

Л. О. Нікіфорова

Вінницький національний технічний університет

ІНСТИТУЦІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЙНИХ ВАЖЕЛІВ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ: ПОРІВНЯННЯ ІЗ РОЗВИНЕНИМИ КРАЇНАМИ

В статті досліджено інституціональні особливості мотиваційних важелів в економіці України, описано дві системи організацій інститутів на макроекономічному рівні, виявлено основні інституціональні мотиваційні важелі та проведено їх порівняльний аналіз із дією цих важелів в країнах з розвинутою економікою.

Ключові слова: інститути, мотивація, інституціональні важелі, мотиваційні важелі, порівняльний аналіз, економіка, держава.

В статье рассмотрены институциональные особенности мотивационных рычагов в экономике Украины, описано две системы организации институтов на макроэкономическом уровне, определены основные институциональные мотивационные рычаги та проведено их сравнительный анализ с действием этих же рычагов в странах с развитой экономикой.

Ключевые слова: институты, мотивация, институциональные рычаги, мотивационные рычаги, сравнительный анализ, экономика, государство.

The article examined the institutional features of motivation levers in the Ukrainian economy, described two system of organization of institutions at the macro level, the basic institutional motivational levers are determined a comparative analysis with the action of the same instruments in developed economies are conducted.

Keywords: institutions, motivation of institutional levers, motivation levers, a comparative analysis, economy, state.

Вступ та актуальність. Мотиваційні важелі є основним потенціалом для зростання економіки за інноваційним шляхом. Сьогодні в світі використовується широке різноманіття мотиваційних механізмів та інструментів. Тому перед дослідником завжди виникає проблема вибору: які саме мотиваційні важелі застосувати для умов конкретної країни.

Для України проблема вибору оптимальної системи мотиваційних важелів є надзвичайно важливим на поточному етапі розвитку економіки. Ці мотиваційні важелі повинні бути закріплені в податковому законодавстві країни, вони повинні бути широко відомими для та доступними для всіх працівників. По суті, в Україні потрібно змінювати самі інституціональні основи, на яких базуються мотиваційні важелі: більшість із них або дісталися у спадок від СРСР, або ж перенесені на економічні реалії України без потрібної адаптації.

Таким чином, завдання аналізування інституціональних особливостей мотиваційних важелів в економіці України та порівняння їх із існуючими в розвинених країнах є актуальною науковою та важливою в практичному плані задачею.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Україна прямує до групи розвинених країн. У відповідності до [1], термін «розвинені країни» (або «економічно розвинені країни») будемо відносити до тих країн, які задовольняють таким умовам:

1. ВНД на душу населення понад \$ 9266;
2. очікувана тривалість життя при народженні понад 70 років;
3. рівень смертності немовлят менш ніж 10 на 1000 (з урахуванням ваги);
4. рівень грамотності дорослого населення сягає 100%.

Всі інші показники, що характеризують «розвинені країни», мають сильну кореляцію саме з цими показниками [1].

Сьогодні Україна задовольняє критеріям «розвинена країна» за трьома критеріями: за показником рівня грамотності та за рівнем дитячої смертності (починаючи

із 2009 року: на 2012 рік це рівень сягає 8,6) [2]. За рівнем очікуваної тривалості життя при народженні Україна має 71 років на 2011 [3].

ВНД України на душу населення за паритетом купівельної спроможності в 2012 році складав 3,500 дол. США [3].

Таким чином, задача забезпечення економічного зростання України (збільшення ВНД і, відповідно, ВВП) є найважливішим напрямком прямування до групи розвинених країн світу.

Дослідженням економічного зростання займалося багато вчених. Сучасний огляд ситуації наведено в [4]. Також в джерелі [4] наведена найбільш повна на сьогодні «колекція» кількісних моделей, які описують економічне зростання країни. Серед існуючих моделей економічного зростання вирізняється клас моделей, в яких враховуються мотиваційні важелі [4].

В [5] звертається увага на те, що саме інститути є головним інструментом для того, щоб держава мала шанс досягти економічно розвиненого стану.

В [6] запропоновано ряд нових методів для управління мотиваційними важелями на мікроекономічному рівні. Проте макроекономічний, інституціональний рівень не розглядався. Загальні особливості інституціональної структури економіки України розглянуто в [7], але розгляд власне мотиваційних важелів там не було проведено.

Метою статті є аналіз інституціональних особливостей функціонування мотиваційних важелів в умовах сучасного стану економіки України та порівняння їх із існуючими в розвинених країнах.

