що індивід порівнює кількість затрачених зусиль та їх результат з такими ж показниками своїх колег. Суть цієї концепції у тому, що багато хто з людей хоче відчувати, що їх зусилля оцінені справедливо і що в обмін на ці чи інші винагороди вони працюють не більше, але й не менше інших.

Існує ще багато різновидів когнітивних теорій мотивації, об'єднаних пошуком детермінант трудової поведінки у внутрішньому світі людини. При всіх їх попередньо названих позитивах, вони мають один дуже серйозний недолік, пов'язаний зі складністю формалізації. Дуже складно визначити цінність того чи

іншого результату трудової діяльності кожного працівника.

Враховуючи цю складність, у останні роки робилися спроби теоретичного синтезу двох напрямків у дослідженні мотивації: когнітивного і підтримки. В результаті цього синтезу отримана достатньо громіздка модель трудової мотивації, основана на формальному поєднанні названих вище моментів.

На думку автора, розроблені соціологами, психологами, біосоціологами теорії трудових мотивацій мають один спільний недолік, який зводиться до недооцінки соціально-економічного аспекту праці і робочої сили, перебільшення методологічного індивідуалізму, ігнорування відмінностей між мотивацією найманого робітника і роботодавця. З позиції економічної науки не можна розкрити механізму функціонування мотивів трудової діяльності поза аналізом стимулів як об'єктивних умов дій людей, поза економічними інтересами як моментів виробничих відносин.

У роботі показується, що метою індивіда є відтворення людини як суб'єкта виробничих відносин через задоволення притаманної їй системи економічних потреб. Система економічних потреб, у свою чергу, найбезпосереднішим чином пов'язана з економічними стимулами суб'єкта.

Поряд з об'єктивними факторами, що впливають на мотивацію, суттєву роль на неї вчиняють суб'єктивні моменти. У сучасній економіці суб'єктивний фактор відіграє домінуючу роль. Це надекономічний фактор. На здібності та можливості працівника, логіку його економічної поведінки накладаються певні обмеження, зумовлені рівнем його культури, світоглядом, ідеологією, моральними та релігійними нормами, ступенем залежності від емоцій, звичок.

Для вітчизняних розробок проблеми трудових мотивацій є характерним більш тісний зв'язок потреб, мотивів, інтересів та стимулів з виробничими відносинами.

Потреби-мотиви-інтереси-стимули переплелися у реальному житті в єдине ціле.

Наведений логічний ряд – це не теоретична вигадка, а наукове уявлення про механізм мотивації праці. Потреби, що не стали внутрішнім спонукальним мотивом і не підкріплені відповідними стимулами, залишаються лише потенційним фактором активізації трудової діяльності. Щоб цього не сталося, треба неухильно розширювати спектр економічних відносин, у які вступає робітник, які він освоює і в процесі трудової діяльності реалізовує.

В умовах планово-розподільчої системи працівник був поставлений у ситуацію, коли від нього нічого не залежало: ні збільшення заробітку, ні вибір характеру діяльності, ні можливість розпорядитися заробленим. На жаль, ринкове реформування планової економіки не орієнтоване на формування ефективного механізму активізації трудової діяльності, воно в основному стимулювало активність у сфері розподілу і, в якійсь мірі, у сфері обміну. Ринок як інститут ще не став інструментом об'єктивної оцінки трудової діяльності робітника, дієвим механізмом включення його у відносини виробництва, розподілу, обміну, споживання і реалізації економічних інтересів.

Автор вважає, що ланцюг логічного ряду “потреби-мотиви-інтереси-стимули” багато в чому залежить від подолання відчуження працівників від результатів праці і власності на речові фактори виробництва. Концепції “людських відносин”, “людського капіталу”, “соціального партнерства”, інституціоналізму, активно розроблювались у останні десятиріччя в країнах з розвинутою економікою та успішно були реалізовані на практиці, служать яскравим підтвердженням цього. З метою більш повного пояснення суті і структури механізму трудової мотивації, автор роботи визначив типи трудової мотивації, їх співвідпорядкованість, структуру та тенденції розвитку, напрямки ускладнення їх взаємозв'язку.

Вирішення цих питань пов'язане перш за все з класифікацією трудових мотивацій, яка допускає різноманітні критерії. Один з них передбачає розвиток та ускладнення структури трудової мотивації, обумовлений посиленням соціальної орієнтованості та гуманізації економіки. Другий критерій, на думку автора, зв'язаний з внутрішніми та зовнішніми мотивами трудової діяльності. Третій – в класифікації трудових мотивацій припускає розмежування їх на економічні та неекономічні мотивації. Четвертий критерій передбачає класифікацію трудових мотивацій за їх значимістю у короткотерміновому і довготерміновому періодах.

