

Мотиваційний механізм захисту зайнятого населення у системі ринкових відносин в Україні

Ю. КУЛІКОВ,
доктор економічних наук
О. СТАШЕВСЬКА

НДІ праці і зайнятості населення
Міністерства праці та соціальної політики України і НАН України
м. Київ

Розглянуто теоретико-методологічний підхід до формування сукупного механізму мотивації працюючих до продуктивної праці. Зроблена оцінка регіонів України за рівнем мотивації зайнятого населення.

Рассмотрен теоретико-методологический подход к формированию совокупного механизма мотивации работающих к производительному труду. Сделана оценка регионов Украины по уровню мотивации занятого населения.

Article considered teoretiko-methodological approach to forming the combined mechanism of the people motivation to productive labour. It is done the estimation of the regions of Ukraine the motivation level.

Ключові слова: механізми мотивації, захист зайнятих, рівень мотивації працюючих, продуктивна праця.

Пріоритетом становлення соціальної держави в Україні є формування нової людини — «фахівця XXI століття», який завдяки мотивованій трудовій діяльності здатний забезпечити економічну конкурентоспроможність країни, її соціальний розвиток і прогрес суспільства. Враховуючи таку стратегічну спрямованість розвитку країни та спираючись на проведений теоретико-методологічний аналіз, сутність захисту зайнятого населення (ЗН) доцільно розглядати з позицій протидії порушенням чи обмеженню соціальних прав, стандартів і гарантій, законодавчо закріплених державою та спрямованих на захист зайнятих від професійних і непрофесійних ризиків за рахунок їхнього особистого мотивованого трудового внеску у продуктивну працю.

Аналіз наукових робіт, виконаних в Інституті економіки НАН України¹, НДІ праці і зайнятості населення², праць вітчизняних і зарубіжних науковців³ стосовно механізмів захищеності дозволяє виді-

лити такі з них: захист гідного доходу, гарантії ефективної зайнятості, збереження та розвиток людського капіталу через нарощування його професійно-кваліфікаційних здібностей, забезпечення сприятливих і безпечних умов праці. Отже, захист зайнятого населення є сукупністю стимулів до мотивованої продуктивної праці за умов ефективної зайнятості (сприятливі, безпечні умови праці, збереження та розвиток людського капіталу), що забезпечує гідний дохід працівникові, захищаючи його від соціально-економічних ризиків (рисунк).

Механізм мотивації працюючих до ефективної зайнятості формується шляхом гарантування сприятливих і безпечних умов праці, збереження та розвитку людського капіталу.

Стосовно першого, аналіз статистичних даних та безпосереднє дослідження умов праці на підприємствах доводить, що найбільш негативно на умови праці персоналу підприємств впливають напруженість, робоча поза, звукові фактори, а також психофізіологічні чинники. Але ці фактори можна кори-

¹ Людський потенціал: механізми збереження та розвитку: монографія / НАН України. Ін-т економіки пром-сті / О. Ф. Новікова, О. І. Амоша, В. П. Антонюк та ін. — Донецьк, 2008. — 468 с.

² Звіт про НДР «Механізми захисту економічно активного населення в сучасних умовах» / Наук. керівн. Т. М. Кір'ян, Ю. М. Куліков (виконавці — К. П. Бондарчук, Т. В. Уманець та ін.). — НДІ праці і зайнятості населення Міністерства праці та соціальної політики України і НАН України. — К., 2009. — 247 с.

³ Кір'ян Т. М. Мотивація людського капіталу до продуктивної праці / Т. М. Кір'ян. — К.: НДІ праці і зайнятості населення, 2008. — 416 с.; Колот А. М. Соціальна згуртованість як доктрина забезпечення стійкості розвитку суспільства в умовах глобальних викликів / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. — 2009. — № 7. — С. 11–19; Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход: Избранные труды по экономической теории: [пер. с англ.] / Сост., науч. ред., послесл. Р. И. Капелюшников; Предисл. М. И. Левин. — М.: ГУВШЭ, 2003. — 672 с.

