

Література

1. Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи / С. І. Бандур, Т. А. Заяць та ін. — Черкаси, 2006.
2. Промышленное предприятие и его люди: проблемы социально-экономического поведения / Под общ. ред. В. М. Вороны, Е. И. Суименко. — К.: Ин-т социологии НАН Украины, 2001. — 352 с.
3. Людський розвиток в Україні: 2004 рік (колектив авторів) / За ред. Лібанової Е. М. — К.: Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Державний комітет статистики України, 2004. — 266 с.
4. Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій (колективна науково-аналітична монографія) / За ред. Лібанової Е. М. — К.: Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Державний комітет статистики України, 2006. — 472 с.
5. *Курило І. О.* Соціально-економічна структура населення: еволюція, сучасність, трансформації. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2006. — 472 с.
6. <http://www.companion.ua/Articles/Content>
7. Управление персоналом, 2006, № 4.
8. Children of the Transition: Schooling Outcomes and Age at the Parent's Job Loss. — Gabor Kertesi, Gabor Kezdi / Hungary Institute of Economics, 2006.
9. *Петрова Т.* Ринок освітніх послуг і ринок праці: проблеми взаємозв'язку та взаємодії. — Україна: аспекти праці. — 2006. — № 4.

Стаття надійшла до редакції 14.05.2007

УДК 331.5

В. М. Петюх, канд. екон. наук, проф.,
Т. В. Вонберг, аспірант,
КНЕУ імені Вадима Гетьмана
Ю. М. Маршавін, канд. і. наук, доц.,
Інститут підготовки кадрів ДСЗУ

ПІДВИЩЕННЯ ДОСТОВІРНОСТІ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДІЯЛЬНОСТІ ЦЕНТРІВ ЗАЙНЯТОСТІ

АНОТАЦІЯ. Запропоновано уточнюючі показники щодо обслуговування службою зайнятості шукачів роботи та роботодавців, які дозволяють підвищити достовірність оцінки результатів діяльності центрів зайнятості.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Результат, служба зайнятості, ринок праці, достовірність, роботодавці, шукачі роботи.

Пріоритетними завданнями служби зайнятості України відповідно до законодавчих документів є працевлаштування шукачів роботи та заповнення вакансій роботодавців. Необхідно відмітити, що рівень зазначених вище показників зростає кожного року. Поряд з цим, існує проблема некоректної оцінки результатів діяльності центрів зайнятості (далі — ЦЗ) базового рівня. Пояснюється це фактом часткової фальсифікації даних регіональних та місцевих ринків праці.

Діючі методики оцінювання результатів діяльності ЦЗ мають характер рейтингового оцінювання, що призводить до того, що частина керівників центрів зайнятості, бажаючи покращити показники своєї діяльності й підвищити своє місце в рейтингу, стримує, наприклад, реєстрацію шукачів роботи. Останнє обмежує право безробітних на соціальний захист при настанні страхового випадку, знижує вплив державних структур на регулювання процесів на ринку праці, а отже є неприпустимим у діяльності соціальної служби [1, с. 17].

Питання оцінювання результатів діяльності ЦЗ неодноразово підіймалося у працях зарубіжних і вітчизняних науковців, зокрема, В. Кабаліної, В. Карева, І. Козіної, О. Колеснікової, Т. Малєвої, С. Руденко, Н. Павловської, В. Покришука, Ф. Прокопова, В. Савченка, А. Седлова, С. Смірнова, Т. Четверніни, Л. Щетініної.

Так, О. Колеснікова сформувала систему показників, які дозволяють оцінити діяльність служби зайнятості будь-якого рівня. До цієї системи науковець віднесла, наприклад, рівень втримання безробіття, окупність витрат у звітному періоді тощо [2, с. 55—56]. Проте, існуючі показники та критерії оцінки не враховують потенційного факту фальсифікації, що призводить до неточності та знижує цінність такого оцінювання.

Тому, метою даної статті є розробка системи показників, які дозволять підвищити достовірність оцінки результатів діяльності центрів зайнятості завдяки мінімізації факту фальсифікації, найбільш повному і достовірному відображенні ситуації у сфері зайнятості та безробіття.

