

І. О. Шейгас, аспірант,
Рада по вивченню продуктивних сил
України НАН України

ОЦІНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ПРОЦЕСІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ (ІНСТИТУЦІОНАЛЬНИЙ ПІДХІД)

АНОТАЦІЯ. Для розгляду питань, пов'язаних з ринком праці та процесами зайнятості крізь призму інституціональної теорії та подальшим їх результативним вирішенням необхідно напрацювати практичну базу оцінки функціонування інституціональних складових на ринку праці. В статті запропоновано інституційний підхід до оцінки результативності процесів забезпечення зайнятості через основний державний орган регулювання зайнятості.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: забезпечення зайнятості, інституціоналізм ринку праці, оцінка результативності зайнятості, коефіцієнти інституціональних умов забезпечення зайнятості, служба зайнятості.

АННОТАЦИЯ. Для рассмотрения вопросов, связанных с рынком труда и процессами занятости в разрезе институциональной теории, дальнейшим их результативным разрешением, необходимо наработать практическую базу оценки функционирования институциональных составляющих на рынке труда. В статье предлагается институциональный подход оценки результативности процессов обеспечения занятости, через основной государственный орган регулирования занятости.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: обеспечение занятости; институционализм рынка труда; оценка результативности занятости; коэффициенты институциональных умов обеспечения занятости; служба занятости.

ABSTRACT. For consideration of questions connected with a labour market and employment processes in a categories of institutional theories and their further productive permission, it is necessary to turn out practical base of an estimation of functioning institutional compound on a labour market. In article the approach of an estimation of productivity of processes of maintenance of employment, through the basic institutional organization of employment regulation.

KEY WORDS: processes of maintenance of employment, institutional aspect of employment, an estimation of productivity of employment, institutional indicator of maintenance conditions of employment, placement service.

Постановка проблеми. Питання результативності забезпечення зайнятості, як одного з ключових процесів на ринку праці, набуває особливої актуальності в умовах виходу економіки країни з провалля загальноекономічної кризи. «Забезпечення зайнятості» є проміжним функціональним етапом між такими станами

людських ресурсів як «трудовий потенціал» та «ефективна зайнятість». Досягнення ефективної зайнятості на ринку праці залежить від інституціоналізації, формування відповідних умов проходження учасниками ринку праці процесу забезпечення зайнятості з відповідним кінцевим результатом.

Забезпечення зайнятості відбувається в двох напрямках:

— інституціональному, тобто в межах і під контролем державних органів, що регулюють відносини в даній сфері;

— неофіційному (стихійному), взаємодія учасників на ринку праці поза встановленими правилами та зареєстрованим ринком.

Основна проблема ринку праці України — скорочення попиту на працю — частіше приводить до прихованого безробіття в офіційному секторі ринку праці, зайнятості в неформальному та нетоварному секторах, посилення зовнішньої трудової міграції, ніж до відкритого безробіття, зареєстрованого закладами з питань працевлаштування [4].

Виникає необхідність оцінки стану перебігу даних процесів, визначення рівня урегульованості та централізації. Інституціональний аспект вивчення та оцінки процесів забезпечення зайнятості визначає, перш за все, рівень та межі державного втручання, впливу та контролю процедур пов'язаних з забезпеченням зайнятості на ринку праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Актуальність теми, обраної для наукової статті підтверджується чисельними напрацюваннями як вітчизняних, так і закордонних науковців.

Економічні і соціологічні доктрини інституціоналізму і неінституціоналізму ґрунтуються на ідейній спадщині класичного економічного лібералізму (А.Сміт і Д.Рікардо), регульованої державою ринкової економіки (кейнсіанство), філософії позитивізму і солідарності (О.Конт, Е.Дюркгейм), теорії керуючих (бюрократичних) організаційних структур (М.Вебер), теорії прав власності (Р.Коуз, А.Алчіан), теорії суспільного вибору (К.Ерроу, Дж.Бьюкенен), нової економічної теорії (Д.Норт), теорії агентів (Т.Стігліц), трансакційної організації (О.Уільямсон).

