

УДК 331.2(477)

З. П. Бараник, канд. екон. наук, доц.,
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

СТАТИСТИЧНЕ ОЦІНЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ЯК ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТРАТЕГІЇ ЙОГО РОЗВИТКУ

В статті обґрунтовано необхідність якісного статистичного оцінювання ринку праці як бази інформаційно-аналітичного забезпечення стратегії його розвитку. Розглядаються методологічні підходи щодо формування та побудови стратегії ефективного функціонування ринку праці.

Ключові слова: ринок праці, статистичне оцінювання, стратегія, інформаційно-аналітичне забезпечення.

Швидкість функціонування ринку праці залежить як від внутрішнього¹ середовища, яке його оточує, та і від зовнішнього², що також змінюється з певною швидкістю. Треба відзначити, що в останні роки швидкість змін зовнішнього середовища випереджає швидкість змін внутрішнього середовища. У зв'язку з цим виникають проблеми:

- адаптації ринку праці до змін зовнішнього та внутрішнього середовища;
- подолання кризових явищ у його розвитку (скорочення рівня безробіття, ліквідацію його прихованої форми та ін.);
- підготовки ринку праці до тих змін, що мають відбутись.

При комплексній статистичній оцінці функціонування ринку праці необхідно враховувати вплив зовнішнього середовища. Причому не прямий, а опосередкований вплив, який, насамперед, змінює якісні та кількісні характеристики ринку праці, фактори його формування. До факторів зовнішнього середовища можна віднести: макроекономічні, демографічні, соціально-психологічні.

До макроекономічних факторів відносять:

- інфляцію та бюджетний дефіцит, які двояко впливають на функціонування ринку праці. Так, зниження темпів інфляції та не інфляційні покриття бюджетного дефіциту можуть позитивно впливати на інвестиційну активність та створення робочих місць. Але для багатьох підприємств, особливо малих, які не являються привабливими для інвесторів, ці методи можуть привести до скорочення виробничої діяльності, що, в свою чергу, може привести до зниження рівня зайнятості та зростання рівня безробіття в країні;

- зовнішньоекономічну діяльність, особливо, експортну орієнтацію різних видів економічної діяльності, яка сприяє подальшій стабілізації виробництва та збільшенню попиту на кваліфіковану робочу силу. Експортна орієнтація виробництва, як правило, стимулює підвищення конкурентноздатності та якості вітчизняної робочої сили на міжнародному ринку праці;

- зважену інвестиційну політику держави, яка являється одним із головних, тривалих та дійових факторів ефективного функціонування ринку праці взагалі та регіональних ринків зокрема. Надходження капітальних вкладень у ті чи ті виробництва сприятиме відтворенню системи робочих місць у відповідності до міжнародних норм та стандартів, зниженню навантаження на вільні робочі місця та вакантні посади;

¹ Внутрішнім середовищем ринку праці є його ємність, сегментація, наявність ресурсів праці, процес функціонування.

² Зовнішнім середовищем ринку праці є економічна, політична, науково-технічна, екологічна та законодавча бази.

— фінансово-кредитну політику (особливо процеси банкрутства та санації не-кредитоспроможних підприємств), що повинна враховувати соціальні потреби звільненої робочої сили з її подальшим перерозподілом, знаходженням фінансових ресурсів для забезпечення мінімальних соціальних гарантій для вивільнених у зв'язку з ліквідацією збиткових виробництв.

До факторів зовнішнього середовища, що впливають на функціонування ринку праці, можна також віднести реструктуризацію, реорганізацію, приватизацію промислових підприємств, подальше реформування аграрного сектору економіки.

Зазначимо, що поліпшення ситуації в економіці: зростання валового внутрішнього продукту, обсягів виробництва продукції промисловості і сільського господарства, збільшення прямих іноземних інвестицій супроводжується, як правило, змінами у структурі зайнятості, підвищенням вимог до якості робочої сили, стимулюванням вивільнення надлишкової чисельності зайнятих.

До демографічних факторів зовнішнього середовища відноситься прогресуюча депопуляція населення. Чисельність населення України до 2050 р. зменшиться на 25 % за реалістичним варіантом і на 50 % за песимістичним. Вона скорочуватиметься не зважаючи на зростання народжуваності та тривалості життя, в структурі населення зменшуватиметься питома вага осіб працездатного віку, і, як наслідок, збільшиться навантаження особами пенсійного віку [1, с. 271]. Одним із виходів з даної ситуації є проведення пенсійної реформи, за умови її впровадження в структурі зайнятого населення країни можливе збільшення частки осіб старшого віку (пенсіонерів за віком), за якими будуть законодавче закріплені права на подальшу зайнятість.