Оскільки змінюється зміст і характер праці, так само постійно відбуваються зміни і в механізмі трудової мотивації. У роботі визначені організаційно-мотиваційні типи трудової мотивації. Кожен з них відображає етап у розвитку мотивації працівника, показує основні риси визначеного виду зв'язків між робітником і роботодавцем.

Умовно ці типи можна назвати передіндустріальним, індустріальним, соціальним або постіндустріальним, постеконічним або творчим. Запропоновані мотиваційні типи утворюють еволюційний ряд, в основі якого лежить просування людських потреб від примітивних до потреб вищого розряду.

На наш погляд, справжня історія індустріально-розвинених країн і праці не представляє собою правильної послідовності мотиваційних типів і відповідних їм форм організації праці. У кожному історичному періоді можна побачити існування всіх мотиваційних типів, характерних для різних категорій робітників. Тому правильніше говорити про мотиваційний механізм певних категорій робітників, а точніше переважання тих чи інших мотивацій у ньому.

Перехід до структури трудової мотивації з позиції системного уявлення про людину, зростання значення цілісності особистості, зумовило необхідність виділення в мотиваційному механізмі коротких і далеких мотивацій. Така класифікація має у своїй основі розмежування потреб на потреби вищого та нижчого розряду, задоволення потреб у результатах праці та в розвитку особистості. Творчу і соціальну активність не можливо оцінити упродовж короткого часу. Їх можна “виміряти” лише за більш довготривалий проміжок часу, а тому мотивація також повинна бути подовженою до цього періоду. Далека мотивація повинна бути направлена на досягнення виробничих результатів. Між тим, тепер основні зусилля стимулювання праці скеровані на коротку мотивацію, на оцінку робітника, яка проводиться за результатами праці.

Порівняльний аналіз короткої і далекої мотивації дозволяє виділити три фактори, які одночасно і мотивують, і з допомогою яких здійснюється далека мотивація – це освіта, стаж і кваліфікація виконавця. У сучасних умовах підприємство зацікавлене в формуванні постійного контингенту персоналу. Зростаюча ціна робочої сили, вкладання у “людський капітал”, у навчання та кваліфікацію робить нерідко не вигідним оновлення складу робітників.

Стратегія трудової мотивації, заснована на активному використанні стимулів довготермінової дії, бачиться сьогодні найбільш ефективною та раціональною. Стратегічний рівень трудової мотивації спрямований через далеку мотивацію на реалізацію життєво осмислених механізмів мотивації. Коротка мотивація здійснює підтримуючу, направляючу функцію.

В умовах переходу до ринкової економіки у нашій країні відчувається ще не достатньо багатий досвід побудови струнких мотиваційних систем. З цієї точки зору інтерес представляє звернення до досвіду індустріально розвинених країн з ринковою економікою.

В роботі аналізується діяльність великих західних компаній, які застосовують на

практиці політику далекої мотивації. Для неї є характерними наступні моменти: закріплення працівників за компаніями (конкуренція внутрішнього ринку праці); створення широкого спектру моральних стимулів, додаткових виплат і пільг; формування філософії компанії (традиції, обряди, спрямовані на виховання гордості); пільговий продаж акцій (розподіл власності); участь у прибутках і в управлінні; все ширшого врахування стажу. Причому, всі ці фактори використовуються системно. У цілому, для постеконOMICної стадії цивілізації характерний пріоритет надеконOMICних мотивів, соціокультурних факторів. Це накладає свій відбиток на весь механізм трудової мотивації. Зміна мотиваційних типів та структури мотивацій дозволила автору зробити певні висновки, які мають важливе значення для розгляду процесу становлення ринкового механізму активізації трудової діяльності в Україні. **У розділі 2 - “Система активізації трудової діяльності у перехідній економіці України”** – проаналізовано становлення внутрішньої мотивації як форми подолання найманої праці; показано трансформацію приватної власності та зміни співвідношення у системі форм доходу; досліджено як розвиток виробничої демократії впливає на активізацію трудової діяльності.

Модель ринкової економіки, яка формується в нашій країні, виявилася несприйнятливою до багатьох найновіших тенденцій розвитку промислово-розвинених країн. Це перш за все стосується таких тенденцій, як соціалізація та гуманізація економіки, формування доходів не тільки за працею, але й за капіталом, подолання відчуження працівника від праці, її результатів та власності на засоби виробництва, демократизації економічного життя.

В країнах з розвинутою ринковою економікою ці процеси мають неоднаковий перебіг і різну швидкість. Однак обов'язковим є те, що вони не ігноруються, а в тій чи іншій мірі використовуються при вдосконаленні трудової діяльності працівників, створенні умов для неухильного зростання їх освітнього і професійного рівня і більш повної реалізації здібностей кожного з них.

