

О. А. Рядно, доц. техн. наук, проф.,

О. В. Піскунова,

Я. В. Коніна-Хруц,

Дніпропетровська державна фінансова академія

ТРИВАЛІСТЬ ЗАРЕЄСТРОВАНОГО БЕЗРОБІТТЯ ТА ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА СПРИЯННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

АНОТАЦІЯ. За допомогою економетричних моделей проведено емпіричне дослідження поведінки населення на зареєстрованому ринку праці великого міста на прикладі Дніпропетровська. Методологія дослідження ґрунтується на оцінюванні емпіричних моделей тривалості, базованих на теоретичних моделях пошуку.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Тривалість безробіття, економіко-математичні моделі, ризик виходу із безробіття, множникові оцінки Каплана-Мейєра, модель пропорційних ризиків Кокса, державна політика сприяння зайнятості.

Безробіття — складна соціально-економічна проблема, внаслідок якої країна не повною мірою використовує наявний людський капітал. Особливо небезпечне тривале безробіття, яке викликає негативні зміни у складі людських ресурсів. Протидія тривалому безробіттю є одним з найголовніших пріоритетів державної політики України на ринку праці. Розробка ефективних заходів передбачає глибоке емпіричне дослідження чинників, що визначають застійний характер безробіття, зокрема із застосуванням економіко-математичних методів.

Емпіричні дослідження факторів тривалості безробіття в Україні зовсім нечисленні [2—4]. Результати дослідження чинник та тривалості зареєстрованого безробіття у місті Києві [4] відрізняються від результатів, отриманих на основі даних Українського довгострокового дослідження [2]. У праці [4] встановлено значимий від'ємний ефект розміру допомоги з безробіття на ймовірність виходу з нього; молодь та чоловіки мають більше шансів залишити реєстр; для жінок шлюб значно знижує ймовірність їх переходу у зайнятість; у громадян з рівнем освіти нижче середнього більша ймовірність працевлаштування за допомогою ЦЗ, ніж у інших. Зауважимо, що дослідження [4] виконано для столиці України, тому отримані результати можуть опинитись не типовими для інших міст країни.

Метою статті є емпіричне дослідження за допомогою економетричних моделей поведінки населення на зареєстрованому ринку праці великого міста на прикладі Дніпропетровська.

Джерелом даних для аналізу була інформація персональних карток осіб, які звернулися до Центрів зайнятості м. Дніпропетровська у період з 2001 по 2003 р. Відзначимо, що до 2001 року в Україні діяла система соціального захисту від безробіття, за якої вивільнювані працівники отримували допомогу із безробіття в однакових розмірах незалежно від того, скільки вони пропрацювали. З 1 січня 2001 року запроваджено систему загальнообов'язкового державного страхування на випадок безробіття, яка передбачає залежність отримання допомоги з безробіття від вкладу застрахованої особи, а саме від сплати страхових внесків та наявності страхового стажу. На рис. 1 показано динаміку середньої тривалості зареєстрованого безробіття та пошуку роботи за методологією МОП у Дніпропетровській області з 1999 по 2005 р. Як можна бачити з рисунка, після 2001 року середня тривалість зареєстрованого безробіття суттєво зменшилась, тоді як середня тривалість пошуку роботи за методологією МОП почала зменшуватися тільки з 2004 року.



Рис. 1. Динаміка середньої тривалості зареєстрованого безробіття та пошуку роботи за методологією МОП у 1999—2005 роках

Методологія дослідження тривалості безробіття ґрунтується на оцінюванні емпіричних моделей тривалості, що базуються на

теоретичних моделях пошуку. Загальна ідея моделей пошуку полягає в моделюванні поведінки економічного агента на ринку праці як процесу розгляду вакансій, що з'являються послідовно [1]. Економічний агент вирішує, погоджуватись чи ні на пропозицію, що надійшла, роблячи спробу забезпечити вибір вакансії з найбільшою зарплатою. Для стаціонарних резервних зарплат w^* є правильним співвідношення:

$$\lambda = \gamma[1 - F(w^*)] \quad (1)$$

де λ — швидкість виходу з безробіття; γ — швидкість прибуття вакансій; F — функція розподілу вакансій, що пропонуються.