До економічних і соціальних інститутів відносять інститути власності і контрактних відносин (включаючи трудові відносини), заробітної плати і соціального забезпечення. Їхня роль складається у виконанні регулятивних функцій суб'єктів господарювання і трудових відносин, зв'язаних з організацією і управлінням процесами життєдіяльності, матеріального і соціального відтворення.

Таким чином, інституціоналізм розглядає механізми і зв'язки суб'єктів ринкових відносин, оцінює їхні дії по виконанню норм

(формальних і неформальних), дає оцінку ефективності структур (інститутів).

Проблематиці вивчення процесів в системі забезпечення зайнятості на ринку праці країни присвячені роботи Д.П. Богині., В.В. Онікієнко, П.П. Мазурка, О.А. Грішнєвої. Питання оцінки зайнятості, в своїх роботах, висвітлюють такі науковці, як В.М. Геєць, С.І. Бандур, Д.П. Богиня, Т.А. Заяць, Р.П. Колосова, А.М. Колот. В наукових роботах пріоритетними напрямками дослідження виявляються основні економічні, соціальні, політичні аспекти формування, функціонування та оцінки процесів зайнятості та забезпечення зайнятості. Методики оцінки результативності зайнятості носять спрощений характер та зводяться до аналізу кількості зайнятого та незайнятого населення, кількості наданих послуг органами служби зайнятості, тобто до фактичного обґрунтування динаміки того чи іншого показника в часі. Інституціональний аспект оцінки результативності процесів забезпечення зайнятості вимагає більш поміркованого підходу з визначенням похідних результатів тих чи інших процесів у межах ринку праці. Обґрунтування науковцями інституціонального аспекту здебільшого носить теоретичний, описовий характер.

Формулювання цілей статті. Для розгляду питань пов'язаних з ринком праці та процесами зайнятості крізь призму інституціональної теорії та подальшим їх результативним вирішенням необхідно напрацювати практичну базу оцінки функціонування інституціональних складових на ринку праці. Механізм державного регулювання зайнятості як формує, так і підпадає під вплив значної кількості інститутів на ринку праці. Державна служба зайнятості — є дієвим владним інститутом який визначає та впливає на інституціональні процеси на ринку праці. А отже, актуальності в межах дослідження набуває оцінки результативності процесів забезпечення зайнятості через основний інституційний орган регулювання зайнятості. Показники запропоновані в межах дослідження дозволять визначити такі аспекти процесу забезпечення зайнятості, як повнота охоплення загальної чисельності незайнятого населення формальними заходами державного забезпечення зайнятості; рівень інституціонального оформлення трудових відносин; ефективність застосування активного інструментарію забезпечення зайнятості; відповідність зайнятості соціально-економічним запитам суспільства. За результатами проведення оцінки за запропонованими показниками необхідно сформулювати ряд організаційних заходів підвищення результативності інституціональних процесів забезпечення зайнятості.

Для відображення практичної складової дослідження проведемо оцінку ефективності процесів забезпечення зайнятості для Хмельницького регіону.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для більш докладного вивчення інституціональних особливостей забезпечення зайнятості в науковій статті пропонується розробка ряду показників по оцінці результативності процесів забезпечення зайнятості. Запропоновані коефіцієнти визначають стан інституціональних умов в процесі забезпечення зайнятості. Інститут служби зайнятості є ключовим державним інструментом регулювання зайнятості, а отже саме цей орган здійснюється вплив на інституціональне середовище ринку праці. Запропоновані показники оцінки результативності забезпечення зайнятості передбачають результат на основі якого будуть запропоновані організаційні заходи покращення інституціональних умов через службу зайнятості. В якості інформаційних джерел пропонується використання загально прийнятих розрахункових величин статистичної звітності, що дозволить без ускладнень впровадити запропоновані коефіцієнти в систему моніторингу процесів забезпечення зайнятості на ринку праці органами служби зайнятості.