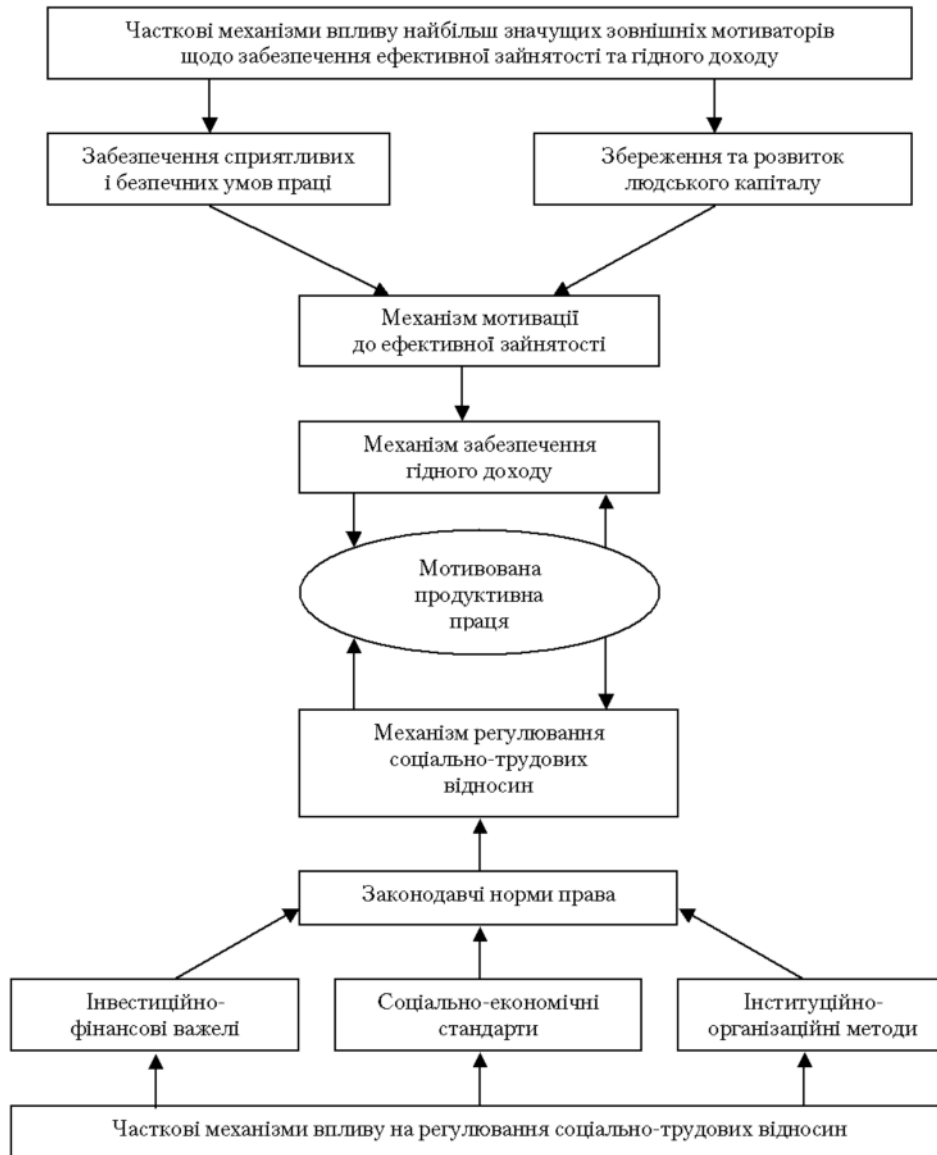


Рис. Структура механізму захисту працюючих, адаптованого до сучасних ринкових умов в Україні

увати. Проте керівництво більшості обстежених підприємств недостатньо дбає про створення сприятливих і безпечних умов праці, надає перевагу оплаті штрафів, доплат, пільговим відпусткам, що в кінцевому рахунку потребує більших коштів, ніж впровадження заходів, необхідних для поліпшення умов праці. Тому захист працівників має спрямовуватись насамперед на дотримання роботодавцем трудових прав і гарантій, визначених КЗпП щодо режимів праці та відпочинку, а також відповідності робочих місць санітарно-гігієнічним вимогам, визначеним розпорядженням КМ України від 26.09.2001 р. № 450-р «Про нову гігієнічну класифікацію праці та показники, за якими надаються пільги і компенсації, зайнятих на роботах зі шкідливими та важкими умовами праці», Конвенціями МОП № 67,153,155,161, 175.