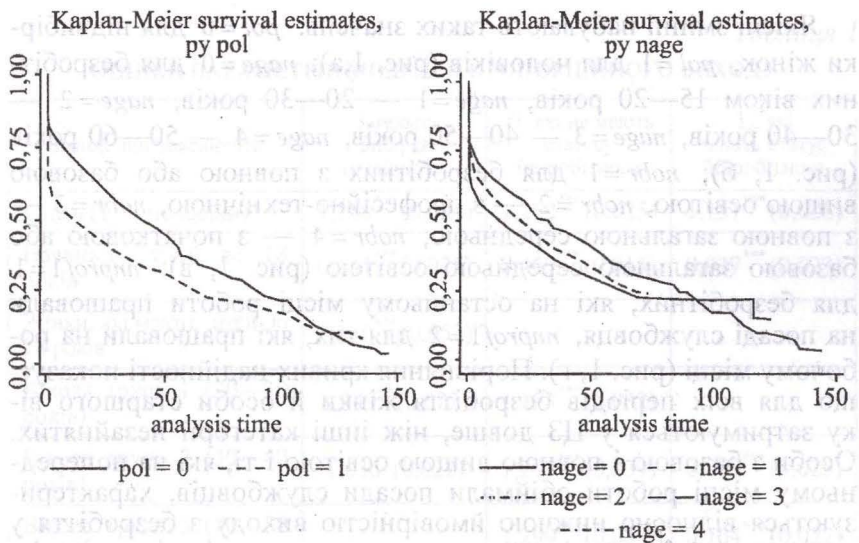
Для побудови емпіричних моделей пошуку роботи використовують аналіз тривалості. Змінна, яка становить інтерес в аналізі тривалості — це період часу, що минає від початку події до її закінчення або до моменту вимірювання, який може передувати закінченню події. Нехай випадкова величина T — тривалість проміжку безробіття, має неперервний розподіл імовірностей зі щільністю $f(t)$, де t є реалізацією T . Імовірність того, що тривалість періоду становитиме щонайменше t , задається функцією виживання: $S(t) = 1 - F(t) = \Pr(T \geq t)$. Звідси $S(t)$ — спадна функція часу з такими властивостями: $S(t) = 1$ для $t = 0$ і $S(t) = 0$ для $t = \infty$. Для характеристики ймовірності закінчення проміжку незайнятості у короткий інтервал часу $[t, t + \Delta]$ за умови, що він тривав до моменту t , застосовують функцію $\lambda(t)$ — інтенсивність відмов

(функція виходу): $\lambda(t) = \lim_{\Delta \rightarrow 0} \frac{\Pr(t \leq T < t + \Delta | T \geq t)}{\Delta} = \frac{f(t)}{S(t)}$. Саме

функція інтенсивності відмов моделюється, як правило, в аналізі даних тривалості. Найширше застосовуються так звані пропорційні моделі виходу виду: $\lambda(t, x, \beta, \lambda_0) = \exp(x'\beta)\lambda_0(t)$, де x — вектор пояснюючих змінних, β — вектор параметрів, що необхідно оцінити, $\lambda_0(t)$ — функція базового ризику. Якщо базова функція не специфікована, то отримуємо модель пропорційних виходів Кокса.

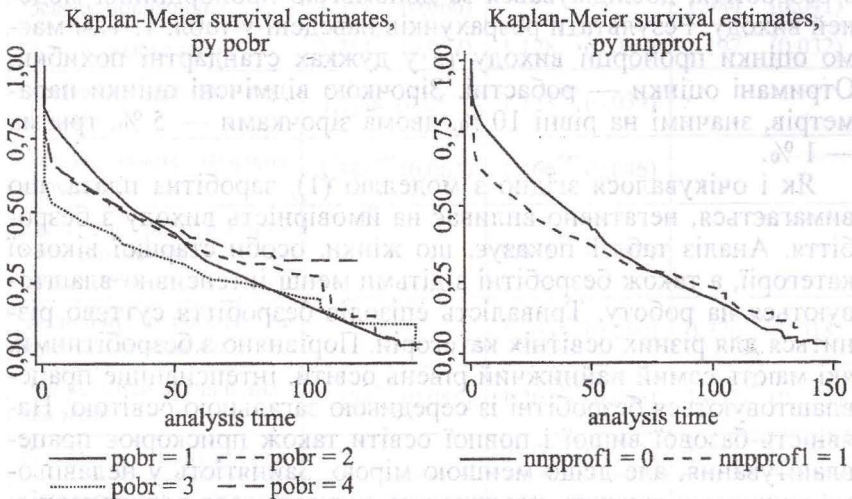
Для розрахунків використовувався статистичний пакет STATA. За одиницю вимірювання обрано тиждень, подією виходу вважалось працевлаштування.