1. ***Коефіцієнт рівня регульованості процесів забезпечення зайнятості*** — ступінь охоплення незайнятого населення із загального числа безробітних (за методологією МОП) офіційними заходами забезпечення зайнятості:

$$K_p = 1 - \frac{CH_{np}}{CH_{cz}}, \quad (1)$$

де CH_{np} — чисельність незайнятого населення поза офіційною сферою регулювання процесів забезпечення зайнятості;

$$CH_{np} = CB_{мон} - CH_{cz}, \quad (2)$$

де $CB_{мон}$ — чисельність безробітного населення за методологією МОП;

CH_{cz} — чисельність незайнятого населення на обліку в службі зайнятості.

Даний показник відображає місце служб зайнятості на ринку праці, рівень впливовості та привабливості для населення. Коефіцієнт рівня регульованості процесів зайнятості є лакмусом щодо внутрішніх та зовнішніх умов функціонування служби зайнятості.

2. Коефіцієнт стихійності працевлаштування робочої сили — ступінь заповнення нових робочих місць незайнятим населенням поза офіційним механізмом працевлаштування:

$$K_{cn} = \frac{H_{pm} - L_{pm} - П_{сз}}{CH_{np}}, \quad (3)$$

де H_{pm} — новостворені робочі місця за період;

L_{pm} — ліквідовані робочі місця за період;

$П_{сз}$ — потреба підприємств, установ та організацій у працівниках, офіційно заявлена в службу зайнятості.

Коефіцієнт стихійності працевлаштування відображає якісний рівень відносин між соціальними партнерами на ринку праці, зв'язок органів служби зайнятості з роботодавцями, умови взаємодії та активність щодо залучення їх до участі в офіційному механізмі працевлаштування на ринку праці.

3. Коефіцієнт інтенсивності забезпечення зайнятості — ступінь залучення незайнятого населення до активних заходів сприяння працевлаштуванню:

$$K_{izz} = 1 - \frac{K_{nac}}{K_{акт}}, \quad (4)$$

де K_{nac} — коефіцієнт пасивної поведінки незайнятих осіб у процесі забезпечення зайнятості;

$K_{акт}$ — коефіцієнт активної поведінки незайнятих осіб у процесі забезпечення зайнятості;

$$K_{nac} = \frac{CH_{днб}}{CH}, \quad (5)$$

де $CH_{днб}$ — чисельність незайнятого населення, що отримує грошову допомогу по безробіттю;

$CH_{аз}$ — чисельність незайнятого населення охопленого активними заходами соціального захисту;

$$K_{акт} = \frac{CH - CH_{днб}}{CH} = 1 - K_{nac}. \quad (6)$$

Значення даного коефіцієнта відображає спрямованість політики зайнятості через службу зайнятості до пасивних виплат матеріальної допомоги чи залучення незайнятого населення до активної участі в процесі працевлаштування.

4. **Коефіцієнт забезпечення адаптованості робочої сили** — ступінь відповідності чисельності незайнятого населення яке проходило професійне навчання, закінчило його та в результаті працевлаштоване:

$$K_{\text{зя}} = K_{\text{опн}} * K_{\text{рпн}} * K_{\text{рез}}, \quad (7)$$

$K_{\text{опн}}$ — коефіцієнт охоплення безробітних заходами професійного навчання;

$$K_{\text{опн}} = \frac{ЧБ_{\text{пнн}}}{ЧБ_{\text{сз}}}, \quad (8)$$

де $ЧБ_{\text{пнн}}$ — чисельність безробітних, які проходили курс професійного навчання;

$ЧБ_{\text{сз}}$ — чисельність безробітних на обліку в службі зайнятості;

$K_{\text{рпн}}$ — коефіцієнт рівня оволодіння новими професіями безробітними;

$$K_{\text{рпн}} = 1 - \frac{ЧБ_{\text{пнн}} - ЧБ_{\text{зпн}}}{ЧБ_{\text{пнн}}}; \quad (9)$$

де $ЧБ_{\text{зпн}}$ — чисельність безробітних які закінчили курс професійного навчання;

$K_{\text{рез}}$ — коефіцієнт результативності професійного навчання безробітних;

$$K_{\text{рез}} = \frac{ЧП_{\text{пн}}}{ЧБ_{\text{зпн}}}; \quad (10)$$

де $ЧП_{\text{пн}}$ — чисельність працевлаштованих після професійного навчання.