Практика атестації робочих місць показала, що через низький рівень технологічних процесів і недосконалість методології її проведення, наприклад, на підприємствах транспорту, від 30 до 50% працівників мають хоча б один із видів пільг чи компенсацій. Тому необхідно розробити оновлені Методичні рекомендації щодо проведення атестації робочих місць за умовами праці, де визначити порядок її проведення, фінансування і передбачити доповнення у статистичне спостереження за формою № 1-ПВ «Стан умов праці» в частині моніторингу обсягів витрат коштів на покращення умов праці. Потрібно обґрунтувати зміни та доповнення до: постанови Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 р. № 442 «Про порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці»; постанови Кабінету Міністрів України від 13.05. 2003 р. № 679 «Про нову редак-

цію додатків 1 і 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 року № 1240» з визначенням списків виробництв, цехів, професій і посад, зайнятість працівників на яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці.

Вирішення проблеми захисту економічно активного населення (ЕАН) тісно пов'язане з формуванням, використанням і розвитком людського капіталу. У формуванні ЛК важлива роль відведена освіті та професійному навчанню, які мають здійснюватися безперервно, забезпечуючи професійну кар'єру працюючих. Разом з тим, станом на 01.01.2009 р. в Україні у загальній чисельності найманих працівників тільки 54,4% мають вищу освіту. Водночас частка працівників, які проходять професійне навчання на виробництві, становила у 2007 р. лише 11,6%, що обумовлено не тільки обмеженістю фінансування, а й недостатньою заінтересованістю як роботодавців, так і найманих робітників.

Для формування робочої сили відповідно до перспективних потреб ринку праці активна державна політика має забезпечувати розв'язання низки проблем.

По-перше, необхідно переорієнтувати ринок освітніх послуг на потреби ринку праці шляхом:

- удосконалення взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг через моніторинг поточних і перспективних потреб роботодавців у робочій силі;

- ефективного функціонування державної системи професійної орієнтації ЕАН;

- удосконалення державного замовлення на підготовку робітничих кадрів, фахівців, науково-педагогічних працівників;

- підготовки кадрів, на яких зберігається високий незадоволений попит роботодавців, надання доступних кредитів для здобуття професійної освіти;

- удосконалення порядку ліцензування освітніх послуг, сприяння підвищенню якості освіти й професійної підготовки через розвиток мережі навчальних закладів, поліпшення змісту професійної освіти, покращення науково-методичного, програмного забезпечення, модернізація матеріально-технічної бази, удосконалення кваліфікаційних характеристик професій, формування національної системи кваліфікацій;

- запровадження на постійній основі співпраці роботодавців та професійно-технічних навчальних закладів через участь роботодавців у створенні сучасної навчально-виробничої бази, формуванні змісту навчання, здійсненні професійно-практичної підготовки, проведенні кваліфікаційної атестації випускників тощо.

По-друге, потрібно підвищувати конкурентоспроможність робочої сили, що вимагає зокрема:

- формування правового, організаційного, фінансового підґрунтя функціонування системи професійно-кваліфікаційного розвитку працівників, ухвалення проекту Закону України «Про професійний розвиток персоналу», збільшення державних інвестицій в освіту та підготовку кадрів;

- розробки й реалізації концепції та нормативно-правового підґрунтя створення державної системи неперервного професійного навчання на виробництві;

- формування комплексної оцінки професійної кваліфікації (компетентності) працівника шляхом розроблення та запровадження системи професійної сертифікації;

- підвищення якості професійного навчання зареєстрованих безробітних, сприяння самоосвіті та професійному навчанню громадян за власні кошти.