До соціально-психологічних факторів зовнішнього середовища відносяться мотиваційні настанови політики зайнятості, що впроваджується в країні. Методами мотивації економічної активності населення (прямого впливу та непрямого регулювання) держава впливає «на сферу підприємництва, інфраструктуру ринку, некомерційний сектор економіки з метою створення умов ефективного використання трудового потенціалу відповідно до напрямків державної економічної політики» [2, с. 255].

До факторів внутрішнього середовища відносяться організаційні, нормативно-правові, фінансові параметри інфраструктури ринку праці. Вони і визначають стратегію держави на ринку праці. Серед них треба виокремити нормативно-правову базу, оскільки законодавча база визначає всі інші параметри інфраструктури ринку праці.

Нормативно-правова база ринку праці в Україні є одним з основних напрямів забезпечення державного регулювання зайнятості в країні. Правове регулювання зайнятості в Україні почало формуватися з 1991 р. Воно базується на прийнятті основного закону країни — Конституції України (статті 3, 22, 24, 26, 36, 39, 40—49, 53, 65), законах України «Про зайнятість населення», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про оплату праці», «Про соціальне партнерство», «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності», Кодекс законів про працю України. Крім того, воно базується на прийнятих МОП міжнародних нормах праці, зайнятості, безробіття.

До нормативно-правової бази відноситься низка нормотворчих актів, які конкретизують, регламентують і визначають механізм діяльності державних органів з окремих питань регулювання зайнятості населення. До них відносяться постанови Кабінету міністрів України про затвердження положень: «Про державну службу зайнятості», «Про організацію оплачуваних громадських робіт», «Про Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття», «Про державну інспекцію праці Міністерства праці України», «Про інспекцію по контролю за додержанням законодавства про зайнятість населення».

Деякі питання державного регулювання зайнятості населення регулюються наказами Міністерства праці і соціальної політики.

Всі прийняті закони та нормативні акти повинні бути взаємопов'язані та узгоджені між собою, оскільки це створює правову можливість всебічного регулювання процесами зайнятості населення та його соціального захисту на ринку праці. Мова йде про правові норми, які регламентують дії держави щодо використання регуляторів попиту на робочу силу, поєднують інвестиційну, кредитно-грошову, зовнішньоекономічну і бюджетну політику з політикою зайнятості, визначають відповідальність за додержанням законодавства про зайнятість, за недостатню ефективність заходів щодо зниження безробіття в країні. Необхідно зазначити, в країні потребують удосконалення правові норми, спрямовані на підвищення активності у пошуках гідної праці незайнятими, отримання ними підходящої роботи і підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці. В цьому сенсі необхідно забезпечити надійну інформацію про існуючі вакантні робочі місця і про осіб, які шукають роботу, про навчання безробітних, їх перекваліфікацію, професійну орієнтацію; активізацію зусиль у пошуках роботи.

Контроль за виконанням численних нормотворчих актів щодо зайнятості населення в країні здійснює Інспекція по контролю за додержанням законодавства про зайнятість, що утворена в системі Державної служби зайнятості України. Її практична діяльність потребує удосконалення, оскільки правові методи регулювання зайнятості (застосування економічних санкцій до суб'єктів господарювання) мають пасивний характер. Не завжди скасовують незаконні рішення підприємств, установ і організацій щодо прийняття або звільнення працівників, які суперечать законодавству про зайнятість населення.

Для вирішення цих проблем необхідна зовсім інша точка зору на політику зайнятості населення, точка зору, яка враховує вплив зовнішнього та внутрішнього середовища. Враховує вплив цих об'єктивних чинників на функціонування ринку праці та відповідну йому інформаційну базу.

На рис. 1 представлена взаємодія зовнішнього і внутрішнього середовищ з процесом функціонування ринку праці [3, с. 74].