До переходу до ринкової економіки панівною формою власності в нашій країні була державна. Форми реалізації цієї власності призвели до зникнення чіткого розуміння прав власності, а їх багатоманітність звелася до розподільчих функцій.

Відносини між безпосереднім виробником і колективом, між виробником і державою виражалися не стільки у відносинах товариського співробітництва, на що робили наголос у радянській пропаганді, скільки у відносинах відчуження робочої сили від засобів виробництва і привласнення результатів праці виробника перш за все державою. Трудова угода відображала не рівноправність договірних сторін, а диктат однієї сторони (держави). Це слугувало основою заперечення інституту приватної власності працівника на робочу силу і визнання права держави на цю власність. Із переходом до ринкової економіки офіційно проголошено свободу працівника і визнано його право на робочу силу. Це зафіксовано у Конституції України (стаття 43).

Автор вважає, що для реалізації цього права існують два шляхи. Один з них пов'язаний з перетворенням робочої сили на товар. Другий – передбачає утвердження інституту приватної власності на робочу силу як домінуючу форму і подолання відчуження працівника від результатів своєї праці, колективної праці і засобів виробництва. Економічні перетворення в Україні пішли шляхом відродження приватної власності на робочу силу і найманої праці, характерних для приватнопідприємницького типу ринкової економіки. Але це відродження відбувається в процесі руйнування попередніх форм поєднання робочої сили із засобами виробництва, заснованими на державній власності на них, ліквідації

гарантованості праці й захищеності, котрі забезпечувала держава. У процесі ринкового реформування соціалістична форма відчуження на засоби виробництва була змінена приватною та асоційовано-приватною формою, а праця, підпорядкована державі та номенклатурі, – на найману працю.

Автор визначає, що відбувся своєрідний “обмін” влади держави (номенклатури) над працівником на економічну свободу привласнення державної власності небагатяма. Така трансформація не могла позначитися позитивно на соціальному та економічному статусі працівника, на всьому зарплатостимулюючому блоці. В процесі її здійснення були проігноровані закономірності загальносвітового розвитку, пов'язані з подоланням найманої праці, з'єднанням праці і власності. Становлення працівника-власника спрямоване на подолання суперечностей між концентрацією власності на капітал, яка досягла високого рівня, та позбавленням основної маси працівників можливості його отримати та примножити, на подолання у зв'язку з цим соціальної нерівності у суспільстві, яка виникає.

Економічна криза, що триває в Україні, спад виробництва, зростання безробіття – все це об'єктивно призводить до зниження життєвого рівня населення. Матеріальний стан населення України у даний час настільки низький, що воно опинилося серед найбідніших між країнами Європи, бо більша частина його знаходиться за офіційно встановленою “межею бідності”.

Суспільство стало швидко розділятися на відносно невеликий процвітаючий прошарок і основну незаможну масу населення. Відбувається у небачених раніше масштабах збагачення одних за рахунок збідніння інших.

За роки перебудови і ринкового реформування мало що зроблено для утвердження інституту приватної власності на робочу силу, праці як основного джерела доходів і засобу забезпечення більш-менш нормального життєвого стандарту. Реальна заробітна плата, як форма реалізації інституту приватної власності у більшості громадян, різко знизилася на тлі швидко зростаючої диференціації доходів. Втрата державного регулювання оплати праці призвела до скорочення частки заробітної плати в доходах населення. Якщо у 1990 р. оплата праці складала у грошових доходах населення 71%, у 1993 – 56,6 %, у 1997 - 51,1%, то у 1998 р. вона становила 48,2%. У 1999 р. частка оплати праці дещо зросла і склала 49,7%. Постійне зменшення реальної заробітної плати призвело до появи масового злидарства. Навіть отримувачів середньої заробітної плати можна причислити до категорії бідняків. У 1990 р. середня заробітна плата забезпечувала близько 50 відсотків раціональних норм споживання продуктів та послуг. Тепер вона не відшкодовує затрат навіть на фізіологічному рівні виживання. У більшості сімей витрати на продовольство забирають 80 відсотків сукупного доходу. У США, наприклад, навіть бідняки витрачають на харчування близько четверті своїх доходів.

На жаль, економічна реформа так і не привела в дію рушійні сили ринку, не затребувала творчої енергії мас для продуктивної діяльності. Вона переважно обмежилася процесами перерозподілу попередньо нагромадженого багатства, а також новостворюваного, на користь новоявлених власників, чиновників різного рівня і багаточисельних посередників.

У країнах з розвинутою ринковою економікою розподільча система здатна підтримати чесність працівників і якість їх праці на прийнятному рівні, реалізувати на відповідному рівні приватну власність на робочу силу. У нашій країні десятиліттями панувала розподільча система, взявши верх над обміном, товарно-грошовими відносинами. У ході реформ роль розподільчої системи не

зменшилась, а навіть зросла в умовах інституціонального безладу. Вона загальмувала створення ринкових інститутів і законів, які б захистили новоявленого підприємця від чиновництва, а найманого працівника від всевладдя адміністрації підприємства, на якому він працює.