В центрі уваги оцінювання результатів діяльності ЦЗ має бути розрахунок статистичних показників. Але, цей процес, як ми зазначали вище, часто супроводжується їх некоректною оцінкою. Остання негативно відображається на діяльності служби зайнятості. На наш погляд, підвищення достовірності такого оцінювання може бути досягнуто шляхом використання не тільки основних, але й системи уточнюючих показників.

Таким чином, розглянемо послідовно спочатку систему основних статистичних показників, які пропонуються нами для оціню-

вання результатів діяльності центрів зайнятості, а потім — уточнюючих.

З огляду на специфіку діяльності служби зайнятості, оцінювати результати діяльності її центрів необхідно в двох площинах: обслуговування шукачів роботи і обслуговування роботодавців. Так, оцінити результати роботи ЦЗ щодо обслуговування шукачів роботи можна за допомогою шести основних показників. Розглянемо й детально охарактеризуємо їх.

1.1. Рівень працевлаштування клієнтів ЦЗ, який виражається формулою:

$$\frac{\text{Чисельність працевлаштованих клієнтів центру зайнятості}^*}{\text{Чисельність клієнтів, на яких диспетчером було відкрито облікову картку}^*} \times 100.$$

* Збір відповідних даних пропонується запровадити в 2007 році.

Варто наголосити, що показник, який знаходиться в чисельнику, «чисельність працевлаштованих клієнтів центру зайнятості», враховує поряд із чисельністю працевлаштованих центром зайнятості безробітних ще й чисельність незайнятих громадян, які працевлаштувалися в 7-денний (пошуковий) період. Запровадження показника, який знаходиться у знаменнику наведеної вище формули, передбачає деякі зміни в обліку громадян, що звертаються за послугами до служби зайнятості, і корегування технології обслуговування населення. Визначити чисельність усіх громадян, які звертаються за послугами в службу зайнятості, можна лише реєструючи їх диспетчером-консультантом. До ЦЗ звертаються зайняті та незайняті особи з метою пошуку роботи або отримання консультації. І, якщо чисельність незайнятих громадян враховується спеціалістами з працевлаштування, то чисельність зайнятих осіб, які отримали інформацію в службі зайнятості, зазвичай не обліковується. Проте, працевлаштуватися на заявлену роботодавцем вакансію, практично, може як незайнята особа за сприянням служби зайнятості, так й зайнята особа, яка вирішила змінити місце роботи і отримала інформацію про вакансію у ЦЗ. Отже, кожна особа: зайнята або незайнята, яка звертається до диспетчера-консультанта зазначеної вище інституції, повинна бути зареєстрована останнім, а її особисті дані і мета звернення до ЦЗ занесені до облікової картки, причому, особисті дані заносяться в мінімальному обсязі з метою економії робочого часу диспетчера. Ведення облікових карток диспетчером дозво-

лить врахувати всіх клієнтів, які скористалися послугами ЦЗ. Необхідно додати, що бажаним напрямом руху показника для ЦЗ є його зростання.

1.2. Питома вага клієнтів, працевлаштованих за сприянням центру зайнятості, у загальній чисельності прийнятих на роботу підприємствами, установами, організаціями регіону, визначається за формулою:

$$\frac{\text{Чисельність працевлаштованих клієнтів центру зайнятості}^*}{\text{Чисельність громадян, прийнятих на роботу підприємствами, установами, організаціями регіону}^*} \times 100.$$

* Збір відповідних даних пропонується запровадити в 2007 році.

Даний показник відображає частку працевлаштованих ЦЗ громадян у загальній чисельності працевлаштованих у регіоні. Зростання цього показника буде засвідчувати підвищення ефективності діяльності підрозділів служби зайнятості в напрямку працевлаштування.