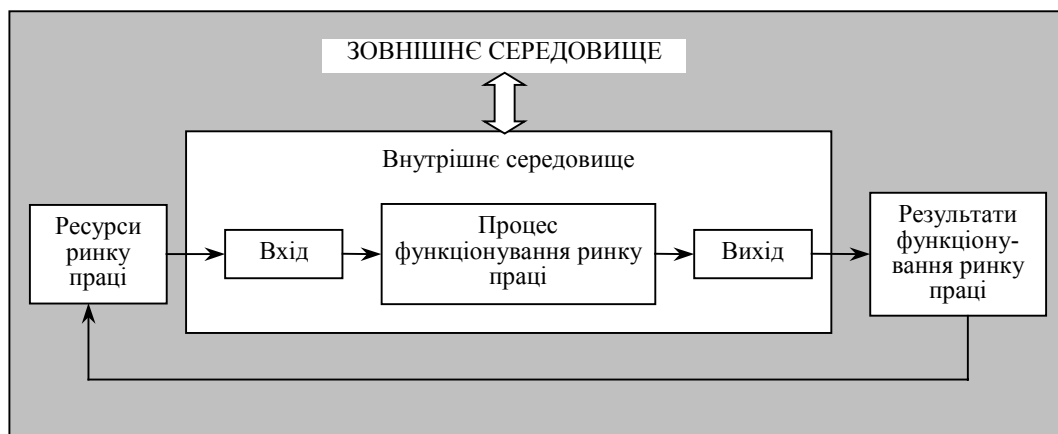


Рис. 1. Взаємодія зовнішнього і внутрішнього середовищ з процесом функціонування ринку праці

Дія механізму взаємодії внутрішнього та зовнішнього середовища з процесами, що відбуваються на ринку праці, передбачає розробку стратегії його функціонування.

Методологічні підходи щодо формування та побудови стратегії ефективного функціонування ринку праці повинні враховувати основоположні принципи сис-

темного стратегічного управління і оцінки його ефективності (BSC^{*}), які були розроблені у 90-х роках минулого сторіччя відомими вченими Р. С. Капланом, Д. П. Нортонем [4, с. 66—67], концептуальні засади стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002—2011 рр. та положення Стратегії економічного та соціального розвитку України на 2004—2015 рр. «Шляхом європейської інтеграції» [5, 6].

Згідно розробленої BSC, місія та загальна стратегія ефективного функціонування ринку праці переведена у систему статистичних показників, що відображають:

- оцінку функціонування національного та регіональних ринку праці (поточного стану та структури; швидкості та інтенсивності розвитку, стійкості, пропорційності розподілу елементів ринку праці, забезпечення збалансованості, відтворення ресурсів ринку праці, у тому числі, розвиток та відтворення робочої сили);

- оцінку результатів функціонування національного та регіональних ринку праці (ефективності використання робочої сили; умов входження національного ринку праці в міжнародний та забезпечення відповідності міжнародним нормам, стандартам; підвищення добробуту нації та соціального захисту населення).

Згідно національної стратегії України «Шляхом європейської інтеграції», стратегія ефективного функціонування ринку праці передбачає поетапний розвиток ринку праці [7, с. 135—138].

На першому етапі розвитку (2004—2005 рр.) формуються, становляться, створюються інститути ринку праці, налагоджуються взаємовідносини між суб'єктами ринку праці, обґрунтовуються концепції його розвитку у період ринкових перетворень, вирішуються проблеми гідної оплати праці та соціального захисту населення.

На другому етапі (2006—2009 рр.) стабілізується ситуація із співвідношенням попиту та пропозиції робочої сили за видами економічної діяльності, професійним складом та регіонами. Особлива увага приділяється відтворенню фізичних та духовних здібностей до праці, підвищенню мотивації праці, ефективному використанню трудового потенціалу країни, забезпеченню впровадження інноваційної моделі розвитку.

На третьому етапі (2010—2015 рр.) закріплюються позитивні тенденції у розвитку ринку праці: зберігається професійно-кваліфікаційна структура робочої сили, яка орієнтується на підвищення її якості; створюються реальні передумови науково-технічної творчості робочої сили, її конкурентоспроможності на міжнародному ринку праці.

Стратегія ефективного функціонування ринку праці пов'язана з його поточним станом діючими ресурсами праці, технологічною та фінансовою законодавчими базами, виробничою діяльністю, що здійснюється. Стратегія визначає напрями функціонування ринку праці, з'ясовує питання продовжувати чи коригувати діяльність ринку праці. Визначає діяльність ринку праці на перспективу. Оцінює ресурси ринку праці, корегує, якщо це потрібно, напрями їх розвитку та інше.