Без передання "влади" від розподільчої системи до ринку немає перспектив для розвитку ринкових відносин, використання вигод і переваг ринкового господарювання в інтересах всіх працюючих.

Суперконцентрований прояв розподільчої системи стався у здійсненій приватизації. Вона вчинила фактично безкоштовну передачу у приватні руки державної власності і державних активів. Така експропріація загальної власності у власність небагатьох не принесла доходів у бюджет, вона лише позбавила більшість населення навіть формальної власності. Упродовж ринкового реформування спостерігається тенденція до послаблення трудової мотивації. Основна причина цього полягає в тому, що економічні реформи не сприяли подоланню відчуження від праці як діяльності, наближенню працівника до привласнення. Цього не можна зробити, не наділивши працівника власністю. Причому, мова йде не про власність на засоби виробництва. В умовах висококонцентрованого виробництва це неможливо. Світовий досвід свідчить, що на індустріальному етапі розвитку суспільства власниками засобів виробництва у їх класичній приватній формі можуть бути 5-6 % населення, тоді як 80 % і більше працюють за наймом.

У країнах з розвинутою ринковою економікою, наприклад, у США, близько 80 % населення складає середній клас, тобто клас власників. Ця частина населення є власниками і засобів виробництва, і інтелектуального капіталу. У цих країнах середній клас є основним соціальним прошарком суспільства. Зі зростанням ролі інтелектуальної власності змінюється характер приватної власності на речові фактори виробництва. Вона все більше втрачає риси індивідуального характеру. Зі зростанням усупільнення виробництва капітал все більше орієнтується на виконання суспільних завдань, задоволення суспільних потреб. І, навпаки, зі збільшенням середнього класу зростає роль інтелектуальної власності, яка все більше набуває індивідуальних рис. Це означає, що має місце тенденція до подолання найманим працівником-власником відчуження від праці.

Посилення відчуження людини від власності як присвоєння чинить перепони формуванню дієвого ринкового механізму активізації трудової діяльності. Процес формування мотивів трудової діяльності не можливий без відновлення прав власності на робочу силу і поєднання праці із засобами виробництва через володіння інтелектом, без зняття протиріччя між привласненням та відчуженням, без перетворення праці у домінуюче джерело привласнення доходів.

На наш погляд, щоб запрацював ринковий механізм активізації трудової діяльності у сфері виробництва, необхідно кардинально змінити ставлення до зарплатостимулюючого блоку, зробити (якщо не відразу, то поступово) так, щоб переважаюча частина створюваного працівником продукту дісталася йому. Доти, доки значна частина результатів праці та засобів виробництва відчужуються від працівника, власність на робочу силу носить похідний характер, можливості її реалізації обмежені і мають нестійкий характер. Ця власність повинна бути доповнена власністю на продукт, створений понад ціну робочої сили.

Головна перевага такого розподілу полягає у тому, що вона ставить усіх працівників, незалежно від форм господарювання, у рівне становище, залежне тільки від споживчої сили власної праці, створює міцну основу для більш повного розкриття творчих можливостей праці і власного забезпечення життєвого добробуту.

На думку здобувача, утвердження такого розподілу дозволить робітникам, по-перше, як індивіду отримати дохід від докладеної ним індивідуальної праці, врахованої за кількістю та якістю; по-друге, як члену виробничого колективу привласнювати частину колективного доходу, створюваного на основі продуктивного використання засобів виробництва, спільного володіння ними та такого, що є співвимірним з трудовим вкладом; і, по-третє, як члену суспільства привласнювати частину валового національного продукту, що надається у формі найрізноманітніших виплат і пільг. Такий порядок сприяє розширенню спектру соціально-трудова відносин, засвоєння та реалізація яких служить надійною базою для формування ефективної трудової мотивації.