Виклад основного матеріалу. Економіка – це механізм для узгодження інтересів людей. Сьогодні сторонами такого узгодження (суб'єктами економічного процесу) можуть виступати:

1. окремі люди;
2. групи людей або/та економічні інститути (найменша сукупність – це підприємство або фірма);
3. відносно стабільні та самодостатні групи людей, як правило, вони об'єднані в систему, яка зветься «держава».

Загалом кажучи, може бути дві різні системи організації інститутів на макроекономічному рівні [7]. Коротко опишемо, використовуючи результати попередньої роботи автора [7], особливості застосування мотиваційних важелів в Україні та порівняємо їх із функціонуючими в розвинених країнах.

Перша система організації економічних інститутів зображена на рис. 1. Підприємство використовується для узгодження своїх інтересів між людьми при здійсненні їх спільної діяльності, а самі люди об'єднуються в державу як окремі індивіди.

За такої організації системи інститутів для *всіх* людей існують *однакові* мотиваційні важелі:

1. Підприємства слугують людям як інструменти для задоволення потреб. Тому люди мотивовані створювати *нові* підприємства: кожна людина, яка здатна на це, стає *власником*.

2. Частину коштів кожна людина вкладає у суспільне благо. Тому вона мотивована контролювати владні структури, які акумулюють, розподіляють та перерозподіляють кошти.

3. Наповнення держбюджету здійснюється людьми (оподатковується споживання), які активно управляють величиною своїх податків (і тому мають досвід усвідомлених вимог до організації управління економікою з боку держави). Люди планують та управляють величиною своїх податків.

4. Взаємозв'язок «люди – держава» здійснюється на основі закономірностей суспільного вибору [8].

5. Внаслідок перерахованого держава вирішує проблеми людей, а не проблеми підприємств.

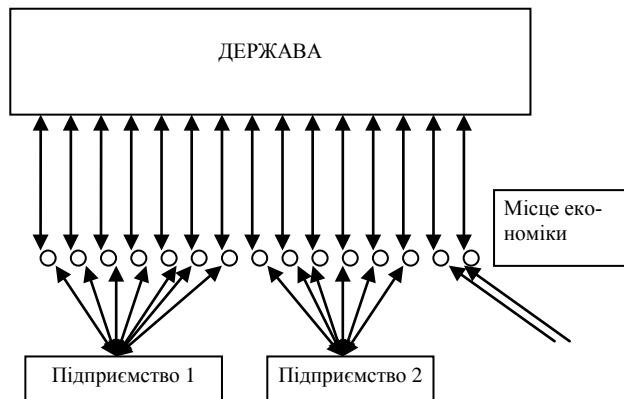


Рис. 1. Структура організації інститутів для розвиненої економіки

Місце економіки за такої організації системи інститутів є на рівні взаємин людей та на рівні взаємин «людина–держава». Причому останні виступають в якості системи агрегації інтересів людей. Така економіка носить назву розвиненої [7].

Друга система організації макроекономіки полягає в тому, що підприємства використовуються як державні інститути, а окремі індивіди є свого роду «придатком» до них. Структура другої системи організації інститутів узгодження інтересів сторін, яка характерна для України, зображена на рис. 2.

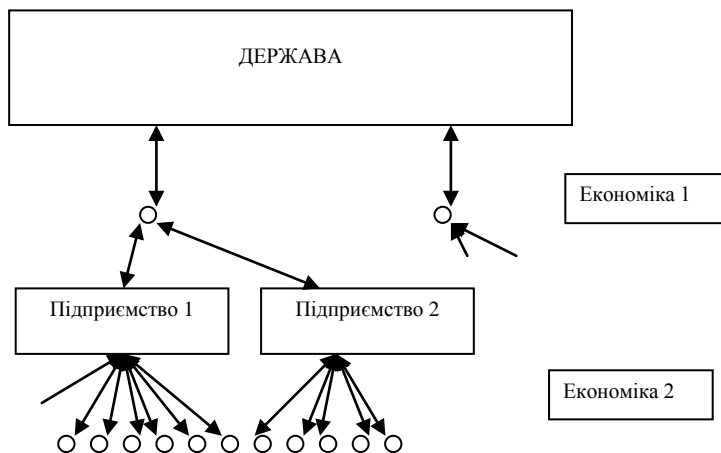


Рис. 2. Структура організації інститутів для нерозвиненої економіки

За такої організації системи інститутів люди розділяються на дві класи, для кожного із яких існують свої *окремі* мотиваційні важелі:

1. Тільки для дуже невеликої частини людей (власників) підприємства є інструментами для задоволення потреб. Самі ці люди мають мотиваційні важелі використовувати державні інститути для задоволення своїх потреб.