Коефіцієнт адаптованості робочої сили відображає наскільки результативно відбувається підготовка робочих кадрів у структурі служби зайнятості, а саме відповідність наступної залежності: потреба в робочій силі відповідної якості — підготовка незайнятого населення — працевлаштування.

5. **Коефіцієнт стимулювання створення робочих місць** — порівняння кількості новостворених робочих місць з відповідними заходами офіційного сприяння:

$$K_{\text{снр}} = \frac{Д + ЧБ_{\text{од}}}{H_{\text{рм}}}, \quad (11)$$

де $Д$ — кількість дотацій наданих роботодавцям для створення нових робочих місць;

$ЧБ_{од}$ — чисельність безробітних, які одержали одноразову допомогу по безробіттю для організації підприємницької діяльності.

Даний та попередній показники говорять про рівень наладженості відносин між підприємцями-потенційними роботодавцями та органами служби зайнятості.

Розрахунок коефіцієнтів за запропонованою методикою оцінки ефективності процесів забезпечення зайнятості проводиться за даними державного центру зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України.

Для досягнення практичного значення та з метою порівняння отриманих результатів розрахунку за методикою здійснюємо за статистичними даними 2007, 2008 років [5] (табл. 1).

Таблиця 1

ВИХІДНІ ДАНІ ДЛЯ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОЦЕСІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ В ХМЕЛЬНИЦЬКОМУ РЕГІОНІ ЗА 2007, 2008 РІК., ОСІБ

Показники		2007 рік	2008 рік
Чисельність безробітних за методологією МОП	$ЧБ_{моп}$	52000	51600
Чисельність незайнятого населення на обліку в службі зайнятості	$ЧН$	83627	90921
Чисельність незайнятого населення на обліку в службі зайнятості на кінець року	$ЧН_{кн}$	24120	34969
Чисельність безробітних на обліку в службі зайнятості	$ЧБ_{сз}$	23281	33589
Новостворені робочі місця	$Н_{рм}$	21835	21222
Ліквідовані робочі місця	$Л_{рм}$	12895	14019
Потреба підприємств, установ та організацій у працівниках, офіційно заявлена в службу зайнятості	$П_{сз}$	1057	724
Чисельність незайнятого населення, яке отримує грошову допомогу по безробіттю	$ЧН_{об}$	17670	25872
Чисельність безробітних які проходили курс професійного навчання	$ЧБ_{пнн}$	7194	8046
Чисельність безробітних, які закінчили курс професійного навчання	$ЧБ_{зпнн}$	5903	6437
Чисельність працевлаштованих після професійного навчання	$ЧП_{пнн}$	5778	6257
Кількість дотацій наданих роботодавцям для створення нових робочих місць	$Д$	1392	1575
Чисельність безробітних, які одержали одноразову допомогу по безробіттю для організації підприємницької діяльності	$ЧБ_{од}$	1541	1643

Результати розрахунку показників для оцінки ефективності процесів забезпечення зайнятості на ринку праці Хмельницького регіону в 2007, 2008 роках зведено в таблицю 2.

Показники коефіцієнта рівня регульованості процесів забезпечення зайнятості значно різняться в досліджуваних періодах. Від'ємне значення коефіцієнта $-0,16$ в 2007 році говорить про дуже низький рівень регульованості процесів зайнятості та розширення незареєстрованого ринку праці. В 2008 році результат даного показника набуває позитивного значення — $0,52$, процеси зайнятості стають більш регульованими та протікають в офіційному просторі ринку праці. Таке покращення показника залежить від загального скорочення кількості безробітних на ринку праці з паралельним збільшенням кількості незайнятого населення на обліку служби зайнятості регіону.