На рис. 1 наведено криві надійності для різних підвибірок, що являють собою графічне відображення функцій виживання, отриманих за допомогою множникових оцінок Каплана — Майєра.



а) функції виживання за статтю

б) функції виживання за віком



в) функції виживання за освітою

б) функції виживання за видом останнього місця роботи

Рис. 2. Функції виживання Каплана-Мейерса за окремими підвибірками

Якісні змінні набувають таких значень: $pol=0$ для підвибір-ки жінок, $pol=1$ для чоловіків (рис. 1, а); $nage=0$ для безробіт-них віком 15—20 років, $nage=1$ — 20—30 років, $nage=2$ — 30—40 років, $nage=3$ — 40—50 років, $nage=4$ — 50—60 років (рис. 1, б); $nobr=1$ для безробітних з повною або базовою вищою освітою, $nobr=2$ — з професійно-технічною, $nobr=3$ — з повною загальною середньою, $nobr=4$ — з початковою або базовою загальною середньою освітою (рис. 1, в); $nnprof1=1$ для безробітних, які на останньому місці роботи працювали на посаді службовця, $nnprof1=2$ для тих, які працювали на ро-бочому місці (рис. 1, г). Порівняння кривих надійності показує, що для всіх періодів безробіття жінки й особи старшого ві-ку затримуються у ЦЗ довше, ніж інші категорії незайнятих. Особи з базовою і повною вищою освітою і ті, які на поперед-ньому місці роботи обіймали посади службовців, характери-зуються відносно нижчою ймовірністю виходу з безробіття у періоди до 1,5 року, і починають випереджати інші групи піз-ніше.

Сумарний ефект факторів, що впливають на «ризик» виходу з безробіття, досліджувався за допомогою пропорційних моде-лей виходу. Результати розрахунків наведені у табл. 1. Там має-мо оцінки пропорції виходу та у дужках стандартні похибки. Отримані оцінки — робастні. Зірочкою відмічені оцінки пара-метрів, значимі на рівні 10 %, двома зірочками — 5 %, трьома — 1 %.

Як і очікувалося згідно з моделлю (1), заробітна плата, що вимагається, негативно впливає на ймовірність виходу з безро-біття. Аналіз табл.1 показує, що жінки, особи старшої вікової категорії, а також безробітні з дітьми менш інтенсивно влашто-вуються на роботу. Тривалість епізодів безробіття суттєво різ-ниться для різних освітніх категорій. Порівняно з безробітними, які мають самий найнижчий рівень освіти, інтенсивніше праце-влаштовуються безробітні із середньою загальною освітою. На-явність базової вищої і повної освіти також прискорює праце-влаштування, але дещо меншою мірою. Зайнятість у недавньо-му минулому служить позитивним сигналом для роботодавців: стаж роботи в останні 12 місяців збільшує «ризик» виходу з безробіття. Водночас загальний стаж негативно впливає на ви-хід з незайнятості: можливо людський капітал, що накопичуєть-ся, достатньо швидко знецінюється, а резервна зарплатня із збіль-шенням стажу зростає.