Стратегія визначає перспективу розвитку ринку праці як системи відповідно до зміни зовнішнього середовища, що виявляється у його конкурентній позиції, структурі, системі цінностей, в особливостях мотивації і контролю людських ресурсів країни.

Стратегія функціонування ринку праці повинна розроблятися під безпосереднім керівництвом виконавчих і представницьких органів всіх регіонів країни. Вона включає такі складові елементи: стратегічне планування, програму реалізації стратегії і стратегічний контроль. Стратегічне планування передбачає обґрунтування основних цілей (місії), напрямків функціонування ринку праці шляхом використання наявних переваг та створення нових, а також ефективного використання фак-

^{*} BSC (Balanced Scorecard) — система стратегічного управління й оцінки його ефективності.

торів його розвитку. Основні елементи стратегії країни, регіону, міста, району, міністерства, відомства повинні співпадати, оскільки метою стратегічного планування є довгострокове забезпечення результативності функціонування всіх рівнів адміністративного управління. Стратегія, перш за все, повинна врахувати зміни в навколишньому середовищі, які можуть мати потенційні загрози для розвитку ринку праці. Головним завданням стратегічного планування є забезпечення ефективного функціонування ринку праці на основі реалізації довгострокових програм.

Стратегія функціонування ринку праці — довготривалі, найбільш принципові, важливі вказівки, плани, наміри уряду, адміністрації регіонів, керівництва підприємств у відношенні розвитку ринку праці в період трансформаційної економіки. Це система взаємозалежних рішень і установок, що визначають пріоритетні напрями дій по реалізації місії країни, а цілі визначають кінцеві і проміжні стани у реалізації стратегії функціонування ринку праці.

Місія функціонування ринку праці полягає у підтримці заданих параметрів його розвитку. Місія визначає стратегічні цілі ринку праці як економічної системи. Вона формує загальні установки та принципи, які визначають основну мету розвитку ринку праці і його взаємовідносини з іншими ринками.

Стратегічний план повинен бути спрямований на передбачення перспективи, підтримування відповідності між цілями (місією) і можливостями, адаптацією до зовнішнього середовища, оптимальний розподіл ресурсів ринку праці. Він містить перспективні розрахунки можливостей розвитку ринку праці, напрями його розвитку з урахуванням впровадження новітніх технологій у виробництво, раціонального використання людських ресурсів. Правильний вибір стратегії дозволяє сконцентрувати зусилля та ресурси на реалізації трудового потенціалу країни, і тим самим забезпечити ефективне функціонування ринку праці в умовах сталого економічного зростання.

При обґрунтуванні стратегії функціонування ринку праці необхідно враховувати різний вплив основних факторів його розвитку, таких, як сучасна ринкова кон'юнктура, людський потенціал, техніко-економічний рівень виробництва, природно-ресурсний потенціал, екологічні інновації.

Головною метою функціонування ринку праці є стійке поліпшення якості життя населення у поєднанні з конкурентоспроможністю та соціальною справедливістю. У рамках головної мети виділяють такі підцілі:

- 1) сприяння високому рівню зайнятості, створенню нових робочих місць;
- 2) дотримання принципу соціального партнерства загальним доступом до соціальних послуг, які забезпечують перекваліфікацію, підвищення кваліфікації та допомогу при переїзді на нове місце;
- 3) поліпшення діяльності державних інститутів по відношенню до проведення економічної та соціальної політики;
- 4) впровадження активної політики зайнятості, гнучких форм праці, підтримка гнучкого робочого дня;
- 5) перехід від моделі з низькою заробітною платою до моделі з високою;
- 6) впровадження інвестицій в освіту, поширення інформаційних та комунікаційних технологій;
- 7) зменшення податкового навантаження, впровадження прогресивного прибуткового податку;
- 8) підтримка заходів екологічної модернізації;
- 9) рішення питань імміграції та інтеграції в Європу;
- 10) стимулювання людей старшого віку працювати довше;
- 11) недопущення порушення прав жінок.

Для реалізації кожної з зазначених під цілей слід формувати програму дій із встановленням термінів, механізмів, форм контролю і джерел фінансування, а також відповідальних за виконання.

Що стосується розробки стратегії функціонування ринку праці, то вона спирається на результати статистичного оцінювання як інформаційно-аналітичного забезпечення. На рис. 2 представлена концептуальна схема статистичного оцінювання ринку праці при формуванні стратегії його розвитку.