По-третє, здійснювати інтеграцію освіти до світового освітнього простору, що передбачає:

- реалізацію положень Болонської декларації (994_525), удосконалення переліку напрямів та спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у ВНЗ, оптимізації мережі ВНЗ, ПТНЗ;

- розробку переліку кваліфікацій за відповідним освітньо-кваліфікаційним рівнем, удосконалення державних стандартів освіти, удосконалення Класифікатора професій ДК 003:2005, кваліфікаційних характеристик професій працівників.

Основними напрямками державної політики щодо розв'язання проблеми ефективної зайнятості працюючих вважаємо:

- коригування суспільної думки щодо легальної, повної, корисної для працівника зайнятості;

- створення єдиної державної бази вакантних робочих місць;

- формування робочої сили, яка за чисельністю професійного складу, освітньо-кваліфікаційним рівнем відповідає перспективним потребам територіальних ринків праці;

- створення умов для працевлаштування молоді після закінчення загальноосвітніх, професійних навчальних закладів (ВНЗ, ПТНЗ);

- забезпечення дегінізації відносин на ринку праці, сприяння зайнятості, працевлаштуванню безробітних громадян;

- створення умов для розвитку підприємництва, підтримки різних форм самостійної зайнятості населення тощо.

Необхідно акцентувати увагу роботодавців на забезпеченні трудових прав і гарантій зайнятих у частині недопущення:

- порушення вимог статей 21, 24 КЗпП, зокрема щодо відсутності трудових договорів з працівниками;

- укладання договорів цивільно-правового характеру, що позбавляє найманого працівника захисту трудових прав;

➤ встановлення графіків роботи найманих працівників, які передбачають значні обсяги робіт у понаднормований час, залучення до роботи в нічний час, святкові та вихідні дні без відповідної оплати праці згідно зі статтями 106, 107 КЗпП;

➤ недооцінки гнучкої зайнятості (неповної, дискретної, сезонної, тимчасової) тощо.

Враховуючи особливе місце зайнятості в сукупному механізмі захисту, проаналізовано концептуальні основи її макроекономічного регулювання. Зроблено висновок, що найбільш ефективною зайнятістю є тоді, коли взаємодіють монетарна та кейнсіанська моделі з урахуванням сучасних концепцій природного рівня безробіття, адаптивних і раціональних очікувань, особливо економіко-правового напрямку теорії інституціоналізму. Саме така теоретична база пояснює, чому монетаристський та кейнсіанський підходи дають однакові результати щодо моделювання зайнятості. Проте для формування теоретичної бази державної політики в умовах фінансово-економічної кризи необхідно знати концептуальні переваги кожної з цих моделей.

Кейнсіанська модель передбачає захист банківської системи через її капіталізацію та зниження відсоткової ставки. Цей шлях більш довгий, але надійний, тому що активізує державну інвестиційно-інноваційну політику і, як наслідок, підвищує рівень зайнятості, пожвавлює економіку. Монетарна модель стимулює попит, захищаючи номінальні доходи населення, що призводить до зростання пропозиції, підвищує рівень зайнятості та зростання економіки. При інтегральному підході, що ґрунтується на взаємодії державних і ринкових механізмів регулювання зайнятості населення, необхідно враховувати наступне.

1. Фінансова криза чи економічна нестабільність виникає і загострюється у випадках як нестачі грошової маси, так і зниження швидкості її обігу. Тому збільшення пропозиції грошей у цих умовах незалежно від джерел фінансування може бути важелем стабілізації зайнятості й економіки, але лише за певних обставин. Краще, коли грошова маса збільшується за рахунок фінансових резервів країни, а не через трансфери МВФ або грошової емісії. Політика дешевих грошей, що спостерігається сьогодні в Україні, не ефективна тому, що банки й інші депозитні інституції неохоче надають кредити, а населення пасивно ставиться до позик та інвестицій. Крім того, зростає кредиторська заборгованість. Тобто якщо швидкість обігу грошей нестабільна, то маса грошей виконує другорядну роль, тому що зв'язок між нею, зростанням зайнятості та ВВП є слабким і невизначеним, а капіталізація комерційних банків не приносить очікуваного пожвавлення економіки.