Таблиця 1

ОЦІНКИ ПАРАМЕТРІВ МОДЕЛЕЙ ПРОПОРЦІЙНОГО ВИХОДУ

Змінні, що пояснюють	Загальна вибірка незайнятих	Ті, які не мають статусу безробітного	Ті, які мають статус безробітного
Стать (1 — чоловіки)	1,280 ^{***} (0,024)	1,262 ^{***} (0,025)	1,151 ^{***} (0,028)
Наявність дітей до 18 років	0,641 ^{***} (0,025)	0,469 ^{***} (0,015)	0,937 ^{***} (0,023)
Жінки, які мають дітей до 18 років	1,180 ^{***} (0,052)		
Вікова група 1 (20—30 років)	1,049 ^{**} (0,022)	1,193 ^{***} (0,032)	
Вікова група 2 (30—40 років)	1,036 [*] (0,022)	1,299 ^{***} (0,039)	0,809 ^{***} (0,025)
Вікова група 3 (40—50 років)		1,299 ^{***} (0,038)	0,764 ^{***} (0,022)
Вікова група 4 (50—60 років)	0,849 ^{***} (0,022)		0,747 ^{***} (0,028)
Освіта: повна вища	1,382 ^{***} (0,066)		1,484 ^{***} (0,041)
Освіта: базова вища	1,214 ^{***} (0,057)	1,128 ^{***} (0,039)	1,197 ^{***} (0,032)
Освіта: професійно-технічна	1,100 ^{**} (0,051)	1,133 ^{***} (0,039)	
Освіта: повна загальна середня	1,388 ^{***} (0,063)	1,466 ^{***} (0,046)	
Звільнені з роботи з причин, що не залежать од працівника		0,671 ^{***} (0,046)	
Звільнені з роботи за власним бажанням		1,263 ^{***} (0,050)	0,776 ^{***} (0,018)
Випускники навчальних закладів	1,324 ^{***} (0,055)	1,207 ^{***} (0,064)	1,499 ^{***} (0,123)
Наявність досвіду роботи		0,694 ^{***} (0,032)	1,451 ^{***} (0,082)
Стаж роботи в останні 12 місяців (1 — понад 26 тижнів)	1,080 ^{***} (0,018)		1,193 ^{***} (0,030)
Згода на громадські роботи	0,504 ^{***} (0,038)	0,408 ^{***} (0,074)	0,569 ^{***} (0,044)
Згода на перенавчання	0,770 ^{***} (0,048)	0,305 ^{***} (0,050)	

Пояснюючі змінні	Загальна вибірка незайнятих	Ті, хто не мають статусу безробітного	Ті, хто мають статус безробітного
На останньому місці роботи мав посаду службовця		1,081 ^{***} (0,032)	
Бажає працювати на посаді службовця	0,957 ^{**} (0,019)	0,846 ^{***} (0,031)	0,931 ^{**} (0,023)
Повторна реєстрація як безробітного		0,756 ^{***} (0,032)	1,234 ^{***} (0,032)
Характер роботи, що вимагається, — постійний	1,137 ^{***} (0,022)	1,068 ^{***} (0,023)	1,053 ^{**} (0,025)
Система оплати праці, що вимагається, — проста погодинна	1,344 ^{***} (0,024)	1,276 ^{***} (0,026)	1,233 ^{***} (0,029)
Зареєстрований до 2002 року	0,675 ^{***} (0,012)	0,816 ^{***} (0,018)	0,560 ^{***} (0,013)
Наявність статусу безробітного	0,091 ^{***} (0,003)		
Вимоги щодо середньомісячної зарплати (1 — вище середньої)	0,838 ^{***} (0,016)	0,873 ^{***} (0,022)	0,791 ^{***} (0,019)

Суттєві та значимі чинники, що знижують «ризик» виходу з безробіття — це згода безробітного на громадські роботи, яка знижує темп виходу з безробіття до 50 %, і згода на перенавчання. Після 2001 року, коли було запроваджено систему соціального страхування, за якої виплати в разі безробіття залежать од сплати страхових внесків, «ризик» виходу з незайнятості зріс більше ніж на 30 %.

Статус безробітного, тож і виплата допомоги знижує ймовірність виходу з незайнятості, причому досить суттєво. Було побудовано моделі пропорційного виходу Кокса окремо для підвбірки незайнятих, що мають статус безробітного, та для підвбірки тих, хто такого статусу не має (див. табл. 1). Можна вважати, що для незайнятих, які не мають статусу безробітних, єдиною метою звернення до центрів зайнятості є працевлаштування. Як бачимо з табл. 1, серед незайнятих, що не мають статусу безробітних, інтенсивніше працевлаштовуються люди віком від 30 до 50 років. Для даної категорії населення наявність повної вищої освіти не впливає на ймовірність виходу з безробіття, водночас підвищується ефект впливу професійно-технічної освіти. Знижує «ризик»

виходу з безробіття бажання працювати на посаді службовця, а також наявність досвіду роботи, зокрема в останній рік. Тобто швидше за всіх працевлаштовуються ті, які внаслідок невисоких освітніх і професійно-кваліфікаційних характеристик згодні на будь-який запропонований варіант роботи. Повторна реєстрація як безробітного, ймовірно, є негативним сигналом для роботодавців і знижує шанси виходу з незайнятості.