2. Держава використовується власниками підприємств як інструмент узгодження інтересів їх у питаннях, які стосуються як їхніх підприємств, так і взаємин підприємства з працівниками.

3. Частину коштів власники підприємств вкладають у державу, яка організовує трансферти як для підприємств (галузей), так і для працівників. При цьому вони мотивовані отримувати більше, ніж вкладають, внаслідок чого між власниками весь час має місце перерозподіл власності (включаючи рейдерські захоплення [9]). Власники підприємств активно впливають на величину сплачуваних ними податків. Вони мають великий досвід оптимізації сплати податків, активно комунікують з державою, мають великий досвід усвідомлених вимог до організації управління економікою з боку держави.

4. Люди, які є найманими працівниками, виступають в якості додатків до підприємства.

5. Взаємозв'язок працівників і держави опосередковується через власників. Таким чином, для більшості працівників відсутні мотиваційні важелі для їх участі в управлінні на рівні регіону та держави.

6. Наповнення держбюджету здійснюється підприємствами (оподатковується виробництво). Працівники (переважна більшість населення України) не мають відношення до сплати податків – надходження в держбюджет від людей на порядок менші, аніж надходження від підприємств.

Таким чином, в Україні існують *дві* різні інституціональні системи організації економіки (рис. 2).

«Економіка 1» формує інститути для узгодження інтересів між власниками підприємств та державою. При цьому держава, по суті, *використовується* власниками як інструмент, і тому вона орієнтована на вирішення проблем власників (звичайно, за рахунок всього іншого населення України). Така економіка є ринковою лише *частково*, тому що кількість власників в Україні є дуже малою (передовсім – внаслідок практичної відсутності малого бізнесу). В її рамках вирішуються задачі короткострокові («короткозорі рішення» з точки зору теорії ігор) та ситуативні.

Для «Економіки 1» є характерним, що її учасники формують свого роду «касту», в яку не допускаються нові члени, а із якої ніколи ніхто не виходить. Ці люди мають силу влади та/або гроші, і вони за самим своїм статусом «покликані керувати» іншими, власне, народом України.

«Економіка 2» формує інститути для узгодження інтересів між працівниками та власниками підприємств. При цьому, по суті, за наявних в Україні умов працівник стає свого роду *прикріплений* до підприємства, повністю залежний від власника. Тому власник має досить великий набір мотиваційних важелів, - причому більша частина таких важелів є проявами *влади над працівником*. Наприклад, в Україні протягом практично 20 років мають місце так звані «невиплати зарплати»: працівники *виконали роботу*, але власники *не виплачують* (або виплачують лише *частково*) зароблені ними кошти (іноді такий стан триває роками) [10].

Ця економіка є дуже регламентованою та *неринковою*: наявність реєстрації працівника за місцем проживання, відсутність при нарахуванні зарплати врахування необхідності *оплати найму житла* в даному регіоні, відсутність можливості для переважної більшості працівників виплатити іпотеку на придбання власного житла, замалі зарплати та пенсії, недостатній розвиток медицини, формальність освіти тощо. Всі ці питання жорстко, часто – повністю (наприклад, в медицині та освіті) регламентуються державою (тобто, по суті, відносно невеликою кількістю власників, - причому, переважно великих підприємств).

Працівники в Україні є учасниками «економіки 2», вони теж утворюють «касту», і саме тому нове покоління «із народу» не здатне перейти до іншої «касти» - до «касти власників». Іншими словами, в Україні відсутні так звані «соціальні ліфти» для підйому молоді у «верхній прошарок». Це означає, що талановита молодь України не буде «допущена» до управління економікою. Внаслідок цього управління економікою України буде втрачати ефективність із кожною генерацією поколінь.

Порівнюючи рис. 1 та рис. 2 і враховуючи наведений вище аналіз, наведемо інституціональні мотиваційні важелі для порівняння економік України та розвинених країн (табл. 1).