2. Зростання пропозиції грошей має забезпечити зниження розміру відсоткової ставки, але так, щоб

зберегти її чутливість до пожвавлення інвестування у реальну економіку. Насамперед — у створення нових високотехнологічних робочих місць та інноваційних проектів з реальним терміном окупності. Якщо враховувати, що під час фінансової кризи економіка функціонує в умовах неповної зайнятості, то інвестування безпосередньо впливає на зростання зайнятості та номінального ВВП, збільшуючи реальний обсяг виробництва мультиплікативно. Але інвестиції у нові робочі місця та високі технології забезпечують зростання рівня зайнятості та ВВП за інерцією, тому розширення зайнятості залишається функцією малого бізнесу.

Підвищення сукупного попиту через пропозицію грошей активізує ринкові механізми впливу на ту частину реальної економіки, яка оживає завдяки ринковому попиту на споживчі товари та послуги. Це стає можливим шляхом захисту доходів населення на підставі дотримання відповідних державних стандартів, нормативів і гарантій та індексації доходів відповідно до чинного законодавства. Тому підвищення заробітної плати і пенсій не можна однозначно вважати чинником гальмування виходу з економічної кризи. Тобто обмеження грошових доходів не варто розглядати як шлях до оздоровлення економіки, за виключенням «незароблених» доходів, які призначені з порушенням суспільного принципу справедливості або одержані через порушення трудового законодавства. Пропозиція грошей може бути збільшена за рахунок раціоналізації фіскальної і податкової політики, що безпосередньо сприяє ефективній зайнятості

3. Невисока середньомісячна заробітна плата працюючого в Україні (1806 грн у 2008 р.), низька питома вага заробітної плати у структурі ВВП (до 50%) й надто мала — в операційних витратах (до 14%) свідчить про знецінення праці найманих працівників, що знижує мотивацію до трудової діяльності, є причиною бідності значної частини (до 72% станом на початок 2009 р.) працюючого економічно активного населення України. Зростання доходів, номінальної зарплати працюючих супроводжується їхньою високою диференціацією за галузями, посадами, професіями, посиленням податкового тиску на трудові доходи, існуванням «тіньових» доходів.

Нижча за прожитковий мінімум зарплата, виплата працівникам заробітної плати «у конвертах», відсутність індексації заробітної плати — все це не лише суттєво зменшує податкові надходження до бюджетів усіх рівнів, пенсійного та соціальних фондів, а й знижує рівень їхнього майбутнього пенсійного забезпечення, соціального захисту. Вагомою причиною зниження реальної зарплати та купівельної спроможності населення стало зростання цін на споживчі товари та послуги (25,2% за 2008 р.) та неефективність їхнього державного і ринкового регу-

лювання. Зростання заборгованості із заробітної плати знижує мотивацію до праці, призводить до зменшення купівельної спроможності населення та поширення бідності.

Отже, механізм оплати праці недостатньо гнучкий, він нездатний ефективно реагувати на зміни в кількості та якості індивідуальної праці, є інертним відносно динамічної ринкової економіки, зокрема з таких причин:

- орієнтація матеріального стимулювання на показники, які не залежать від працівника;
- порушення міжкваліфікаційної диференціації на тлі великого розриву між максимальними і мінімальними рівнями зарплат;
- нездатність преміювання, доплат і надбавок стимулювати зростання продуктивності праці;
- нерациональність структури фондів оплати праці;
- відсутність оцінки вкладу працівників за погодинної оплати праці;
- непрозорість прихованої оплати праці, порушення принципу справедливості;
- майже повна відсутність нормативно-методичної бази та занепад нормування праці.

