

3. *Антонюк В.П.* Оцінка та забезпечення розвитку людського капіталу України. Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук. — Донецьк: ДНУ, 2008. — 36 с.

4. Мельник С. Куються кадри. Зайві? // Урядовий кур'єр. — 2008. — 29 лютого. — С. 18—19.

Стаття надійшла до редакції 10.06.2010 р.

УДК 311.21:331.5

**З. П. Бараник**, д-р екон. наук, проф. кафедри статистики,  
**О. А. Петухова**, ст. викл. кафедри статистики,  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

## НАУКОВЕ ОБГРУНТУВАННЯ ОСНОВНИХ ІНДИКАТОРІВ СТАНУ ТА РОЗВИТКУ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

*У статті обґрунтовуються основні складові концепції ефективного функціонування ринку праці. Запропоновано індикатори стану та розвитку зайнятості населення в країні з урахуванням особливостей становлення ринкових відносин. За допомогою представлених статистичних показників можна оцінити та виміряти стан, тенденції ринку праці, а також визначити пріоритети розвитку соціально-трудова відносин у країні.*

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:** ринок праці, зайнятість, показники, індикатори, функціонування.

*В статье обосновываются основные составляющие концепции эффективного функционирования рынка труда. Предлагаются индикаторы состояния и развития занятости населения страны с учетом особенностей формирования рыночных отношений. С помощью представленных статистических показателей можно оценить рынок труда, его тенденции, а также определить приоритетные пути развития социально-трудова отношений в стране.*

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** рынок труда, занятость, показатели, индикаторы, функционирование.

*The main parts of the conception of effective labour market functioning are substantiated in the article. Here you can see the indicators of the condition and development of the country people employment with a lot of differences between the ways and methods which form the market relations. With the help of the statistical parameters we can evaluate the labour market and its tendencies and also we can determine the best ways of the social and economic development in the country.*

**KEY WORDS:** labour market, employment, parameters, indicators, functioning.

**Вступ.** Трансформація соціально-економічних відносин у контексті поглиблення ринкових засад функціонування економіки нашої країни потребує відповідного теоретичного підґрунтя, адже тільки науково обґрунтовані реформи мають реальний шанс на успіх в умовах перебігу надзвичайно складного періоду ринкових перетворень. Проте, не зважаючи на поширення кола досліджень із цього напрямку, оцінювання ситуації на ринку праці являють предметом дискусії та наукового інтересу.

Проблемам ринку праці, аналізу сучасного стану розвитку присвячені праці вітчизняних учених-економістів України: С. І. Бандура, Д. П. Богині, В. С. Васильченка, В. М. Данюка, А. М. Гриценка, О. А. Грішньої, Г. Т. Завіновської, Т. А. Заєць, А. М. Колота, Е. М. Лібанової, Л. С. Лісогор, Й. С. Пасхавера, С. І. Пірожкова, В. Г. Швеця, В. В. Яценка.

Ефективна зайнятість забезпечує якість функціонування ринку праці, яка покладена в основу концепції ефективного функціонування ринку праці. Складовими концепції ефективного функціонування ринку праці є:

- можливість працевлаштування на ринку праці, отримання гідної роботи;
- створення адаптованої до умов ринкової економіки системи соціального захисту населення від безробіття;
- удосконалення політики зайнятості в галузі трудової міграції;
- забезпечення належної оплати праці, гарантії отримання мінімального доходу;
- безпека умов праці та охорона праці на робочих місцях;
- поліпшення умов праці жінок, забезпечення рівних з чоловіками можливостей працевлаштування;
- створення умов для розширення та постійного оновлення банку вакансій, підприємств, установ, організацій з державною службою зайнятості;
- забезпечення ефективної взаємодії служби зайнятості з роботодавцями;
- скорочення або повна ліквідація неефективних робочих місць;
- стимулювання гнучких форм зайнятості населення з метою скорочення робочого часу і збільшення вільного;
- надання робочих місць молоді, розвиток співпраці між навчальними закладами та підприємствами;
- можливість підвищення кваліфікації працівників та перекваліфікації безробітних;
- запровадження системи моніторингу складу випускників вищих навчальних закладів III—IV рівнів акредитації.