Відносно незайнятих, які мають статус безробітних, ми не можемо впевнено стверджувати, що єдиною метою їх звернення до ЦЗ є працевлаштування. Як бачимо на табл. 1, для даної категорії людей на відміну від тих, які не мають статусу безробітних, такі фактори, як звільнення з роботи за власним бажанням і повторна реєстрація, прискорюють вихід з незайнятості, можливо, тому, що у цьому випадку зменшується матеріальна допомога з безробіття. Серед незайнятих, які мають статус безробітних, наявність вищої освіти, а також досвіду роботи суттєво прискорює вихід із незайнятості. Можливо, дана категорія безробітних шукає роботу за каналами, не пов'язаними з ЦЗ.

Для оцінки впливу соціально-демографічних і професійних характеристик незайнятого на ймовірність його виходу з ЦЗ протягом перших 7 днів побудовано модель логістичної регресії, в якій залежна якісна змінна набуває значення 1, якщо незайнятий перебував на обліку менше 7 днів, та значення 0 в інших випадках. Результати розрахунків для Дніпропетровська, а також для Києва [4], наведено у табл. 2. Як бачимо на цій табл., отримані результати для обох міст добре узгоджуються. Згідно з табл. 2, чоловіки мають більше шансів залишити ЦЗ протягом першого тижня. Що вища освіта, то вищою є ймовірність перейти у групу безробітних. Порівняно з тими, які працювали на робочих місцях, у службовців вища ймовірність перейти у групу безробітних. Особи, звільнені за власним бажанням, знаходять робочі місця дуже швидко, водночас час для звільнених з причин, що не залежать від працівника, ймовірність перейти у групу безробітних вища. Тобто на зареєстрованому сегменті ринку праці найбільше затребуються і знаходять роботу протягом першого тижня особи, для яких немає обмежень за критерієм підходящої роботи внаслідок їх невисоких освітніх і професійно-кваліфікаційних характеристик, а також ті, які добровільно вийшли на ринок праці, вважаючи, що для них існують підходящі вакансії.

Тож, як показав проведений аналіз, на сьогодні залишається ще не вирішеною ціла низка проблем. Так, значна частина безробітних звертається до ЦЗ тільки для отримання допомоги з безробіття. До-

помога ЦЗ щодо працевлаштування є ефективнішою для малокваліфікованих робітників, що не мають досвіду роботи. Такі активні програми сприяння зайнятості, як перепідготовка та участь у громадських роботах, асоційовані з більш тривалим перебуванням незайнятих у реєстрі. Водночас після 2001 року, коли систему соціального захисту на випадок безробіття було замінено системою соціального страхування, «ризик» виходу з незайнятості суттєво зріс.

Таблиця 2

**ЧИННИКИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ВИХІД
З ЦЕНТРУ ЗАЙНЯТОСТІ ПРОТЯГОМ ПЕРШОГО ТИЖНЯ**

Дніпропетровськ		Київ	
Змінні	Оцінки параметрів	Змінні	Оцінки параметрів
Стать (1 — чоловіки)	0,645*** (0,024)	Стать (1 — жінки)	-0,573*** (0,078)
Вік: до 20 років	0,365*** (0,059)	Вік: до 20 років	0,827*** (0,187)
		Вік: 20—25 років	0,803*** (0,163)
Вік: 20—30 років	0,764*** (0,041)	Вік: 25—30 років	0,527*** (0,172)
		Вік: 30—35 років	0,804*** (0,183)
Вік: 30—40 років	0,736*** (0,043)	Вік: 35—40 років	0,313* (0,176)
		Вік: 40—45 років	0,353** (0,166)
Вік: 40—50 років	0,471*** (0,041)	Вік: 45—50 років	0,525*** (0,170)
Освіта: повна вища	-0,369*** (0,074)	Освіта: повна вища	-0,205 (0,217)
Освіта: базова вища	-0,053 (0,070)	Освіта: базова вища	-0,201 (0,207)
Освіта: проф.-технічна	0,164** (0,068)	Освіта: проф.-технічна	0,010 (0,196)
Освіта: середня	0,834*** (0,065)	Освіта: середня	0,127 (0,189)
Наявність дітей до 18 років	-1,506*** (0,035)	Наявність дітей до 6 років	-0,067 (0,149)
Звільнені з роботи з причин, що не залежать від працівника	-1,006*** (0,062)	Звільнені з роботи з причин, що не залежать від працівника	-0,516*** (0,159)
Звільнені з роботи за власним бажанням	0,750*** (0,033)	Звільнені з роботи за власним бажанням	0,598*** (0,134)
Випускники навчальних закладів	0,284*** (0,073)	Випускники шкіл	-0,155 (0,177)