Для забезпечення мотивованої праці питому вагу оплати праці потрібно довести до 60% ВВП і до 40% — в операційних витратах. Відшкодування витрат на повне відтворення робочої сили і створення умов для мотивованої праці можна забезпечити через застосування прогресивних преміювальних положень, надбавок і доплат, гнучких тарифних систем, орієнтованих на високу кваліфікацію, професійні здібності працівника і результати праці. Макроекономічні показники свідчать, що реальна можливість збільшення питомої ваги зарплати у ВВП до 60% існує. Так, у радянській Україні на 1991 р. питома вага зарплат і пенсій становила 59% ВВП. При цьому з моменту розпаду СРСР питома вага прибутку у ВВП зросла в Україні з 21 до 45% (у середньому). Тобто сукупна питома вага зарплат і пенсій скоротилася вдвічі, а прибутку — вдвічі збільшилась. Це вимагає як мінімум детального аналізу.

4. Механізм регулювання соціально-трудових відносин (СТВ) пливає на мотивацію до продуктивної праці через нормативно-законодавчу базу, втілену в положеннях Генеральної та Галузевої угоди, колективних і трудових договорів. Порівняння вітчизняної і світової нормативно-законодавчої бази регулювання СТВ щодо створення умов для мотивованої праці показує, що методологія першої поступово наближається до вимог ЄС і МОП. Але деякі положення в чинному законодавстві прописані не чітко й у різних законах мають неоднакове тлумачення. На державному і регіональному рівнях через недосконалість механізмів реалізації законодавчо-правових норм не дотримуються соціально-тру-

дові права працюючих, що порушує окремі положення Законів України, особливо «Про колективні договори і угоди», «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» й інші. Це створює правову дезорієнтацію поведінки суб'єктів СТВ, яка певною мірою стає загальноприйнятою, призводить до унормування «тіньових» соціально-трудових відносин. Саме тінізація СТВ, на думку багатьох учених і за нашими спостереженнями, є основним чинником низького рівня соціально-економічної захищеності працюючих. Низький рівень поширеності партнерського типу СТВ (31,8% опитаних) науковці пов'язують насамперед із застарілою системою мотивації персоналу до продуктивної праці (49,6%), в тому числі неефективну зайнятість назвали 19,5% респондентів, відсутність можливостей для професійного і кар'єрного зростання — 15,9%, умови праці — 15%. Недосконалими СТВ вважають 86,7% опитаних; 79,7% респондентів перше місце серед недоліків СТВ відводять недотриманню законодавчо встановлених соціально-трудових прав і гарантій.

Нині Україна є останньою з країн СНД, що буде соціально-економічні відносини за КЗпП, ухваленому в 1971 р. З моменту його прийняття було внесено близько 600 поправок, однак це, на жаль, поки що не адаптувало його до ринкової економіки та європейських норм. За весь цей період подано чотири проекти нового Трудового кодексу (ТК). Метою останнього проекту ТК (2008 р.) є захист працівників через підвищення продуктивності праці, вільну конкуренцію у сфері бізнесу, легалізацію фонду оплати праці. Прийняття ТК буде сприяти реформі ринку праці. Починати потрібно з погодинної оплати праці, коли мінімальна погодинна оплата стає межею для роботодавця. Легалізація фонду оплати праці має стати інструментом виходу роботодавця з тіні. Європа вже давно визнала єдиною адекватною моделлю взаємовідносин між працівниками і бізнесом соціальне партнерство. Саме воно може дати нову генерацію освічених професіоналів, які братимуть участь у розподілі прибутку свого підприємства, одержуватимуть гідну зарплату, постійно контактуватимуть з керівництвом під час переговорного процесу на паритетних засадах. У свою чергу керівництво матиме справу не з радикально налаштованими працівниками, а партнерами, заінтересованими у високому прибутку підприємства як гарантії власного гідного заробітку. Для цього, крім нового Трудового кодексу, необхідно прийняти Закони України «Про соціальний діалог», «Про виробничу демократію на підприємствах (в організаціях)», затвердити нову редакцію Закону України «Про колективні договори та угоди».