Основні складові концепції потребують розробки системи статистичних показників, за допомогою яких можна оцінити та виміряти стан, тенденції ринку праці, а також пріоритетів розвитку соціально-трудоких відносин щодо підвищення рівня життя населення. При цьому основна задача полягає у практичній апробації статистичних показників функціонування ринку праці з урахуванням національних особливостей нормативно-законодавчої та інформаційної баз. Крім того, впровадження запропонованих концептуальних засад і методології вимірювання якості зайнятості (а це є основною метою концепції функціонування ринку праці) є одним з основних напрямів удосконалення статистичної методології дослідження ринку праці.

*Можливість працевлаштування на ринку праці, отримання гідної роботи.* Основою цієї складової є наявність можливостей і гарантій знаходження гідної роботи на ринку праці для всіх без винятку категорій населення. Цій складовій концепції приділяється найбільша увага, вона охоплює широке коло індикаторів, на основі яких оцінюється поточна ситуація у сфері зайнятості, можливість для економічної діяльності як усього населення, так і його окремих категорій. Пропонуються три групи статистичних показників, які розраховуються на базі різних джерел інформації (за даними статистичної звітності, обстеження домашніх домогосподарств, Державної служби зайнятості), віддзеркалюють різноманітні властивості процесу працевлаштування та отримання гідної праці. До першої групи відносяться показники, що характеризують ситуацію із зайнятістю та безробіттям, як на національному, так і на регіональних ринках праці. Представлена система показників цієї групи віддзеркалює існуючі умови працевлаштування економічно-активного населення. Показники другої групи характеризують співвідношення, які склалися між попитом і пропозицією робочої сили за професійними групами, видами економічної діяльності, регіонами. До третьої групи відносяться показники, які характеризують вакантність професій у різних видах економічної діяльності на регіональних ринках праці.

*Створення адаптованої до умов ринкової економіки системи соціального захисту населення від безробіття.* Основою цієї складової є впровадження активної та пасивної політики на ринку праці. Активна політика на ринку праці повинна забезпечити кількісну збалансованість пропозиції робочої сили і попиту на неї з боку як приватного, так і державного секторів економіки; сприяти процесу працевлаштування незайнятих громадян або тих, хто хоче змінити місце роботи; сприяти тимчасовій зайнятості безро-

бітних; сприяти безробітним у розвитку власної справи; забезпечувати якісне перенавчання та перекваліфікацію безробітних з метою їх подальшого працевлаштування. Пасивна політика на ринку праці має бути спрямована на підтримку доходів різних категорій населення у разі втрати роботи. Ця політика передбачає вдосконалення системи страхування по безробіттю, диференційований підхід до розмірів допомоги по безробіттю для різних категорій населення, сприяння та розвиток умов збільшення допомоги по безробіттю, у тому числі за рахунок зниження податків. Характеристика цієї складової концепції передбачає групи статистичних показників.

До першої групи відносяться показники, що характеризують динаміку та структуру загальних надходжень і витрат державного фонду сприяння зайнятості населення та Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (за статтями витрат). До другої групи відносяться показники, які відображають розміри державних соціальних стандартів та гарантій згідно законів України «Про затвердження прожиткового мінімуму», «Про систему збору та обліку єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (проект). Третя група показників характеризує масштаби надання соціальної допомоги безробітним.

*Удосконалення політики зайнятості в галузі трудової міграції.* Одним із основних чинників впливу на міжрегіональне переміщення населення є стан ринку праці. Як правило, напрями трудової міграції залежать від стабільної ситуації на регіональних ринках праці. Міграція і ринок праці взаємозв'язані: регіональні ринки праці визначають напрями міграції населення (в тій чи іншій бік), а міграція впливає на стан розвитку ринків праці. На макроекономічному рівні міграція населення є вагомим елементом функціонування ринку праці [1, с. 20]. Регулювання міграційних потоків і обсягів трудової міграції, захист прав та інтересів громадян України за кордоном передбачає удосконалення політики зайнятості в цьому питанні. Вибір шляхів активної політики зайнятості в галузі трудової міграції передбачає комплексне статистичне оцінювання за допомогою чотирьох груп індикаторів.

До першої групи відносяться показники, що характеризують причини трудової міграції, до другої групи відносяться показники, що характеризують короткострокові міграції громадян України. До наступної групи відносяться показники, що характеризують масштаби трудової міграції та їх напрям, структуру мігрантів за різними соціально-демографічними характеристиками. До чет-

вертої групи відносяться показники, що оцінюють результативність та ефективність міграції.

