

З. П. Бараник,
д.е.н., професор кафедри статистики,
Ю. А. Ковалевський,
аспірант кафедри статистики,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СТАТИСТИЧНИХ ПОКАЗНИКІВ СПІВВІДНОШЕННЯ ПОПИТУ І ПРОПОЗИЦІЇ РОБОЧОЇ СИЛИ

В статті обґрунтована необхідність розроблення методичних засад формування системи статистичних показників співвідношення попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці. Представлені групи індикаторів і основних показників, що сприятимуть всебічному аналізу і оцінюванню попиту і пропозиції робочої сили в Україні.

Ключові слова: індикатори, показники, попит, пропозиція, робоча сила, ринок праці, ціна, статистичний підхід.

В статье обоснована необходимость разработки методических основ формирования системы статистических показателей соотношения спроса и предложения рабочей силы на рынке труда. Представлены группы индикаторов и основных показателей, способствующих всестороннему анализу и оценка спроса и предложения рабочей силы в Украине.

Ключевые слова: индикаторы, показатели, спрос, предложение, рабочая сила, рынок труда, цена, статистический подход.

Ринок праці характеризується видом товару, який на ньому продається, його ціною, попитом та пропозицією. Товаром на ринку праці виступає робоча сила, яку роботодавець купує та вступає в соціально-трудові відносини з працівниками з приводу купівлі їх здібностей до праці. Відмінність ринку праці від усіх інших полягає в тому, що відносини купівлі-продажу праці неперервні від моменту найму працівників до їх звільнення. Ринок праці існує як за межами підприємства, організації, установи, так і всередині їх. Він забезпечує функціонування ринкової економіки на засадах дії закону попиту та пропозиції. Його основна функція полягає в забезпеченні через сферу обігу перерозподілу робочої сили між галузями і сферами виробництва та забезпечення роботою всього економічно активного населення, яке в даний конкретний момент пропонує свою робочу силу.

На ринку праці взаємодіють головним чином роботодавці (суб'єкти власності на засоби виробництва) і наймані працівники, які формують обсяг, структуру та співвідношення попиту і пропозиції робочої сили, інтереси яких тісно переплітаються при визначенні ціни праці та умов її функціонування. Попит і пропозиції робочої сили – основні складові ринку праці, співвідношення яких формує політику зайнятості в країні та її окремих регіонах. Треба зазначити, що між роботодавцями, найманими працівниками і державою встановлюється соціальний діалог, який сприяє забезпеченню ефективного функціонування економіки, регулює її соціальні аспекти, в тому числі, й соціально-економічні відносини на ринку праці[1].

Основними компонентами ринку праці являються попит та пропозиція робочої сили, вартість та її ціна.

Обсяги пропозиції робочої сили на ринку праці визначаються чисельністю населення, яке пропонує свою робочу силу, а також кількістю робочих місць, на які вони претендують.

Пропозиція робочої сили визначається чисельністю працездатного населення, яке прагне отримати роботу та мати гідну оплату праці. Обсяги пропозиції робочої сили можна дослідити як на рівні підприємства, секторів економіки, видів економічної діяльності, так і на рівні окремих територій.

Формування попиту і пропозиції робочої сили в Україні значною мірою залежить від розвитку освітніх послуг на ринку праці. Проблема розвитку освітніх послуг на ринку праці є важливим та актуальним питанням сьогодення, без вирішення якого неможливе формування якісно нової робочої сили, забезпечення кваліфікованими кадрами економіки країни.

Відповідно до неокласичної теорії, заробітна плата врівноважує попит та пропозицію на ринку праці. Вона відіграє роль механізму, який справляє вплив на встановлення рівноваги між ними. Важливо оцінити співвідношення між попитом і пропозицією, визначити вплив різних факторів встановлення рівноваги або нерівноваги на ринку праці. Заробітна плата безпосередньо врівноважує попит і пропозицію робочої сили на ринку праці.

Треба відмітити, що рівень оплати праці в деяких видах економічної діяльності досить високий для стимулювання попиту на робочу силу, який відповідав би розмірам потенційної пропозиції праці. Це відбувається внаслідок невисокого рівня науково-технічного прогресу, низької продуктивності індивідуальної праці та значних втрат робочого часу на підприємствах окремих ви-

дів економічної діяльності, а також труднощами періоду трансформаційної економіки, порушеннями координації регулювання економічною діяльністю на всіх рівнях.

При оцінюванні ситуації співвідношення оплати праці, попиту та пропозиції значну увагу слід приділяти аналізу заборгованості із заробітної плати, яка в багатьох випадках визначає надлишкову зайнятість на підприємствах тих чи інших видів економічної діяльності.

Вище перелічені проблеми функціонування ринку праці не можливо вирішити без удосконалення його економічного механізму, який повинен спиратися на глибокий аналіз існуючих співвідношень оплати праці, попиту та пропозиції робочої сили і визначених закономірностей їх розвитку.