Дніпропетровськ		Київ	
Змінні	Оцінки параметрів	Змінні	Оцінки параметрів
Робоча професія	-0,863*** (0,054)	Робоча професія	- 1,070*** (0,131)
Службовець	-1,102*** (0,057)	Службовець	- 0,466*** (0,115)
		Не зайнятий більше року	0,204** (0,092)
Константа	-1,438*** (0,083)	Константа	- 0,647*** (0,253)

Отже, дослідження факторів тривалості безробіття, проведене на основі даних реєстру центрів зайнятості Дніпропетровська, показало, що жінки, особи старшої вікової категорії, а також безробітні з дітьми менш інтенсивно працевлаштовуються. Зайнятість у недавньому минулому служить позитивним сигналом для роботодавців, але загальний стаж негативно впливає на вихід із незайнятості: накопичуваний людський капітал достатньо швидко знецінюється, а резервна зарплата зі збільшенням стажу зростає. Після 2001 року, коли було запроваджено систему соціального страхування, за якої виплати у разі безробіття залежать від страхових внесків, «ризик» виходу з незайнятості зріс більше, ніж на 30 %. Статус безробітного й отже виплата допомоги, досить суттєво знижує ймовірність виходу з незайнятості. Це можна пояснити тим, що досить велика частка осіб звертається до ЦЗ тільки для отримання допомоги з безробіття. Встановлено, що серед незайнятих, які звернулися до ЦЗ по допомогу у працевлаштуванні, найшвидше з незайнятості ті, які внаслідок невисоких освітніх і професійно-кваліфікаційних характеристик згодні на будь-який запропонований варіант роботи. Серед незайнятих, які мають статус безробітних, наявність вищої освіти і досвіду роботи суттєво прискорює вихід із незайнятості.

Література

1. Денисова И. А. и др. Длительное пребывание в регистре безработных: низкий уровень образования, неудачное стечение обстоятельств или что-то еще? // Сборник статей. — М.: Независимый институт социальной политики, 2003.
2. Купец О. В. Определяющие факторы продолжительности безработицы в Украине — М.: EERC, 2005.

3. Рядно О. А., Піскунова О. В., Хруц Я. В. Фактори тривалості зареєстрованого безробіття (емпіричне дослідження на прикладі м. Дніпропетровська) // Вісник ДДФА. Економічні науки. — № 1 (15). — 2006. — С. 130—145.

4. Stetsenko S. On the Duration and the Determinants of Ukrainian Registered Unemployment. A Case Study of Kyiv, Master of Arts Thesis. — Kiev: EERC — 2003.

Стаття надійшла до редакції 20.03.2007

УДК: 331.108.43

В. А. Савченко, д-р екон. наук, проф.,
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

СЕРТИФІКАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК МЕТОД ЙОГО ОЦІНКИ ТА РОЗВИТКУ

АНОТАЦІЯ. *Висвітлені теоретичні засади та практичні аспекти обов'язкової і добровільної сертифікації персоналу організацій в умовах вступу України до Світової організації торгівлі, посилення вимог національної економіки до якості робочої сили. Проаналізований передовий вітчизняний та зарубіжний досвід з проведення сертифікації персоналу, обґрунтовані пропозиції щодо підвищення ефективності роботи у зазначеній сфері діяльності.*

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Сертифікація персоналу, атестація, підтвердження відповідності, сертифікат відповідності, орган з оцінки.

У відповідності з міжнародною практикою, якість у ринкових умовах гарантується документом (сертифікатом), що засвідчує відповідність фактичних параметрів продукції нормативам. При цьому сертифікованою може бути як продукція, так і працівники, які мають до даної продукції безпосереднє відношення [1, с. 9]. Тому сертифікація персоналу має виступати є важливим напрямом державної політики у сфері оцінки персоналу та його розвитку. Її актуальність набуває особливого значення в умовах вступу України до Світової організації торгівлі.

Поняття «сертифікація персоналу» нетотожне поняттю «атестація персоналу». Атестація персоналу — це формалізоване оцінювання кадрів, що проводиться у певний час, у встановленій формі, за спеціально розробленою процедурою, за результатами якої приймаються рішення щодо професійно-кваліфікаційного просування працівників, зарахування їх до резерву на керівні по-