*Забезпечення належної оплати праці, гарантії отримання мінімального доходу.* Основою цієї складової є запобігання та подолання бідності населення, створення умов для збільшення доходів, підвищення економічної активності населення та зменшення його розшарування за рівнем доходів на ринку праці, забезпечення переходу від дешевої праці до висококваліфікованої з належною оплатою; гарантованість отримання достатнього мінімального доходу працівниками і членами їх сімей як тепер, так і в майбутньому; забезпечення захисту прав працівників на своєчасне та в повному розмірі отримання заробітної плати, а також погашення заборгованості з виплати заробітної плати; диференціація заробітної плати залежно від трудового внеску працівника в результати діяльності підприємства, змісту й умов праці, району розташування підприємства, його галузевої належності; забезпечення введення ринкових механізмів регулювання заробітної плати. В першу чергу, це стосується впровадження на підприємствах України гнучкої тарифної сітки (ЄТС) згідно постанови Кабінету міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» [2, с. 1—31], яка сприятиме як підвищенню оплати праці, так і залежності її рівня від кінцевих результатів праці (виробництва). Підвищення питомої ваги тарифної частини заробітної плати об'єктивно узгоджує кількість і якість витраченої праці з її оплатою, а також сприятиме виконанню заробітної платою її основної функції.

Запропоновані індикатори цієї складової дозволяють оцінити питому вагу населення з доходами нижче величини прожиткового рівня для представників усіх вікових груп, які мають право на різні форми соціальної допомоги. Оцінювання ситуації з безпекою умов праці та її охороною на регіональних ринках праці передбачає застосування наступних індикаторів з метою подальшої розробки ефективних заходів від нещасних випадків на виробництві та покращення умов праці.

*Поліпшення умов праці жінок, забезпечення рівних з чоловіками можливостей працевлаштування.* Основою цієї складової є наявність рівних можливостей і гарантій щодо знаходження на ринку праці гідної роботи для жінок; забезпечення таких умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; гарантування правового захисту, матеріальної і моральної під-

тримки материнства й дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям; надання жінкам таких робочих місць, які забезпечать гармонійне поєднання трудової діяльності з сімейним життям [3].

Складова цієї концепції сприятиме розробці активних заходів органами державного управління та регулювання, спрямованих на покращення функціонування ринку праці, особливо, по відношенню до забезпечення гідного рівня життя як чоловіків, так і жінок, затвердження в суспільстві соціальної справедливості.

Для оцінювання існуючих гендерних нерівностей на ринку праці запропоновані групи індикаторів, за допомогою яких аналізуються відмінності у соціально-економічному становищі чоловіків та жінок.

До першої групи відносяться показники, які характеризують економічну активність жінок, до другої групи — показники, що характеризують освітній та професійний рівень жінок, до третьої групи — показники, які оцінюють процес вивільнення жінок. До наступної групи відносяться показники, що характеризують працевлаштування жінок.

*Створення умов для розширення та постійного оновлення банку вакансій, співпраця підприємств, установ, організацій із державною службою зайнятості.* Основою цієї складової є створення таких умов для підприємств, установ, організацій, клієнтів, які сприятимуть активізації постійного оновлення банку вакансій. У свою чергу, це поліпшить ситуацію з наданням інформації населенню про вільні робочі місця та вакансії, на які потрібні фахівці різних професій та кваліфікації; розширить сферу застосування праці; сприятиме подоланню негативних соціальних наслідків реструктуризації галузей економіки; сприятиме трудовій зайнятості молоді. Крім того, співпраця підприємств, установ, організацій з державною службою зайнятості формує реальне державне замовлення щодо перспектив розвитку економіки регіонів, сприяє досягненню збалансованості між попитом на кваліфіковану робочу силу та її пропозицією як на галузевому, регіональному, так і на державному рівнях.

Існуюча в Україні багатоцільова Єдина інформаційно-аналітична система «Служба зайнятості» спрямована на покращення інформаційного забезпечення суб'єктів ринку праці. З цією метою пропонуються групи індикаторів.

До першої групи відносяться показники, що характеризують очікувані обсяги робочої сили, які необхідно враховувати органам державної служби зайнятості при наданні першого робочого

місця (у тому числі особам, які підпадають під 5 %-у квоту). До другої групи відносяться показники, що характеризують обсяги та структуру безробіття, до третьої групи — показники, що відображають існуючий кваліфікаційно-професійний дисбаланс робочої сили на ринку праці. До четвертої групи відносяться показники, які оцінюють укомплектованість вакансій на ринку праці, до п'ятої групи — показники, що характеризують процес працевлаштування робочої сили.