1.3. Середня тривалість працевлаштування клієнтів центру зайнятості з моменту реєстрації до моменту працевлаштування, що може бути виражена формулою:

$$T_{\text{сер}} = \frac{\sum_{i=1}^n Ч_{п_i} \cdot T_i}{\sum_{i=1}^n Ч_{п_i}}$$

де $Ч_{п_i}$ — чисельність клієнтів, працевлаштованих за сприянням ЦЗ по групах залежно від тривалості працевлаштування незайнятих громадян;

T_i — тривалість працевлаштування клієнтів за сприянням ЦЗ по групах.

Середня тривалість працевлаштування клієнтів ЦЗ суттєво відрізняється від статистичного показника середньої тривалості безробіття. По-перше, середня тривалість працевлаштування незайнятих громадян враховує лише працевлаштованих осіб, по-друге, зазначений показник враховує не лише безробітних, а й шукачів роботи. Бажаним напрямом руху запропонованого показника для ЦЗ є його зниження.

1.4. Питома вага довготривалих безробітних у чисельності безробітних громадян, що перебували на обліку в центрі зайнятості, відображається за допомогою формули:

$$\frac{\text{Чисельність довготривалих безробітних, які перебували на обліку в центрі зайнятості}}{\text{Чисельність безробітних громадян, які перебували на обліку в центрі зайнятості}} \times 100$$

В разі, якщо незайнята особа знаходилася на обліку в ЦЗ переважно з метою отримання допомоги по безробіттю, то, після закінчення її виплати, вона, гіпотетично, за власним бажанням відмовляється від послуг служби зайнятості. Отже, чисельність довготривалих безробітних, а також питома вага довготривалих безробітних у чисельності безробітних громадян, що перебували на обліку в центрі зайнятості, повинні знижуватися. Збільшення зазначеного вище показника можна пояснити двома причинами. По-перше, на обліку перебувають громадяни, які бажають працювати, але ЦЗ тривалий час не може запропонувати їм підходящої роботи. По-друге, особи можуть перебувати на обліку в зазначеній установі лише з метою отримання довідки для оформлення субсидії. Варто також зазначити, що збільшення чисельності довготривалих безробітних, які перебували на обліку в ЦЗ, негативно відобразиться і на інших показниках, зокрема, на показнику, запропонованому нижче.

1.5. Рівень працевлаштування довготривалих безробітних, який можна розрахувати за формулою:

$$\frac{\text{Чисельність довготривалих безробітних, працевлаштованих центром зайнятості}^*}{\text{Чисельність довготривалих безробітних, які перебували на обліку в центрі зайнятості}^*} \times 100.$$

* Збір відповідних даних пропонується запровадити в 2007 році.

Слід зазначити, що бажане для ЦЗ зростання рівня працевлаштування довготривалих безробітних досягається за рахунок збільшення чисельності довготривалих безробітних, працевлаштованих службою. Проте, з огляду на складність працевлаштування цієї категорії безробітних, збільшити чисельник основного показника з практичної точки зору важко. Тому ЦЗ можуть застосувати інший шлях штучного підвищення рівня працевлаштування довготривалих безробітних: знизити знаменник, тобто знизити чисельність довготривалих безробітних, які перебували на обліку в ЦЗ. Останнє можна досягти шляхом зняття з обліку в ЦЗ довго-

тривалих безробітних без працевлаштування. Причому, чим більша чисельність довготривалих безробітних буде знята з обліку, при незмінній чисельності довготривалих безробітних, працевлаштованих ЦЗ, тим вище буде рівень працевлаштування. Цілком очевидно, що збільшення рівня працевлаштування довготривалих безробітних таким шляхом носить скоріше фіктивний характер, ніж реальний, і відображає не рівень працевлаштування, а рівень зняття з обліку довготривалих безробітних. Зважаючи на цю обставину, для уточнення даного основного показника може бути використано уточнюючий показник 2,5. — питому вагу довготривалих безробітних, знятих з обліку в центрі зайнятості в загальній чисельності знятих з обліку безробітних громадян, який може засвідчити, за рахунок чого збільшено рівень працевлаштування довготривалих безробітних: за рахунок реального працевлаштування чи за рахунок зняття з обліку довготривалих безробітних без працевлаштування.