У процесі ринкового реформування була можливість відновити власність працівника та перейти до формування доходів, переважно виходячи з трудового вкладу. Тим більше, що подібна практика у світі вже існує. Високу ефективність довела приватно-пайова форма власності, успішно реалізована в Іспанії у кооперативах Мондрагона, на підприємствах з власністю працівників за системою ESOP, яка понад 20 років успішно застосовується у США. Ці системи є вдалим прикладом подолання відчуження працівника від праці, капіталу та результатів трудової діяльності. Вони успішно вирішують питання зайнятості, стабільності, заінтересованості в індивідуальних і кінцевих результатах та виявились вигідними і працівникові, і підприємствам, і державі. Працівник, беручи участь у цій системі, стає співвласником колективно використовуваних засобів, отримуючи не тільки заробітну плату, але й співвідносну з працею частку у прибутках. За таких умов він перестає бути найманим працівником, тому що він одночасно реалізовує власність на працю і власність на засоби виробництва. З точки зору підприємства ці системи полегшують можливість отримання позичкових коштів для розвитку виробництва. Компанії мають право використовувати кошти інвестиційних рахунків своїх працівників, а також кредити на пільгових умовах. Але найголовніша перевага підприємств з колективно-приватною формою власності та тих, що використовують систему ESOP, полягає у тому, що на них формується сприятливий виробничий клімат, атмосфера загальної заінтересованості у кінцевих результатах, широкі можливості для реалізації індивідуальних інтересів. Діяльність таких підприємств помітно покращує вирішення соціальних питань. Існування індивідуальних інвестиційних рахунків та фондів акцій ESOP забезпечує працівникам, що звільняються, додаткову компенсацію, частково полегшуючи фінансовий тягар пенсійного забезпечення та соціального страхування. Українські реформатори використали марксистську теорію так званого первісного нагромадження капіталу, допустивши кримінальний характер формування відносин власності.

Ринкові реформи, створивши антагонізм між працею і капіталом, із засобу активізації економічного зростання, підвищення ефективності виробництва перетворюються у свою протилежність. Щоб цього не сталося, необхідно принципово змінити економічний курс. Серцевиною його повинен стати розвиток власності працівника.

З цією метою автор пропонує вирішити наступні завдання. По-перше, надати працівникам, які створили АТЗТ або ТОВ (товариство з обмеженою відповідальністю), переважаче право викупу акцій своїх підприємств за реальною їх вартістю у розстрочку. По-друге, у зв'язку з важким фінансовим станом підприємств та держави дозволити працівникам приватизованих підприємств викупляти на першому етапі в розстрочку обігові кошти з одночасною орендою основних фондів, які залишаються у державній власності, з наступним їх викупом.

По-третє, надати працівникам приватизованих підприємств аналогічні для системи ESOP податкові пільги з викупу державного майна, а також можливості створення інвестиційних рахунків тощо. По-четверте, активніше формувати підприємства з власністю працівників, для яких характерні такі ознаки, як подолання найманого характеру праці, розподілення прибутку пропорційно до вкладеної праці, наділення працівників часткою власності у статутному капіталі виключно лише за рахунок прибутку, надання права їм отримати ринкову вартість цієї частки тільки при звільненні з підприємства, можливість участі працівників-співвласників у голосуванні за принципом “одна людина – один голос”, незалежно від розміру належної їм частки власності. Вирішення цих завдань дозволить підвести під подальші ринкові перетворення міцний, дієвий механізм трудової мотивації. Переваги ринкового господарювання найбільш повно розкриваються в умовах послідовного розвитку виробничого демократизму. Виробнича демократія виконує роль укріплювального начала усіх складових механізму активізації трудової діяльності. Про це переконливо свідчить Мондрагонська модель, яка успішно функціонує в Іспанії, розвиток у США різних нових форм колективної власності (ESOP), а також досвід країн з соціально-орієнтованою ринковою економікою. На жаль, в Україні перетворення і реформа не тільки не сприяють, але й стримують, чинять перепони розвиткові виробничої демократії.

У ході економічних реформ була проголошена теза про плюралізм власності, про рівноправність різних її форм. Насправді ці форми суттєво відрізняються одна від іншої, перш за все рівнем демократизації. При проведенні реформи власності помітним було намагання передати всю повноту влади на виробництві або адміністрації державних і муніципальних підприємств, або вузькому прошарку чи групі приватних власників. На цій основі виникли жорсткі заходи з обмеження прав працівників. Вони позбавлені права створювати ради трудових колективів на випадок, коли власність зовнішніх акціонерів складає понад 50%. Їм відмовлено у праві вводити обов'язкові нормативи на представництво працівників в органах управління на підприємствах з різними формами власності. Використовуючи досвід західних країн, що виправдав себе, було б доцільніше законодавчо закріпити право працівників на участь в управлінні підприємством за принципом “одна людина – один голос”, незалежно від розміру частки в акціонерному капіталі, право на отримання фінансової інформації про діяльність свого підприємства, створення виробничих рад з реальними правами в управлінні підприємством.

Досвід розвитку виробничої демократії на прикладах системи Мондрагона (Іспанія), системи ESOP (США), виробничих рад (ФРН) показує, що їх елементи можуть бути використані з урахуванням національних особливостей, трудових традицій в Україні при переході до соціально-орієнтованої ринкової економіки.