*Забезпечення ефективної взаємодії служби зайнятості з роботодавцями.* Основою цієї складової є забезпечення ефективної взаємодії служби зайнятості з роботодавцями з метою виявлення потреб роботодавців, які бажають набрати персонал; пошуку претендентів на вільні робочі місця та вакантні посади; виявлення найпридатніших кандидатів; надання клієнтам інформації про обраних фахівців; організації зустрічей; дотримання гарантійних зобов'язань.

Організації працівників і роботодавців, органи державного управління приймають участь у виробленні і реалізації політики зайнятості через їх рівне представництво в Координаційних комітетах сприяння зайнятості, а також у правлінні Фонду загальнообов'язкового соціального страхування на випадок безробіття [4, с. 17]. Для оцінювання діяльності служби зайнятості по наданню необхідної інформації роботодавцям, особам, які шукають роботу, пропонуються чотири групи індикаторів.

До першої групи відносяться показники, що характеризують співвідношення попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці, до другої групи — показники, які оцінюють забезпеченість ринку праці суб'єктами господарювання та організаціями профспілок. До третьої групи відносяться показники, що характеризують рівень укомплектованості вакансіями на ринку праці, до четвертої групи — показники, що характеризують результати співпраці служби зайнятості з роботодавцями.

*Скорочення або повна ліквідація неефективних робочих місць.* Основою цієї складової є виявлення неефективних робочих місць, що не відповідають сучасним вимогам і стандартам; організація інформації про неефективні робочі місця з метою їх скорочення або ліквідації; створення можливості для набуття відповідної кваліфікації та перекваліфікації робочої сили в умовах проведення модернізації застарілих виробництв і створення нових робочих місць; економічне заохочення роботодавців до створення нових ефективних робочих місць як з повним, так і з неповним використанням робочого часу.

Для вивчення та оцінювання існуючої системи робочих місць, їх структури, визначення загальної потреби населення в робочих місцях і, перш за все, економічно ефективних, як у галузевому, так і в регіональному аспектах пропонуються групи статистичних показників.

До першої групи відносяться показники, що оцінюють процес праці та її організацію на робочих місцях. До другої групи відносяться показники, що характеризують кількість робочих місць, їх структуру та ефект від модернізації (створених, ліквідованих та тих, що підлягають реструктуризації).

*Стимулювання гнучких форм зайнятості населення з метою скорочення робочого часу і збільшення вільного.* Основою цієї складової є розвиток гнучких форм зайнятості населення, спрямованих на скороченні сфери стандартних умов найму і режимів робочого часу, що, у свою чергу, сприятиме збільшенню вільного часу — одного з основних показників рівня життя населення. Стимулювання гнучких форм зайнятості передбачає розвиток зайнятості, яка пов'язана: зі специфічним соціальним статусом працюючих (самозайняті, безкоштовно працюючі члени сім'ї тощо); з роботою на нестандартних робочих місцях та з нестандартною організацією праці (надомна праця, робота за викликами тощо); з роботою за нестандартними організаційними формами праці (нестандартний робочий день або тиждень, строкові контракти та ін.) [5].

Сучасний ринок праці потребує ефективного відтворення робочої сили, яке певною мірою залежить від запровадження гнучких форм зайнятості. Оцінити ситуацію на ринку праці щодо впровадження гнучких форм зайнятості можливо за допомогою наступних груп показників.

До першої групи відносяться показники, що оцінюють використання фонду робочого часу. До другої групи відносяться показники, що характеризують чисельність та структуру працівників залежно від використання робочого часу.

*Надання робочих місць молоді, розвиток співпраці між навчальними закладами та підприємствами.* Основою цієї складової є явність достатніх гарантій та можливостей щодо отримання, підтримки та розширення або вдосконалення технічних, професійних і творчих навичок і вмій у молоді; гарантоване надання першого робочого місця випускникам навчальних заклади різних рівнів акредитації, підготовленим за державним замовленням; удосконалення існуючої системи професійно-технічної освіти, адаптованої до ринкових вимог; розвиток співпраці між навчальними закладами і підприємствами (роботодавцями) з метою формування, відтворення та збереження кадрового потенціалу, підвищення його кваліфікації, сприяння трудовій зайнятості молоді [6].