1.6. Глибина проникнення регіональних центрів зайнятості на ринок праці, вимір якої здійснюється за формулою:

$$\frac{\text{Чисельність незайнятих громадян, які перебували на обліку в центрах зайнятості}}{\text{Чисельність безробітних, визначених за методологією МОП}} \times 100.$$

Даний показник, бажаним напрямом руху якого для ЦЗ є зростання, відображає питому вагу незайнятих громадян, які звернулися за допомогою у працевлаштуванні до ЦЗ, у загальній чисельності незайнятих громадян.

Підвищити достовірність оцінювання результатів діяльності ЦЗ за запропонованими вище основними показниками щодо обслуговування шукачів роботи можна за допомогою наступних уточнюючих показників:

2.1. Навантаження на одного штатного працівника ЦЗ з боку клієнтів, працевлаштованих за сприянням центру зайнятості за визначений період (продуктивність праці або питоми трудоватрати), що може бути розраховано за допомогою формули:

$$\frac{\text{Чисельність працевлаштованих клієнтів центру зайнятості за визначений період *}}{\text{Штатна чисельність працівників центру зайнятості *}}.$$

* Збір відповідних даних пропонується запровадити в 2007 році.

Зазначений вище показник відображає не лише результат роботи служби зайнятості в напрямку працевлаштування, а й продуктивність діяльності одного середньооблікового штатного працівника центру зайнятості. Бажаний напрям руху показника для ЦЗ — зростання — може бути досягнуто центрами зайнятості за рахунок збільшення чисельності працевлаштованих у пошуковий період, що значно полегшує роботу працівників базових центрів зайнятості. Тому для уточнення основних показників 1.1, 1.2, 1.3 та даного уточнюючого показника 2.1 необхідно використовувати уточнюючий показник 2.2, детальні пояснення відносно якого наводяться нижче.

2.2. Питома вага незайнятих громадян, які були працевлаштовані в 7-денний (пошуковий) період, у загальній чисельності громадян працевлаштованих за сприянням центру зайнятості, яка може бути визначена наступним співвідношенням:

$$\frac{\text{Чисельність незайнятих громадян, які були працевлаштовані в 7 – денний (пошуковий) період}}{\text{Чисельність працевлаштованих клієнтів центру зайнятості за визначений період}} \times 100.$$

* Збір відповідних даних пропонується запровадити в 2007 році.

Даний показник, бажаний напрям руху якого для ЦЗ є зниження, дозволяє визначити причини зміни зазначених вище основних показників, зокрема, показників 1.1, 1.2 та 1.3. Уточнюючий показник, наприклад, конкретизує за рахунок яких категорій шукачів роботи відбувається збільшення чисельності працевлаштованих осіб: за рахунок збільшення чисельності працевлаштованих шукачів роботи, які зареєстровані як безробітні та отримують допомогу по безробіттю, чи чисельності шукачів роботи в пошуковий період. Збільшення даного уточнюючого показника буде свідченням того, що ЦЗ працює переважно із шукачами роботи, які ще не набули статусу безробітного, а не з, зокрема, довготривалими безробітними. Останнє можна розцінювати з двох боків:

1) як позитивний фактор — шукачі роботи працевлаштовуються в 7-денний пошуковий період і не переходять, навіть тимчасово, до категорії безробітних осіб. Крім того, витрати на працевлаштування шукача роботи до набуття ним статусу безробітного значно менші, ніж витрати на працевлаштування безробітного, особливо довготривалого;

2) як негативний фактор — збільшуючи чисельність незайнятих громадян, які працевлаштовуються в 7-денний пошуковий

період, центр зайнятості автоматично зменшує чисельність довготривалих безробітних, які можуть бути працевлаштовані за сприянням служби зайнятості. Таким чином, спеціалісти ЦЗ менше уваги приділяють довготривалим безробітним у порівнянні із шукачем роботи в 7-денний період. Якщо ЦЗ працює інтенсивніше із шукачами роботи, які ще не набули статусу безробітного, то рівень залучення довготривалих безробітних до праці (тимчасової або постійної) скорочується.