Країна не може більше існувати в режимі подальшого збагачення меншості та зубожіння більшості, перерозподілу та бездумного “проїдання” природних ресурсів. Подолання цих та інших недоліків можливе лише на шляху соціальної легітимації та правової легалізації участі якнайбільшої кількості людей у прийнятті економічних рішень, перетворенні демократії в механізм, що веде суспільство до формування середнього класу. Лише середній клас може забезпечити не тільки умови для демократії, але й саму демократію, і, значить, стабільність ринку та суспільства.

Висновки

У дисертації зроблено теоретичне узагальнення і нове вирішення наукової проблеми щодо сутності механізму активізації трудової діяльності в умовах ринкової

економіки і складових цього механізму в перехідній економіці України, показано конкретні заходи з вирішення проблеми активізації трудової діяльності в нашій країні.

У процесі дослідження даної проблеми були сформульовані такі висновки теоретичного і науково-практичного спрямування:

1. У зв'язку з вивченням моделі людини і сучасних тенденцій розвитку ринкової економіки, крізь призму механізму трудової мотивації обґрунтовуються два взаємозв'язаних висновки. Один із них пов'язаний з ускладненням механізму трудової мотивації, що виражений у наступному: у нього в міру наростання зрілості виробничо-економічного організму, поглиблення соціалізації і гуманізації економіки включаються все нові й нові мотиви та стимули, які найчастіше носять надеконічний характер, змінюється пріоритетність складових механізму, невпинно зростають роль і значення соціокультурних факторів. Виходячи з цього, аргументується теза про доцільність виділення трьох етапів ускладнення механізму трудової мотивації, пов'язаних з пануванням економічної людини, становленням людського капіталу і постеконічної людини.

Другий висновок полягає у зростанні ролі людини в розвитку сучасних соціально-економічних процесів, з перетворенням праці у домінуючий фактор суспільного виробництва.

2. Відзначено, що механізм активізації трудової діяльності змінюється, ускладнюється. Це знаходить відображення, по-перше, у розширенні економічної свободи та незалежності найманого працівника, підвищенні його відповідальності за власний добробут та статус. По-друге, у посиленні інституціональних основ соціально-трудова відносин, перетворенні їх у об'єкт жорсткого багатосуб'єктного регулювання. По-третє, у зростанні залежності розподілу кінцевих результатів від трудової діяльності, зусиль працівника. По-четверте, у наростаючому процесі становлення праці як домінуючого фактора. Зі зростанням значимості власності на робочу силу закономірно послаблюється роль інших форм власності і, перш за все, капіталу.

3. Економічні перетворення в Україні пішли шляхом відродження найманої праці, характерним для приватнопідприємницького типу економіки. Реформа не змогла перетворити працю у головне джерело доходів і засіб забезпечення більш-менш нормального життєвого стандарту. Доки ринкові перетворення не будуть орієнтованими на зміни зарплатостимулюючого блоку, на подолання відчуження праці від власності на речові фактори виробництва, не можна очікувати активізації трудової діяльності.

4. Утвердження статусу власника дозволить, по-перше, робітникові отримувати дохід від застосовуваної ним індивідуальної праці, що враховується за кількістю і якістю; по-друге, як члену виробничого колективу привласнювати частину колективного доходу, який створюється на основі спільного продуктивного використання засобів виробництва та є співвимірним з його трудовим вкладом; по-третє, як члену суспільства привласнювати частину валового національного продукту, що надається йому у формі різних виплат та пільг.

5. Прийнята в Україні в 1992 році Програма приватизації фактично не сприяла процесові з'єднання праці і власності, розвитку власності працівника, навпаки, вона сприяла поглибленню відчуження праці від її результатів та власності. Приватизація виявилася для більшості населення чисто символічною дією. Головний її недолік полягає у тому, що вона з самого початку не була зорієнтованою на підвищення заінтересованості працівника краще працювати, на створення стимулів до більш

продуктивної праці. Для цього, як показує світовий досвід, необхідно зруйнувати систему найманої праці і замінити її працею власників, які володіють незрівнянно вищою і короткою, і далекою мотивацією.

6. Основою курсу ринкових перетворень повинен стати розвиток власності працівників. При цьому переваги ринкового господарювання найбільш повно розкриваються в умовах послідовного розвитку виробничої демократії. Виробнича демократія розширює спектр мотивації. Вона додає до традиційних мотивів (оплата праці, добробут, корисність, задоволення потреб) специфічні мотиви дієвої особистості: намагання до самореалізації і суперництва, досягнення більшого контролю над зовнішніми обставинами, забезпечення душевного комфорту у процесі трудової діяльності та прийнятті економічних рішень.