Підвищення ефективності діяльності державної служби зайнятості пов'язано з подальшим удосконаленням змісту і технології надання соціальних послуг суб'єктам ринку праці. Насамперед, це стосується надання робочих місць молоді, розвитку співпраці між навчальними закладами та підприємствами. Узагальнену інформацію про професійно-кваліфікаційну структуру, фахові характеристики потрібних працівників можливо отримати за допомогою наступних груп показників.

До першої групи відносяться показники, що характеризують економічну активність молоді та її працевлаштування на ринку праці, до другої групи — показники, що характеризують потребу підприємств, установ та організацій в працівниках на заміщення вільних робочих місць. До третьої групи відносяться показники, що характеризують фактичні та потенційні ресурси робочої сили.

*Можливість підвищення кваліфікації працівників та перекваліфікації безробітних.* Основою цієї складової є об'єктивна зумовленість підвищення кваліфікації та перекваліфікації працівників з метою покращення якості робочої сили та підвищення конкурентоспроможності громадян на ринку праці. Підвищення кваліфікації та перекваліфікація робочої сили сприятимуть позитивним змінам у співвідношенні попиту на кваліфіковану робочу силу та її пропозицію [7; 8].

*Запровадження системи моніторингу складу випускників вищих навчальних закладів III—IV рівнів акредитації.*

Основою такого моніторингу повинен бути всебічний аналіз складу випускників вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації з метою виявлення розбіжностей між реальним попитом на ринку праці та фактичним розподілом випускників за здобутими спеціальностями і кваліфікаціями (бакалавр, спеціаліст, магістр). Оскільки, як показують останні дослідження, існуючий механізм взаємодії ринку освітніх послуг та ринку праці є неефективним — сьогодні ні Міністерство економіки, ні Міністерство праці та соціальної політики, ні Міністерство освіти і науки, ні Міністерство фінансів, ні їх представники в місцевих органах влади не залучаються до формування державного замовлення і не мають впливу на його обсяги та структуру.

До основних індикаторів цієї складової концепції відносяться такі, що дозволяють оцінити загальні обсяги випускників, випуски в розподілі за кваліфікаціями, галузями знань, типами навчальних закладів.

**Висновки.** Індикативний перелік складових концепції функціонування ринку праці являє собою форми соціального захисту населення, основні напрями функціонування ринку праці в країні.

Реалізація запропонованої концепції сприяла б ефективній роботі по розробці, формуванню, моніторингу зваженої політики зайнятості в країні, диференціації її заходів щодо окремих територій, надала б широкі можливості кожній людині, особистості розкрити свій трудовий потенціал, здібності та сприяла б вільному застосуванню своєї праці. Все це сприяло б поліпшенню політики соціального захисту населення на фоні інтернаціоналізації та глобалізації світового ринку праці.

### **Література**

1. *Приймак В., Голубник О., Шинкар Н.* Міграційна привабливість регіонів України // Україна: аспекти праці. — 2007. — № 1. — С. 19—24.
2. Постанова Кабінету Міністрів України № 1298 від 20 серпня 2002 р.: «Законодавство України» сайту Верховної Ради © 1996—2007. — 31 с.
3. *Лібанова Е., Палій О.* Ринок праці та соціальний захист: Навч. посіб. із соц. політики. — К.: Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2004. — 491 с.
4. *Бараник З. П.* Статистичне оцінювання функціонування ринку праці в регіонах України // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Т. 1. Ч. I. — К.: КНЕУ, 2007. — С. 30—43.
5. *Єсінова Н. І.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посібник. — К.: Кондор, 2004. — 432 с.
6. *Лібанова Е., Палій О.* Ринок праці та соціальний захист: Навч. посіб. із соц. політики. — К.: Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2004. — 491 с.
7. *Бараник З. П.* Статистика праці: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2003. — 246 с.
8. *Бараник З. П.* Статистика ринку праці: Навч. посіб. / З. П. Бараник. — К.: КНЕУ, 2005. — 167 с.

Стаття надійшла до редакції 16.06.2010 р.

УДК 331.53

**О. В. Кир'янова**, канд. екон. наук, ст. викл.,  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

## **ІНТЕГРАЦІЯ СИСТЕМИ СПРИЯННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ВИПУСКНИКІВ У СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

**АНОТАЦІЯ.** У статті визначено систему сприяння зайнятості випускників як невід'ємний елемент соціального капіталу вищого навчального закладу, розглянуто основні переваги соціального капіталу освітньої установи як ресурсу допомоги молодим фахівцям у входженні в ринок праці.