Крім того, показник чисельності незайнятих громадян, котрі були працевлаштовані в 7-денний (пошуковий) період може бути сфальсифікований шляхом неформальної домовленості між ЦЗ та роботодавцями, в разі якщо останні на вакантне робоче місце самі підібрали працівника, а звітують про те, що працевлаштували шукача роботи за сприянням служби зайнятості. Таким чином, фактично ЦЗ в даному разі в працевлаштуванні незайнятої особи участі не бере. Отже, останній показник можна охарактеризувати як недостовірний з точки зору отримання інформації щодо реальної картини працевлаштування клієнтів центру зайнятості.

2.3. Для визначення причини зміни основного показника 1.1, до уточнюючих віднесемо й показник питомої ваги клієнтів, працевлаштованих за сприянням центру зайнятості, у загальній чисельності знятих з обліку (у т. ч. у зв'язку із невідвідуванням центру зайнятості у встановлений строк, подання заяви про відмову від послуг служби зайнятості та працевлаштуванням громадян). Бажаний напрям руху цього показника — зростання. Він розраховується за формулою:

$$\frac{\text{Чисельність працевлаштованих клієнтів центру зайнятості}^*}{\text{Загальна чисельність незайнятих громадян, знятих з обліку}} \times 100 .$$

* Збір відповідних даних пропонується запровадити в 2007 році.

Як нами зазначалося вище, збільшити рівень працевлаштування клієнтів ЦЗ можна шляхом зниження чисельності шукачів роботи, на яких диспетчером було відкрито облікову картку. Проте, таке зниження, зокрема, може характеризуватися збільшенням чисельності шукачів роботи, знятих з обліку, що викличе не зростання, а зниження уточнюючого показника 2.3., якщо зняття з обліку відбулося не за причиною працевлаштування незайнятих громадян, що є небажаним для ЦЗ.

2.4. Середня тривалість працевлаштування безробітних громадян за сприянням центру зайнятості, що може бути визначена за допомогою формули:

$$\frac{\text{Сума добутків чисельності працевлаштованих безробітних громадян та їх тривалості перебування на обліку в ЦЗ до моменту працевлаштування}^*}{\text{Чисельність безробітних громадян, працевлаштованих за сприянням центру зайнятості}^*}.$$

* Збір відповідних даних пропонується запровадити в 2007 році.

Показник середньої тривалості працевлаштування безробітних громадян за сприянням ЦЗ, бажаним напрямом руху якого для зазначеної установи є його зниження, може розглядатися як уточнюючий показник середньої тривалості працевлаштування незайнятих громадян за направленням ЦЗ 1.3. Різницею між уточнюючим та основним показником виступає лише врахування останнім тривалості працевлаштування у 7-денний пошуковий період у загальній тривалості працевлаштування незайнятих громадян. Отже, залежність між основним та уточнюючим показниками може бути виражена формулою:

$$T_{\text{сер}} = \frac{Ч_{п7} \cdot T_7 + Ч_{п6} \cdot T_{п6}}{Ч_{п7} + Ч_{п6}},$$

де T_7 — середня тривалість працевлаштування незайнятих громадян у 7-денний пошуковий період за сприянням ЦЗ;

$Ч_{п7}$ — чисельність незайнятих громадян, працевлаштованих у 7-денний пошуковий період за сприянням ЦЗ;

$T_{п6}$ — середня тривалість працевлаштування безробітних громадян за сприянням ЦЗ;

$Ч_{п6}$ — чисельність безробітних громадян працевлаштованих за сприянням ЦЗ.

З урахуванням сказаного вище, можна стверджувати, що при незмінній чисельності працевлаштованих безробітних та середньої тривалості працевлаштування безробітних громадян за сприянням ЦЗ штучне зниження середньої тривалості працевлаштування незайнятих громадян за сприянням ЦЗ можливе за рахунок збільшення чисельності незайнятих громадян, працевлаштованих у 7-денний пошуковий період.