Таблиця 1. Мотиваційні важелі, що основані на інституціональних особливостях економік України та розвинених країн

№ п/п	Назва важелю	Розвинена економіка	Україна: «економіка 2»
1	Заробітна плата, якої достатньо для життя	+	+
2	Оплата праці, достатня для придбання житла	+	-
3	Пакет медичного забезпечення	+	- (+ тільки для вищого керівництва)
4	Диференційована пенсія, залежна від продуктивності праці	+	-
5	Зрівнялівка в оплаті праці	-	+
6	Наявність вільної міграції працівників	+	-
7	Залежність працівника від підприємства	-	+
8	«Службове житло» як мотиваційний фактор	-	+
9	Затримка зарплати	-	+
10	Відправка в неоплачувану відпустку	-	+
11	Участь у тіньовій економіці як необхідність виживання (хабарництво)	-	+
12	Можливість захисту права у суді	+	- (великі трансакційні витрати)
13	Захист прав на інтелектуальну власність	+	-
14	Диференційована зарплата, що залежить від продуктивності праці	+	-
15	Участь підприємства у підвищенні кваліфікації працівника	+	- (як виняток)
16	Участь в управлінні підприємством (включаючи через акції)	+	-
17	Забезпечення захисту етичних норм поведінки (як з боку колег, так і керівництва)	+	-
18	Наявність контракту, де прописано більшість вимог до працівника (включаючи функціональні обов'язки та норми поведінки на підприємстві)	+	-
19	Неоплачувана додаткова робота на підприємстві	-	+

Як видно із табл. 1, більшість мотиваційних важелів в Україні носять *негативний* характер і можуть бути віднесені швидше до «покарання», аніж до «стимулювання». Більш того: в якості «позитивного» мотиваційного важеля часто виступає просте *виконання закону*, тобто норм, які гарантуються законодавством (вчасна виплата зарплати, оплата додаткової роботи, захист честі та гідності працівника тощо). Таке формування мотиваційних важелів зумовлене специфікою функціонування економічних інститутів і їх відмінністю [9].

В той же час більшість мотиваційних важелів в розвинених країнах носять «стимулюючий» характер, спонукаючи працівника підвищувати свою продуктивність праці, кваліфікацію тощо.

В рамках України мотиваційні важелі зумовлені саме специфікою функціонування соціально-економічних інститутів. Так, судова система вимагає від працівника занадто великих транзакційних витрат (оплата адвоката, витрати часу тощо), медична система не забезпечена витратними матеріалами (і тому вимагає від працівника великих коштів), пенсійна система не диференціює особистий вклад (зрівнялівка), ринок праці повністю залежить від роботодавця (профспілки повністю усунуті від захисту прав працівників: достатньо порівняти організовану профспілками кількість страйків в Україні та у розвинених країнах), тощо.

Висновки. Отже, в статті було досліджено інституціональні особливості мотиваційних важелів в економіці України, зумовлених саме специфікою функціонування соціально-економічних інститутів та описано дві системи організацій інститутів на макроекономічному рівні. Також на основі проведеного дослідження було виявлено основні інституціональні мотиваційні важелі та проведено їх порівняльний аналіз із дією цих важелів в країнах з розвинутою економікою.

Бібліографічні посилання і примітки

1. Shirley M. M. Institutions and Development / Handbook Of New Institutional Economics / Eds. C. Menard and M. M. Shirley. – Netherlands: Springer, 2005. – pp. 611-638.
2. Демографічна ситуація в Україні у січні–листопаді 2012 року. Державна служба статистики України. Експрес-випуск 16.01.2013 № 10.2-42/25. . [Електронний ресурс] – режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2013/01_13/07w.zip (на 22.11.2013 року).
3. Ukraine. [Електронний ресурс] – режим доступу: <http://data.worldbank.org/country/ukraine> (на 22.11.2013 року).
4. Acemoglu D. Introduction to Modern Economic Growth / D. Acemoglu. – Princeton: Princeton University Press, 2009. – 1072 p.
5. Acemoglu D., Robinson J. A. Why nations fail. The origins of power prosperity and poverty. – New York: Crown Publishers, 2012. – 544 p.
6. Мороз О.В., Нікіфорова Л.О., Шиян А.А. Соціально-психологічні чинники мотивування працівників приладобудівних підприємств. – Вінниця: ВНТУ, 2011. – 252 с.
7. Шиян А.А., Нікіфорова Л.О. Управління формуванням ефективних економічних інститутів для України. – Вінниця: ВНТУ, 2011. – 300 с.
8. Persson T., Tabellini G. Political Economics. Explaining Economic Policy. – Cambridge : MIT Press, 2000. – 554 p.
9. Шиян А.А., Нікіфорова Л.О. Теоретико-ігрове моделювання інституціональних механізмів протидії рейдерству: розвиток громадських організацій // Економіка та держава. – 2010. – №8. – С.29-31.
10. В Україні назріває бунт через масові затримки зарплат [Електронний ресурс] – режим доступу: <http://galnet.org/newsticker/54049-v-ukrajini-nazrivaje-bunt-cherez-masovi-zatrymky-zarplat> (від 19.10.2013 року).

Надійшла до редакції 05.02.2014