5. Комбінаційне групування областей України на зведеним інтегральним індексом рівня мотивації

Таблиця 1

Групування регіонів за рівнем мотивації зайнятого населення до продуктивної праці*

Інтегральний індекс	Групи регіонів за рівнем: **				
	Дуже низький	Низький	Середній	Високий	Дуже високий
Груповий інтегральний індекс забезпечення рівного доходу (1)	Межі: 0,596394477-0,657361399 Житомирська (27)	Межі: 0,657361400-0,718328321 Черкаська (18), Закарпатська (19), Полтавська (20), Херсонська (21), Хмельницька (22), Чернівецька (23), Волинська (24), Івано-Франківська (25), Тернопільська (26)	Межі: 0,718328322-0,779295243 Сумська (8), Львівська (9), АР Крим (10), Миколаївська (11), Одеська (12), Харківська (13), Чернігівська (14), Рівненська (15), Кіровоградська (16), Вінницька (17)	Межі: 0,779295244-0,840262165 Дніпропетровська (2), Донецька (3), м. Севастополь (4), Київська (5), Луганська (6), Запорізька (7)	Межі: 0,840262166-0,901179983 м. Київ (1)
Разом:	1 (3,7%)	9 (33,3%)	10 (37,1%)	6 (22,2%)	1 (3,7%)
Частковий інтегральний індекс сприятливих і безпечних умов праці у регіоні (2.1)	Межі: 0,250964716-0,316219661 Львівська (19), Кіровоградська (20), Херсонська (21), Черкаська (22), Тернопільська (23), Дніпропетровська (24), Запорізька (25), Донецька (26), Волинська (27)	Межі: 0,316219662-0,381474606 Чернігівська (8), Харківська (9), Чернівецька (10), АР Крим (11), Миколаївська (12), Івано-Франківська (13), Сумська (14), Вінницька (15), Луганська (16), Житомирська (17), Хмельницька (18)	Межі: 0,381474607-0,446729551 Закарпатська (5), Полтавська (6), Рівненська (7)	Межі: 0,446729552-0,511984496 Одеська (3), Київська (4)	Межі: 0,511984497-0,577239441 м. Київ (1), м. Севастополь (2)
Разом:	9 (33,3%)	11 (40,8%)	3 (11,1%)	2 (7,4%)	2 (7,4%)
Частковий інтегральний індекс збереження та розвитку людського капіталу (2.2)	Межі: 0,023547009-0,142778949 м. Севастополь (27)	Межі: 0,142778950-0,262010689 Вінницька (10), Сумська (11), АР Крим (12), Полтавська (13), Івано-Франківська (14), Миколаївська (15), Херсонська (16), Чернігівська (17), Кіровоградська (18), Волинська (19), Житомирська (20), Черкаська (21), Закарпатська (22), Тернопільська (23), Хмельницька (24), Чернівецька (25), Рівненська (26)	Межі: 0,262010690-0,3812422529 Луганська (5), Запорізька (6), Одеська (7), Львівська (8), Київська (9)	Межі: 0,3812422530-0,500474369 Донецька (2), Дніпропетровська (3), Харківська (4)	Межі: 0,500474370-0,654539597 м. Київ (1)
Разом:	1 (3,7%)	17 (63,0%)	5 (18,5%)	3 (11,1%)	1 (3,7%)
Груповий інтегральний індекс рівня мотивації до ефективної зайнятості у регіоні (2)	Межі: 0,115770769-0,182915829 Житомирська (20), Черкаська (21), Чернівецька (22), Волинська (23), Хмельницька (24), Тернопільська (25), Рівненська (26), м. Севастополь (27)	Межі: 0,182915830-0,250060989 АР Крим (10), Сумська (11), Вінницька (12), Полтавська (13), Івано-Франківська (14), Миколаївська (15), Чернігівська (16), Херсонська (17), Закарпатська (18), Кіровоградська (19)	Межі: 0,250060990-0,317205949 Луганська (6), Київська (7), Запорізька (8), Львівська (9)	Межі: 0,317205950-0,38435009 Донецька (2), Харківська (3), Дніпропетровська (4), Одеська (5)	Межі: 0,38435010-0,614675582 м. Київ (1)
Зведений інтегральний індекс рівня мотивації БАН до продуктивної праці	Межі: 0,305024968-0,370924968 Закарпатська (18), Кіровоградська (19), Черкаська (20), Чернівецька (21), Рівненська (22), Хмельницька (23), Волинська (24), Тернопільська (25), Житомирська (26), м. Севастополь (27)	Межі: 0,370924969-0,436824968 Сумська (10), АР Крим (11), Вінницька (12), Полтавська (13), Миколаївська (14), Івано-Франківська (15), Чернігівська (16), Херсонська (17)	Межі: 0,436824969-0,502724968 Луганська (6), Київська (7), Запорізька (8), Львівська (9)	Межі: 0,502724969-0,568570024 Донецька (2), Дніпропетровська (3), Харківська (4), Одеська (5)	Межі: 0,568570025-0,744266728 м. Київ (1)
Разом:	10 (37,1%)	8 (29,6%)	4 (14,8%)	4 (14,8%)	1 (3,7%)