2.5. Питома вага довготривалих безробітних, знятих з обліку в центрі зайнятості у зв'язку з працевлаштуванням у загальній чи-

сельності знятих з обліку безробітних громадян. Цей показник розраховується за допомогою формули:

$$\frac{\text{Чисельність довготривалих безробітних, знятих з обліку в центрі зайнятості у зв'язку з працевлаштуванням} *}{\text{Загальна чисельність знятих з обліку безробітних громадян}} \times 100 .$$

* Збір відповідних даних пропонується запровадити в 2007 році.

Знизити основний показник 1.4 можна шляхом зменшення чисельності довготривалих безробітних, які перебували на обліку в ЦЗ. Проте, таке зменшення не завжди пов'язане з працевлаштуванням. Переважно, ЦЗ знижують зазначену вище чисельність шляхом зняття довготривалих безробітних з обліку без працевлаштування на підставі заяви безробітних. Отже, бажане для ЦЗ збільшення зазначеного вище уточнюючого показника 2.5 свідчить, що зниження питомої ваги довготривалих безробітних у чисельності безробітних громадян, що перебували на обліку в ЦЗ, відбувається за рахунок збільшення чисельності довготривалих безробітних, які зняті з обліку без працевлаштування.

Розглянемо основні показники оцінювання результатів діяльності ЦЗ щодо обслуговування роботодавців.

3.1. Рівень інформування про вакансії, який визначається наступним чином:

$$\frac{\text{Кількість зареєстрованих вакансій}}{\text{Реальна кількість вакансій по регіону} *} \times 100 .$$

* Збір відповідних даних пропонується запровадити в 2007 році.

Зазначений показник відображає питому вагу вакансій, які надходять до ЦЗ від роботодавців у загальній кількості вакансій по регіону. Звичайно, бажаний напрям руху показника для зазначеної інституції — зростання. Також варто відмітити, що цей показник відображає рівень складності роботи відділу по взаємодії з роботодавцями служби зайнятості регіону.

3.2. Рівень укомплектування вакансій, який визначається за формулою:

$$\frac{\text{Кількість укомплектованих вакансій за сприянням центру зайнятості}}{\text{Кількість зареєстрованих вакансій}} \times 100 .$$

* Збір відповідних даних пропонується запровадити в 2007 році.

Показник відображає результат діяльності служби зайнятості в напрямку наповненості (укомплектування) вакансій. Слід зазначити, що бажаним напрямом руху показника для ЦЗ є зростання.

3.3. Середня тривалість укомплектування вакансій центром зайнятості, яка відображається за допомогою формули:

$$\frac{\text{Сума добутоків кількості укомплектованих вакансій за сприянням центру зайнятості та термінів їх укомплектування}}{\text{Загальна кількість укомплектованих вакансій за сприянням центру зайнятості}}.$$

Очевидно, чим скоріше укомплектовується вакансія, тим краще працює служба зайнятості. Проте, слід врахувати, що цей показник прямо залежить, по-перше, від чисельності шукачів роботи, які звернулися за допомогою у працевлаштуванні до ЦЗ, та їх професійної структури. Тобто, зазначена вище чисельність менша, ніж кількість вакансій, заявлених роботодавцями, середня тривалість укомплектування вакансій ЦЗ буде великою в будь-якому випадку незалежно від зусиль ЦЗ, і навпаки. Тому даний основний показник потребує уточнення за допомогою показників 4.2, 4.3, 4.4, 4.5.

3.4. Питома вага вакансій, які не укомплектовані центром зайнятості більше 6 місяців, у загальній кількості зареєстрованих вакансій у центрі зайнятості, яка розраховується за допомогою формули:

$$\frac{\text{Кількість вакансій, які не укомплектовані центром зайнятості більше 6 місяців}^*}{\text{Кількість зареєстрованих вакансій}} \times 100.$$

* Збір відповідних даних пропонується запровадити в 2007 році.

(Бажаний напрям руху показника для ЦЗ — зниження).