Таблиця 2

**РЕЗУЛЬТАТИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОЦЕСІВ
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ У ХМЕЛЬНИЦЬКОМУ РЕГІОНІ**

Показники		2007 рік	2008 рік
Коефіцієнт рівня регульованості процесів забезпечення зайнятості	K_p	$-0,16$	$0,52$
Коефіцієнт стихійності працевлаштування робочої сили	K_{cn}	$0,28$	$0,39$
Коефіцієнт інтенсивності забезпечення зайнятості	K_{izz}	$0,73$	$0,61$
Коефіцієнт забезпечення адаптованості робочої сили	$K_{зя}$	$0,20$	$0,15$
Коефіцієнт стимулювання створення робочих місць	$K_{сир}$	$0,13$	$0,15$

Коефіцієнт стихійності працевлаштування робочої сили дозволяє оцінити ступінь заповнення нових робочих місць незайнятим населенням поза офіційним механізмом працевлаштування. Чим вище значення показника, тим нижче рівень впливу офіційних інститутів на формування та заповнення робочих місць. У 2008 році даний показник збільшився на $0,11$ та склав $0,39$, що говорить про посилення тенденції стихійності працевлаштування, роботодавці незайняте населення в приватному порядку вирішують питання працевлаштування. Офіційний механізм працевлаштування незайнятого населення через інститут служби зайнятості є неідеальним та охоплює незначну частку потенційних робочих місць з загально можливих на регіональному ринку праці.

Коефіцієнт інтенсивності забезпечення зайнятості відображає ступінь залучення незайнятого населення до активних заходів сприяння працевлаштуванню. Чим ближче значення коефіцієнта до 1 , тим більше незайнятого населення охоплено заходами активного

працевлаштування. В 2008 році у порівнянні з попереднім 2007 роком даний показник погіршився, зменшився на 0,12 та склав 0,61, що говорить про негативну тенденцію набуття незайнятим населенням пасивної поведінки в процесі забезпечення зайнятості.

Коефіцієнт забезпечення адаптованості робочої сили оцінює ступінь відповідності чисельності незайнятого населення, яке проходило професійне навчання, закінчило його та в результаті працевлаштоване через структуру служби зайнятості. Значення коефіцієнта 0,20 та 0,15 відповідно в 2007 та 2008 роках говорить про дуже низький рівень адаптованості робочої сили в інституціональних межах підготовки та перепідготовки робочої сили через службу зайнятості. Незначним є не тільки відсоток незайнятого населення, яке мало можливість скористатись такими послугами служби зайнятості, а й відсоток подальшого працевлаштування такої робочої сили.

Коефіцієнт стимулювання створення робочих місць дає можливість порівняння кількості новостворених робочих місць на ринку праці регіону з відповідними заходами офіційного сприяння створення нових робочих місць через інститут служби зайнятості. Чим вище значення показника, тим активніше відбувається діяльність по стимулюванню роботодавців до створення робочих місць. На жаль, у наших розрахунках даний показник сягнув лише 0,13 0,15 у досліджуваних роках, що говорить про дуже низький рівень взаємодії партнерів та невідповідні інституціональні умови для розвитку діяльності в даному напрямку.

Загалом результат розрахунків відображає негативну картину низької результативності процесів забезпечення зайнятості майже за всіма коефіцієнтами. Невтручання в такий хід подій на ринку праці призведе до втрати контролю та цілковитої самодіяльності в сфері забезпечення зайнятості, зниження рівня соціальної захищеності працюючих та подальшої зневіри в органах державної влади.

Висновки і перспективи досліджень. Запропонована методика оцінки ефективності забезпечення зайнятості з урахуванням інституціональних особливостей, дозволяє зробити висновки, щодо формування інституціональних умов та рівня охоплення процесів на ринку праці заходами державного регулювання через функціонування інституту служби зайнятості.

Практичне значення проведеного дослідження міститься в результатах проведеної оцінки та пропозиціями організаційних заходів підвищення результативності інституціональних процесів забезпечення зайнятості. В ході аналізу результатів розрахунків та обґрунтування висновків чітко виділились два пріоритетних напрямки організаційного вдосконалення інституціонального се-

редовища служби зайнятості: місце та авторитетність органів служби зайнятості на ринку праці та формування результативних відносин з соціальними партнерами.