* Розраховано за даними Державного комітету статистики України за 2007 р.
 ** У дужках вказано місце регіону за рейтингом відповідного інтегрального індексу.

Таблиця 2

Сфери використання показника рівня мотивації працюючих до продуктивної праці

Назва структури	З якою метою
Структури державного і регіонального рівня управління, Міністерство праці та соціальної політики	Розробки та формування стратегічних та тактичних планів і прогнозів щодо забезпечення ефективної зайнятості та гідного доходу в регіоні, визначення пріоритетів регіональної політики відносно формування гнучкого механізму захисту працівників у сучасних ринкових умовах, створення умов і стимулів для покращення сприятливих і безпечних умов праці у регіоні, а також збереження та розвитку людського капіталу
Міжнародні інституції	Визначення масштабів, форм і конкретних методів стратегічної підтримки в інвестуванні тих чи інших мотиваторів щодо забезпечення ефективної зайнятості працюючих та гідного доходу у регіоні
Інвестори	Проведення різного роду порівнянь, зіставлень, пов'язаних з вибором оптимального варіанта вкладення інвестиційних ресурсів певного регіону, галузі, підприємства
Організації, установи, засоби масової інформації	Визначення напрямів і тенденцій розвитку тих чи інших часткових механізмів впливу найбільш значущих зовнішніх та внутрішніх мотиваторів щодо забезпечення ефективної зайнятості та гідного доходу у регіоні, інвестування, формування відповідної думки щодо даного питання відносно певного регіону, галузі чи підприємства з питань формування гнучкого механізму захисту працівників в сучасних умовах
Виробничі підприємства та організації	Визначення тенденцій формування механізмів соціального захисту найманих працівників, попиту та пропозиції робочої сили у різних регіонах та чинників, що визначають їх ефективну зайнятість та гідний дохід

ЕАН до продуктивної праці та груповими інтегральними індексами рівня мотивації ЕАН до ефективної зайнятості й забезпечення гідного доходу за матеріалами Держкомстату України за 2007 р. свідчать про існування між ними прямого взаємозв'язку (табл.1). Одержані розрахунки доводять, що міра забезпечення гідного доходу населення та мотивації до ефективної зайнятості у регіонах суттєво впливають на рівень мотивації ЕАН до продуктивної праці: чим вищі групові індекси, тим вищий зведений інтегральний індекс. Тому необхідно більш ретельно вивчати причини, які формують не тільки рівень забезпечення гідного доходу населення, а й рівень мотивації до ефективної зайнятості населення у регіоні, а саме: можливості забезпечення сприятливими і

безпечними умовами праці та збереження і розвиток людського капіталу.

Структури, які можуть використовувати результат оцінки рівня мотивації працюючих до продуктивної праці, наведені в табл. 2.

Комбінаційне групування областей України за зведеним інтегральним індексом рівня мотивації, ЕАН до продуктивної праці та фактичним рівнем продуктивності праці підтверджує гіпотезу прямого взаємозв'язку між ними. Так, у групі з дуже низьким рівнем зведеного інтегрального індексу рівня мотивації ЕАН до продуктивності праці 60% регіонів належать до групи з дуже низьким рівнем продуктивності праці та 40% – з низьким. Група з високим рівнем зведеного інтегрального індексу представлена в основному адміністративно-тери-