Оцінити ситуацію з дисбалансом між попитом на робочу силу та її пропозицією на ринку праці, визначити основні його тенденції на найближчі роки можна за допомогою використання статистичних методів аналізу. Необхідність статистичного підходу до аналізу вищезгаданих співвідношень на ринку праці обумовлена тим, що функціонує ринок праці в умовах дії багатьох випадкових факторів, їх варіації та взаємного впливу.

Статистичний підхід дозволяє співставити окремі та узагальнюючі показники функціонування ринку праці в часі та просторі, розглянути ступінь змін, зв'язків, взаємозв'язків, тобто відобразити закономірний зв'язок кількісної та якісної сторін функціонування ринку праці, зокрема, існуючі диспропорції між попитом на кваліфіковану робочу силу та її пропозицією на регіональному та державному рівні.

В результаті проведення комплексного статистичного аналізу попиту та пропозиції робочої сили в Україні в 2000-2008 рр. було з'ясовано, що навантаження на одне вільне робоче місце в Україні, починаючи з 2000 р. (17 осіб), поступово зменшувалося до 2007 р. (4 особи), а в 2008 р. збільшилося до 10 осіб.

Попит на робочу силу зростає дуже активно до 2007 р. (169,7 тис. осіб), в 2008 р. він зменшився до 91,1 тис. осіб. Що стосується пропозиції робочої сили, то за період, що розглядається, вона зменшилася до 660,3 тис. осіб в 2007 р. А в 2008 р. обсяг пропозиції робочої сили збільшився до 876,2 тис. осіб. Причиною таких змін на ринку праці є банкрутство підприємств промисловості і будівництва, а також негативний вплив фінансово-економічної кризи, що призвело до зменшення обсягів виробництва та надання послуг у країні [2].

Одним із напрямів рішення такої складної ситуації на ринку праці — встановлення раціонального співвідношення між попитом і

пропозицією робочої сили — є створення умов для розширення та постійного оновлення банку вакансій, співпраця підприємств, установ, організацій з державною службою зайнятості. Основою цього напрямку 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 [3].

Існуюча в Україні багатоцільова Єдина інформаційно-аналітична система «Служба зайнятості» спрямована на покращення інформаційного забезпечення суб'єктів ринку праці. З цією метою пропонуються наступні 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% 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, до наступної групи відносяться показники, що характеризують забезпеченість державної служби зайнятості необхідним персоналом. На рис. 1 представлено блок-схему статистичних показників ринку праці, яка сприятиме визначенню реального співвідношення між попитом і пропозицією на ринку праці.

Зазначимо, що основними джерелами інформації про функціонування ринку праці є статистична звітність підприємств, закладів, організацій; вибіркові обстеження підприємств, населення (домашні господарства); адміністративні реєстри, перепис населення. Вказані джерела різні за охопленням і відповідно меті отримання інформації формують систему показників, на базі якої

можливо мати дані про функціонування регіональних ринків праці. При цьому найбільшу увагу приділяють помісячним вибіркоким обстеженням населення за питаннями економічної активності, які впроваджені в практику постійної роботи органів державної статистики України з 2004 р. (в 1995—1998 рр. проводилися раз на рік, з 1999—2003 рр. — щоквартально).

Система показників функціонування ринку праці, формується частково на цій основі та розроблена відповідно стандартним визначенням та критеріям Міжнародної Організації праці з урахуванням національних особливостей соціально-трудових відносин в Україні.

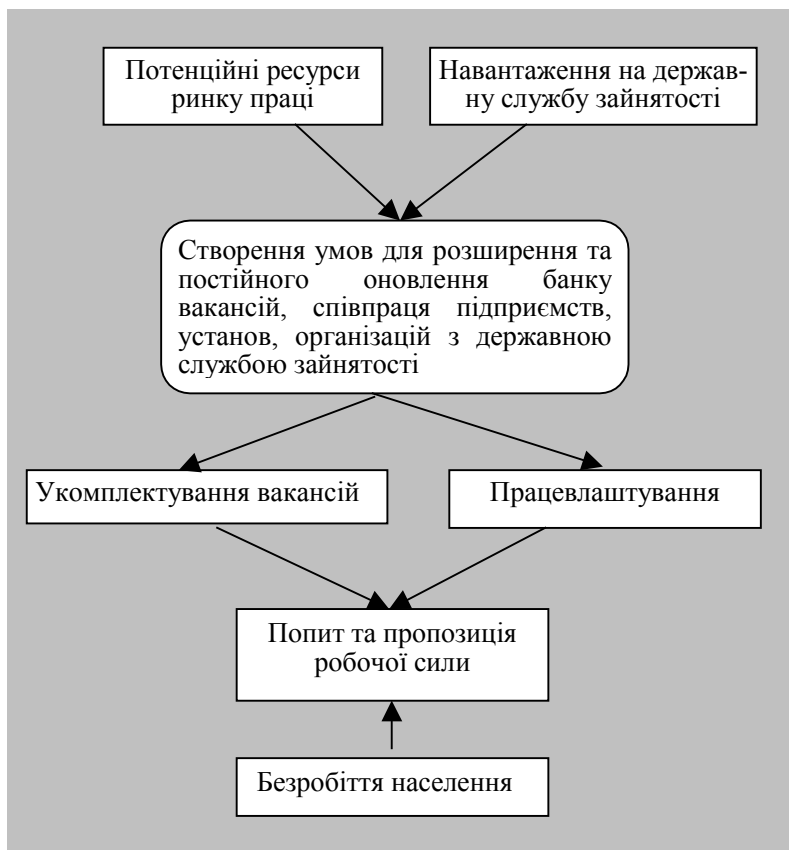


Рис. 1. Групи статистичних показників, що сприятимуть визначенню та оцінюванню співвідношення між попитом та пропозицією на робочу силу.