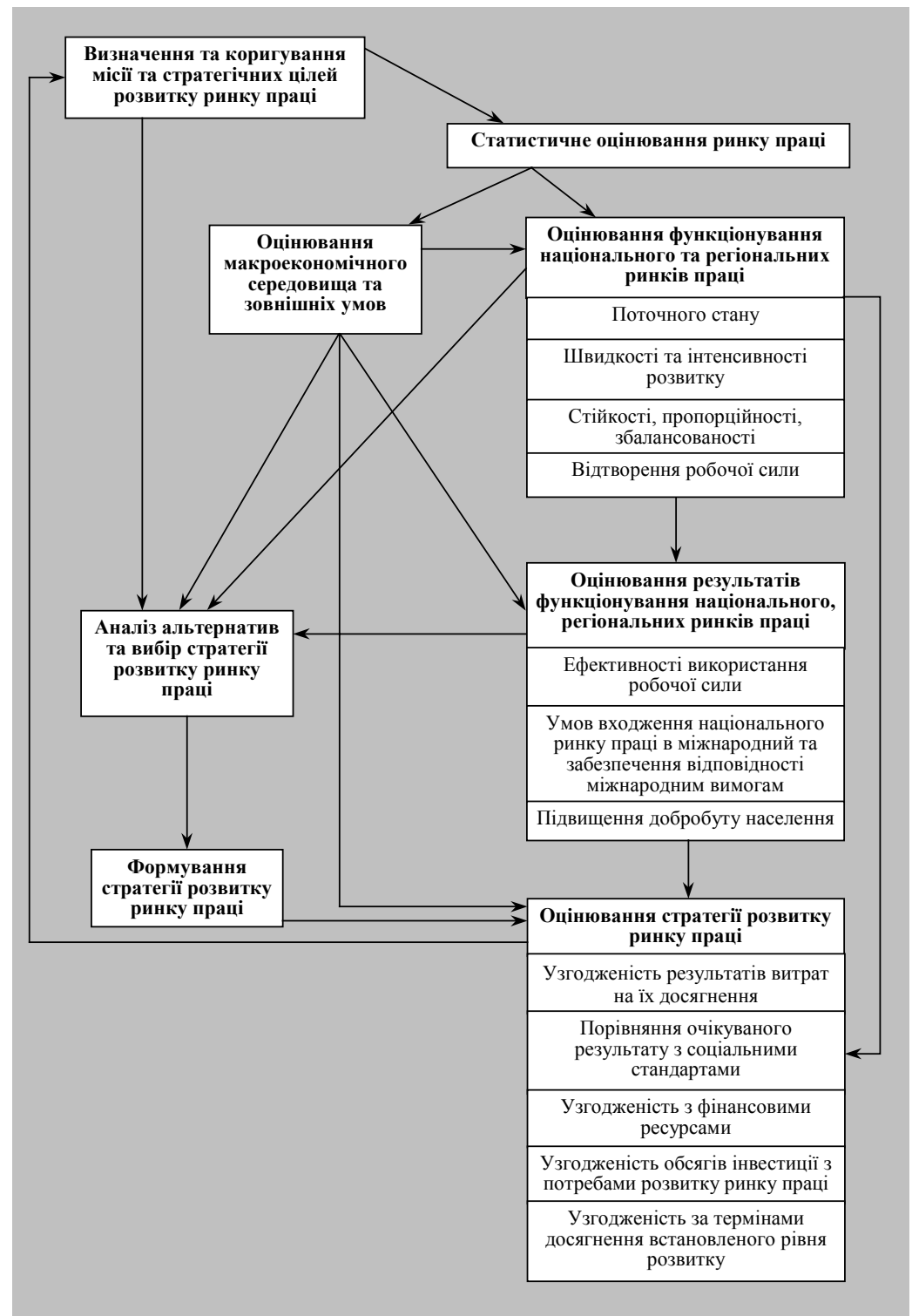


Рис. 2. Концептуальна схема статистичного оцінювання ринку праці при формуванні стратегії його розвитку

Вибір стратегії функціонування ринку праці слід визначити з огляду на низку критеріїв, що визначають її доцільність:

- узгодженість результатів і реальних витрат їх досягнення;
- визначеність за термінами досягнення встановленої межі;
- оптимальність поєднання очікуваного досягнення ефективного функціонування ринку праці та можливих соціальних ризиків і невизначеності майбутнього періоду;
- узгодженість з програмами регулювання зайнятості населення;
- збалансованість з фінансовими ресурсами, які можуть бути спрямовані на інвестиції;
- узгодженість запланованих інвестицій із загальноекономічними умовами зовнішнього середовища для ринку праці.