7. Виробнича демократія послідовно розвивається за таких форм привласнення, як індивідуальне володіння, коли співвласниками виступають члени підприємства; кооперативне володіння, коли єдиним колективним власником є весь персонал підприємства; державна власність, яка не позбавляє господарсько-правової самостійності підприємств і права працівників на безпосередню участь в управлінні ними; суспільна власність, яка передбачає володіння працівниками активами свого підприємства не на правах власника, а на основі довірчих відносин від імені суспільства без права їх продажу та обороту отримованого таким чином доходу на свою користь. Не дивлячись на розбіжність вказаних форм власності, для них є характерним те спільне, що вони створюють сприятливі можливості для розвитку економічної демократії та розгортання трудової активності кожного працівника.

ПЕРЕЛІК ПУБЛІКАЦІЙ АВТОРА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

У наукових фахових виданнях:

1. Безматерних В.Г. Розвиток виробничої демократії як необхідна умова активізації трудової діяльності // Економіка та підприємництво: Збірник наукових праць молодих учених та аспірантів КНЕУ. Вип.3.- К.: КНЕУ,1999.- С.22-27.(0,42 д.а.).
2. Безматерних В.Г. Про деякі проблеми формування інституту приватної власності на робочу силу і посилення внутрішньої мотивації до праці в економіці України // Міжвідомчий науковий збірник “Проблеми формування ринкової економіки”. Вип.7.- К.: КНЕУ,1999.- с.50-56.(0,44 д.а.).
3. Безматерных В.Г. О некоторых аспектах усиления трудовой мотивации в экономике Украины // Культура народов Причерноморья.- Симферополь: Межвузовский центр “Крым”,1998.- № 5.- с.83-87. (0,6 д.а.).

В інших виданнях:

- 4.Безматерных В.Г. Доходы населения и проблема усиления мотивации труда в экономике Украины // Материалы Всеукраинской межвузовской научно-практической конференции “Современные тенденции и приоритеты развития переходной экономики”, 20 мая 2000г. - Симферополь: КАПКС, 2000.- С.168-171.(0,18 д.а.).
5. Безматерных В.Г. О некоторых закономерностях изменения структуры мотивации труда в современных условиях // Материалы научно-практической конференции “Республика Крым: проблемы развития региона”, 1-2 июня 2000г.- Симферополь: Межвузовский центр “Крым”, 2000.- № 12.- С.15-16.(0,17 д.а.).

АНОТАЦІЯ

Безматерних В.Г. Механізм активізації трудової діяльності в умовах ринкової економіки. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.01.01. – Економічна теорія. – Київський національний економічний університет, Київ, 2001.

Дисертація присвячена дослідженню теоретичних проблем активізації трудової діяльності в умовах ринкової економіки. Розглянуто соціально-економічну природу мотивації праці, виявлено основні закономірності її еволюції.

Визначені типи трудової мотивації, їх співвідпорядкованість, структура та тенденції розвитку, напрямки ускладнення їх взаємозв'язку.

Проаналізовано зв'язок між відносинами власності і економічним статусом працівника на ринку праці в умовах реформування економіки, розкрито роль і значення власності на робочу силу.

Розглянуто взаємозв'язок між доходами працівника і трудовими стимулами.

Обґрунтовано зарплатоємність як індикатор зрілості ринкових відносин.

Вивчено досвід країн з розвинутою ринковою економікою в організації та стимулюванні праці. Визначено можливості його використання в Україні.

Ключові слова: ринкові відносини, власність, мотивація праці, короткі та далекі мотивації, зарплатоємність, активізація трудової діяльності, виробнича демократія.

АННОТАЦІЯ

Безматерных В.Г. Механизм активизации трудовой деятельности в условиях рыночной экономики. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.01.01. – Экономическая теория. – Киевский национальный экономический университет, Киев, 2001.

В работе рассмотрены проблемы активизации трудовой деятельности в условиях рыночной экономики; предложены методические рекомендации по формированию механизма активизации трудовой деятельности в переходной экономике Украины. В диссертации обобщены, систематизированы взгляды отечественных и зарубежных экономистов на социально-экономическую природу мотивации труда, выявлены основные закономерности их исторической эволюции; обосновано положение о том, что в современных высокоразвитых странах экономическое развитие во все большей мере получает “человеческое измерение” и доминирующим фактором общественного прогресса становится труд человека, его талант и творчество.

Выделены этапы усложнения механизма трудовой мотивации, обусловленные изменениями экономического и социального статуса человека: первый из них связан с господством “экономического человека” и характерными для него экономическими мотивами; второй – со становлением “человеческого капитала” и усилением социальных и других надэкономических мотивов поведения работника; третий – предполагает превращение личностного развития, самореализации в приоритетный мотив экономического поведения.

Доказано, что в трансформационный период, когда прежние экономические структуры разрушаются, а новые лишь только возникают, детерминирующим мотивом являются надэкономические факторы, характеризующиеся большей инертностью и стабильностью.