За допомогою системи показників функціонування ринку праці оцінюється ефективність соціально-економічних відносин у країні та її окремих регіонах. У даній системі пріоритет у групуванні вибраних показників відданий тим ознакам, які відображають відносини на ринку праці, демографічну ситуацію, економічну діяльність та інші, що забезпечують сферу життєдіяльності країні та регіонів.

Показники, які використовуються в практичній діяльності статистичних органів для аналізу ринку праці знаходяться у відповідному взаємозв'язку між собою.

Показники пропозиції робочої сили використовуються для характеристики чисельності та складу осіб, які звернулися до служби зайнятості. Для аналізу пропозиції робочої сили використовують абсолютні показники, які характеризують чисельність тих, хто звернувся до служби зайнятості, а також відносні, що характеризують інтенсивність звертання та розраховуються як відношення загальної чисельності зареєстрованих до економічно активного населення в працездатному віці або зайнятого, а також інтенсивність звертань в окремо взятих групах.

Для вивчення складу осіб, які звернулися до служби зайнятості, тобто для характеристики їх складу і розміщення, у статистичному дослідженні ринку праці широко використовують їх групування за різними ознаками: статтю і віком; професією та освітою; причиною звертання; причиною незайнятості.

Показники попиту на робочу силу використовуються для вивчення чисельності, складу вільних робочих місць і вакантних посад, про які є інформація в службі зайнятості.

Для вивчення кількості та складу вільних робочих місць і вакантних посад у статистиці ринку праці використовуються групування за видами економічної діяльності та формами власності підприємств.

Співвідношення показників попиту і пропозиції дає змогу відбити кон'юнктуру ринку праці, навантаження на вільні робочі місця і можливе працевлаштування незайнятого населення.

Показники ціни робочої сили:

- середньомісячна заробітна плата працівників;
- основна заробітна плата;
- додаткова заробітна плата;
- інші заохочуючі та компенсаційні виплати;
- індекс номінальної заробітної плати;
- індекс реальної заробітної плати;
- сума заборгованості із виплати заробітної плати.

Згідно з Резолюцією МОП до інтегрованої системи показників ціни робочої сили треба віднести заробітну плату робітників та службовців, доходи осіб, що працюють як наймані та самостійно зайняті, а також вартість витрат на робочу силу (витрати роботодавця).

Показники працевлаштування громадян, які звернулися до служби зайнятості, використовуються для характеристики процесу працевлаштування громадян, що відбувається через службу зайнятості.

Показники безробіття використовуються для вивчення кількісного та якісного складу безробітних. Для аналізу безробіття використовують абсолютні показники, які характеризують чисельність безробітних, а також відносні показники, що характеризують середню тривалість безробіття, його рівень.

Показники соціальної допомоги безробітним використовуються для характеристики величини та термінів її надання. Для аналізу процесу соціальної допомоги використовують абсолютні показники, такі як загальна величина виплат через безробіття, та відносні показники, наприклад, середній розмір допомоги через безробіття.

Показники використання незайнятого населення на громадських роботах застосовуються для вивчення характеристики чисельності незайнятих, направлених на громадські роботи, а також кількості робочих місць на які укладені договори (угоди).

Показники професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації, що надаються через службу зайнятості, використовуються для характеристики чисельності громадян, які пройшли професійну підготовку, перепідготовку та підвищили свою кваліфікацію.

Представлені у дослідженні індикатори та показники попиту і пропозиції робочої сили сприятимуть всебічному статистичному аналізу та оцінюванню функціонування ринку праці в Україні, особливо в частині встановлення раціонального співвідношення між потребою в робочій силі і її пропозицією в різних видах економічної діяльності, в регіонах країни. Результати проведеного дослідження є базою для розроблення ефективних управлінських рішень стосовно стабілізації зайнятості в країні, підвищення рівня працевлаштування незайнятих осіб, забезпечення економічно активного населення робочими місцями.

Література

1. *Лібанова Е.М.* Ринок праці: Навч. посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. — 224 с.
2. Про вдосконалення державного регулювання у сфері зайнятості населення та ринку праці в Україні // Указ Президента України від 11 липня 2005 року №1073 // [Електронний ресурс]//Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/>
3. *Манцуров І.Г.* Збалансованість попиту та пропозиції на ринку кваліфікованої праці як фактор інноваційного розвитку економіки України: монографія / І.Г.Манцуров, З.П.Бараник, С.С. Ващаєв, А.В.Яценко; [за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. І.Г.Манцура]. — К.: КНЕУ, 2008. — 381, [3] с.