Місце та авторитетність органів служби зайнятості на ринку праці визнаються наступними положеннями:

- децентралізації управління в державній службі зайнятості, створення ефективного інструментарію організації взаємодії центру і регіонів в залежності від особливостей локального ринку праці та характеру розвитку ситуації на місцях;

- відпрацювання дієвого механізму збору і аналізу пропозицій та новаторських ідей вдосконалення системи управління, методів, процедур та стилю роботи працівників центрів зайнятості на місцях, створити своєрідний банк ідей;

- проведення зовнішніх та внутрішніх моніторингових досліджень щодо роботи служби зайнятості та рівня довіри населення, дозволить визначити сильні та слабкі місця функціонування служби зайнятості;

- організації при регіональних центрах зайнятості спеціалізованих бірж тимчасових і громадських робіт для незайнятого населення, що дозволить частково поліпшити їх матеріальний стан.

Формування результативних відносин з соціальними партнерами буде забезпечено через:

- розширення можливості використання ЄІАС для інформування соціальних партнерів. Проведення спеціальних довготривалих анкетувань безробітних для того, щоб своєчасно виявити тенденції і віхи у поведінці, мотивації, життєвих пріоритетах людей різних соціальних груп;

- удосконалення механізму формування державного замовлення в системі вищої та професійно-технічної освіти з метою забезпечення потреб регіональної економіки у спеціалістах і кваліфікованій робочій силі та соціальної підтримки вразливих верств населення;

- розробка заходів по сприянню створенню додаткових робочих місць на приватних і спільних підприємствах, у сфері малого і сімейного підприємництва, в підприємствах і організаціях комунальної власності само зайнятості;

- впровадження системи субсидій малим підприємствам за кожне створене додаткове робоче місце з повним робочим днем і наймом працівника на невизначений термін за направленням державної служби зайнятості;

- формування системи чітких, прозорих та взаємовигідних відносин обов'язкового характеру між службою зайнятості та роботодавцями.

Література

1 Институциональные изменения: рамки анализа / Норт Д. // Вопросы экономики. — 1997. — № 3. — С. 6—17.

2 Капелюшников Р.И. Новая институциональная теория. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.politech.ru/libertarium/10625>.

3 Концепція загальнодержавної програми зайнятості населення на 2009-2011 роки. [Електронний ресурс]. — Режим доступа: http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=81688&cat_id=3495.

4 Статистичний щорічник Хмельницької області 2008 рік // Державний комітет статистики України. Хмельницьке обласне управління статистики, м. Хмельницький, 2009.

5 Формування та розвиток системи соціально-трудових відносин: інституціональні аспекти / Колот А.М. // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. Т.3. Регулювання соціально-трудових відносин на ринку праці. — К.: КНЕУ, 2005. — С. 271—281.

Стаття надійшла до редакції 27.05.2010 р.

УДК 368. 914

О.О. Шишкіна, аспірант,
Національний університет
водного господарства та природокористування

МЕХАНІЗМ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЗАГАЛЬНО- ОБОВ'ЯЗКОВОГО ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ

АНОТАЦІЯ. Доведена необхідність проведення реформи загально-обов'язкового державного пенсійного страхування. Запропоновано механізм трансформації загальнообов'язкової складової пенсійної системи. Визначено індивідуальні ставки відрахувань на накопичувальне пенсійне забезпечення.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: загальнообов'язкове пенсійне страхування, механізм трансформації пенсійної системи, ставка внеску на накопичувальне пенсійне забезпечення

АННОТАЦИЯ. Доказанная необходимость проведения реформы общеобязательного государственного пенсионного страхования. Предложен механизм трансформации общеобязательной составляющей пенсионной системы. Определены индивидуальные ставки отчислений на накопительное пенсионное обеспечение.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: общеобязательное пенсионное страхование, механизм трансформации пенсионной системы, ставка взноса на накопительное пенсионное обеспечение