Сформулирован вывод о закономерном изменении коротких и дальних мотиваций в

пользу последних, обусловленном зрелостью экономических отношений, усилением ориентации на конечные результаты трудовой деятельности, возможностью реализации личности в процессе труда, стабильностью экономического и социального положения работников.

Показано, что в условиях реформирования экономики, между отношениями собственности и экономическим статусом работника на рынке труда существует тесная связь; раскрыта роль и значение собственности на рабочую силу.

Определено, что механизм активизации трудовой деятельности постоянно усложняется. Это проявляется, во-первых, в расширении экономической свободы и независимости наемного работника, повышении его ответственности за собственное благополучие и статус. Во-вторых, в усилении институциональных основ социально-трудовых отношений, преобразовании их в объект жесткого многосубъектного регулирования. В-третьих, в возрастании зависимости распределения конечных результатов от трудовой деятельности, усилий работника. В-четвертых, в усиливающемся процессе превращения труда в доминирующий фактор. С возрастанием значимости собственности на рабочую силу закономерно ослабевают роль других форм собственности и прежде всего капитала. В диссертации показано, что экономические преобразования в Украине представляют собой возрождение наемного труда, характерного для частно-предпринимательского типа экономики. Реформа не смогла превратить труд в основной источник доходов и средство обеспечения нормального жизненного стандарта.

Принятая в 1992 году Программа приватизации не способствовала процессу соединения труда и собственности, развитию собственности работника, она содействовала углублению отчуждения труда от его результатов и собственности.

Приватизация оказалась для большинства населения чисто символическим действием. Главный недостаток ее состоит в том, что она не была ориентирована на повышение заинтересованности работников лучше работать, на создание стимулов к более производительному труду. Для этого, как показано в диссертации, необходимо разрушить систему наемного труда и заменить ее трудом собственников.

Проанализирована взаимосвязь между доходами работника и трудовыми стимулами; обоснована зарплатоемкость как индикатор зрелости рыночных отношений.

Определена структура механизма трудовой мотивации и выделены ее основные слагаемые.

Изучен опыт стран с развитой рыночной экономикой в организации и стимулировании труда, определены возможности его использования в Украине.

Сформулированы основные задачи по преодолению сложившегося антагонизма между трудом и капиталом. Основой нового курса должно стать развитие собственности работников. С этой целью необходимо:

- предоставить работникам, создавшим АОЗТ или ООО (общества с ограниченной ответственностью), преимущественное право выкупа акций своих предприятий по реальной их стоимости в рассрочку;

- в связи с тяжелым финансовым положением предприятий и государства разрешить работникам приватизируемых предприятий выкупать на первом этапе в рассрочку оборотные средства с одновременной арендой основных фондов, остающихся в государственной собственности, с последующим их выкупом;

- предоставить работникам приватизируемых предприятий аналогичные системе ESOP налоговые льготы по выкупу государственного имущества, а также возможности создания инвестиционных счетов;

- активнее формировать предприятия с собственностью работников, для которых характерны такие признаки, как преодоление наемного характера труда, распределение прибыли пропорционально вложенному труду, наделение работников долей собственности в уставном капитале исключительно за счет прибыли, предоставление им права получать рыночную стоимость этой доли только при увольнении с предприятия, возможность участия работников-совладельцев в голосовании по принципу "один человек – один голос", не зависимо от размера принадлежащей им доли собственности.

Ключевые слова: рыночные отношения, собственность, мотивация труда, короткие и дальние мотивации, зарплатоемкость, активизация трудовой деятельности, производственная демократия.

SUMMARY

V.G.Bezmaternykh. The mechanism of activization of labour activity in market economy conditions.- The Manuscript.

The thesis for the defending the candidate degree of economics in speciality 08.01.01.- Economic theory.- Kyiv National University of Economics, Kyiv. 2001. The thesis contains the investigation of theoretical problems of stirring (activization) labour activity in market economy conditions, instructions in the formation of mechanism of activization of labour activity in transition economy of Ukraine.

The viewpoints of leading home and foreign economists on social economic nature of labour motivation have been summarized and the main economic tendencies of their historic evolution have been revealed.

There have been determined the types of labour motivation, the interdependency, structure and tendencies of development, directions of complication of their correlation.

The connection between relations of ownership and economic status of a worker in labour market in conditions of economy reforming have been analysed, the role and the significance of ownership affecting labour force have been worked out.

The correlation between a worker's income and his labour stimulus have been revealed as well.

There have been proved wages capacity as an indicator of maturity of market relations.

The experience of states dealing with developed market economy in management and stimulation of labour has been studied.

The possibilities of realization in Ukraine have been developed.

Key words: market relations, ownership, motivation of labour, short and long-term motivation, wages capacity, activization of labour activity, production democracy.