Стосовно уточнюючих показників щодо обслуговування роботодавців, варто відмітити, що вони дозволяють встановити причину не укомплектування вакансій більше 6 місяців, а отже й підвищення середньої тривалості укомплектування вакансій центром зайнятості. На наш погляд, не укомплектування вакансії більше 6 місяців може бути пояснено наступними причинами:

- * рівень заробітної плати вакансії нижче прожиткового мінімуму;

- * низька питома вага чисельності незайнятого населення з відповідною професією, яким була запропонована довготривала

вакансія, в загальній чисельності незайнятих осіб з даною професією, які перебували на обліку в ЦЗ;

* низька питома вага кількості професій довготривалих вакансій, за якими проводиться профнавчання в центрі зайнятості, до загальної кількості професій довготривалих вакансій;

* значна частка «непривабливих вакансій» серед загальної кількості вакансій, заявлених роботодавцями.

Отже, підвищують достовірність оцінювання результатів діяльності ЦЗ щодо обслуговування роботодавців наступні уточнюючі показники:

4.1. Навантаження на одного штатного працівника центру зайнятості кількістю суб'єктів ЄДРПОУ в регіоні, що може бути відображено наступним співвідношенням:

$$\frac{\text{Чисельність суб'єктів ЄДРПОУ в регіоні}}{\text{Штатна чисельність працівників центру зайнятості}} *$$

* Збір відповідних даних пропонується запровадити в 2007 році.

(Бажаний напрям руху показника для ЦЗ — зростання)

4.2. Питома вага непривабливих вакансій, в яких рівень заробітної плати нижче прожиткового мінімуму у загальній кількості вакансій, які не укомплектовані більше 6 місяців, що розраховується за формулою:

$$\frac{\text{Кількість вакансій, в яких рівень заробітної плати нижче прожиткового мінімуму}}{\text{Кількість вакансій, які не укомплектовані центром зайнятості більше 6 місяців}} \times 100.$$

* Збір відповідних даних пропонується запровадити в 2007 році.

(Бажаний напрям руху показника для ЦЗ — зниження)

4.3. Питома вага чисельності незайнятого населення з відповідною професією, яким була запропонована довготривала вакансія, в загальній чисельності незайнятих осіб з даною професією, які перебували на обліку в центрі зайнятості, що може бути виражено за формулою:

$$\frac{\text{Чисельність незайнятого населення з відповідною професією, яким була запропонована довготривала вакансія}}{\text{Чисельність незайнятих осіб з даною професією, які перебували на обліку в центрі зайнятості}} \times 100.$$

* Збір відповідних даних пропонується запровадити в 2007 році.

(Бажаний напрям руху показника для ЦЗ — зростання)

4.4. Питома вага кількості професій довготривалих (непривабливих) вакансій, за якими проводиться профнавчання в центрі зайнятості, до загальної кількості професій довготривалих вакансій, розрахунок якої здійснюється за формулою:

$$\frac{\text{Кількість професій довготривалих вакансій, за якими проводиться профнавчання в центрі зайнятості}^*}{\text{Кількість професій довготривалих вакансій}^*} \times 100.$$

* Збір відповідних даних пропонується запровадити в 2007 році.

(Бажаний напрям руху показника для ЦЗ — зростання)

Проведене нами дослідження показало, що, поряд із основними показниками щодо обслуговування шукачів роботи та обслуговування роботодавців для оцінки результатів діяльності ЦЗ, безумовно, необхідно використовувати й уточнюючі показники. Останні дозволяють мінімізувати факт фальсифікації ЦЗ деяких показників, підвищити їх достовірність та надійність.

Література

1. Галицький В. М. Нові підходи до подолання безробіття // Урядовий кур'єр. — 2003. — № 130. — С. 17.
2. Колесникова О. Об оценке эффективности работы службы занятости // Человек и труд. — 2002. — № 3. — С. 55—56.

Стаття надійшла до редакції 19.03.2007

УДК 364

Н. О. Поляк, аспірант,
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

ТРАНСФОРМАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ В СИСТЕМАХ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КРАЇН ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

АНОТАЦІЯ. Дана стаття присвячена дослідженню трансформаційних процесів у системах соціального забезпечення країн Європейського союзу, досвіду їх формування, організації та функціонування.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Системи соціального забезпечення, принципи соціального забезпечення, соціальні ризики, страхові виплати, соціальна допомога, методи фінансування.