Крім того, стратегія функціонування ринку праці має пов'язуватися з подальшим розвитком і розширенням активних заходів для запобігання безробіттю та збільшенням на них витрат із фонду сприяння зайнятості населення з урахуванням етапів розвитку ринку праці.

Обґрунтування стратегії функціонування ринку праці дозволить зменшити до мінімуму негативні наслідки як внутрішнього, так і зовнішнього середовища, полегшить пристосування ринку праці та його окремих підсистем до змін, поліпшить ситуацію щодо коротко- та довгострокових програм розвитку ринку праці, дає можливість запровадити систему стимулювання гнучких форм організації праці, сприятиме підвищенню ефективності функціонування ринку праці.

При формуванні стратегії функціонування ринку праці в Україні необхідно враховувати ключові моменти становлення загальноєвропейської стратегії зайнятості. До них відносяться: активні та превентивні заходи щодо підтримки безробітних, особливо молоді; створення робочих місць і підтримка підприємництва (особливо у сфері послуг); подолання тенденцій до зміни робочих місць і підтримка вміння пристосовуватись до нових умов на ринку праці; підтримка розвитку людського капіталу та неперервної освіти; збільшення пропозиції праці і підтримка «активного віку праці» (збільшення середнього віку працездатних внаслідок постаріння населення); рівноправ'я статей (особливо скорочення рівня відмінностей у заробітній платі і чисельності безробітних, які обумовлені статеві-віковими характеристиками працюючих); підтримка інтеграційних процесів з дискримінацією на ринку праці окремих груп населення; рентабельність праці і створення відповідних стимулів для працюючих (перегляд податкової та соціальних систем з метою посилення привабливості праці, усунення безробіття та бідності, скорочення податкового навантаження на осіб, які отримують низьку заробітну плату); офіційна реєстрація незареєстрованих зайнятих та ліквідація регіональних диспропорцій в області зайнятості [8]. Зазначимо, що виконання країнами ЄС основних вимог загальноєвропейської стратегії зайнятості, починаючи з 1997 р., призвело до скорочення структурного безробіття, зростання зайнятості відповідно до підвищення економічного зростання в країнах. Ринок праці країн ЄС став швидше реагувати на зміни в соціальній та економічній сферах.

У зв'язку з позитивними тенденціями розвитку ринку праці, в багатьох країнах ЄС, вирішення поточних і довготермінових стратегічних проблем ринку праці України, в першу чергу, передбачає необхідність розробки науково-практичної концепції його функціонування. Ця концепція повинна врахувати визначені вище цілі, підходи та напрями реформування соціально-економічних відносин у країні та досвід країн європейської спільноти щодо зайнятості населення. Суть концепції функціонування ринку праці полягає у цілеспрямованому впливі на фактори, що формують попит і пропозицію робочої сили. Здійснення цієї концепції передбачає структурну реорганізацію економіки, підвищення інвестиційної активності, створення механізмів активізації малого підприємництва, гарантії соціальної безпеки з боку держави.

Література

1. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз (колективна монографія) / За ред. Е. М. Лібанової. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. — 328 с.
2. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2005. — 403 с.
3. Плющ Р. М. Організаційне моделювання структури місцевого самоврядування // Економіка та держава. — 2006. — № 10. — С. 72—74.
4. Чумаченко М. Г., Панков В. А. Управління вартістю компанії на основі ціннісного підходу // Фінанси України. — 2004. — № 2. — С. 66—67.
5. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: Монографія / О. І. Амоша, О. Ф. Новикова, В. П. Антонюк, Л. В. Шаульська та ін. / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. — Донецьк, 2006. — 208 с.
6. Послання Президента України до Верховної Ради України. Європейський вибір. Концептуальні засади стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002—2011 роки // Урядовий кур'єр. — 2002. — № 100 (черв.). — С. 1, 5—12.
7. Бандур С. І., Кучинська О. О. Стратегічні напрями регулювання ринку праці та зайнятості населення // Державне управління в сфері ринку праці та зайнятості населення: Матеріали міжн. наук.-практ. конф. / Під ред. В. О. Храмова. — К.: ІПК ДЗСУ, 2005. — С. 135—138.
8. http://ec.europa.eu/employment_social/newsletters/2_07_de.html

Надійшла до редакції: 28.12.2007