

2. *Мазаева Н.* Качество трудовой жизни – важная составляющая менеджмента персонала / Мазаева Н. // Проблемы теории и практики управления. — 2004. — №3.

3. *Михайлова, А.* Условия труда как элемент качества трудовой жизни / Михайлова А. // Человек и труд. — 2006. — №2.

4. *Райсберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б.* Современный экономический словарь. — М.: ИНФРА-М, 2000.

5. Трансграничные миграции и принимающее общество: механизмы и практики взаимной адаптации / Под ред. В.И.Дятлова: Монография. — Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2009.

6. *Федченко А.А., Волкова Л.П., Колесникова О.А.* Перспективы социального развития региона: потенциал и механизм социального партнерства: Монография. — Воронеж: Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2007.

7. *Цыганков В.А.* Трудовой потенциал: условия эффективного использования / Цыганков В.А // Человек и труд. — 2006. — № 12.

Стаття надійшла до редакції 9.06.2010 р.

УДК 330.3

І. Г. Филиппова, старш. викл.,
Г. С. Балахнін, канд. екон. наук, доц.,
кафедра «Управління персоналом
і економічна теорія» СНУ ім. В. Даля

ІНСТИТУЦІОНАЛЬНА ПАСТКА: МОДЕЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

АНОТАЦІЯ. *Різниця між фактичною ставкою заробітної платні в Україні і таким її значенням, при якому забезпечується позитивний приріст населення працездатного віку є інституційною пасткою, що приводить у дію механізм демографічної пастки.*

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Ринок праці, трудовий потенціал, демографічні зрушення, економічне зростання.

АННОТАЦИЯ. *Разница между фактической ставкой заработной платы в Украине и таким ее значением, при котором обеспечивается позитивный прирост населения работоспособного возраста является институционной ловушкой, которая приводит в действие механизм демографической ловушки.*

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Рынок труда, трудовой потенциал, демографические сдвиги, экономический рост.

The SUMMARY. The difference between the actual rate of wages in Ukraine and its such value at which the positive increase in population of efficient age is an institutional a trap which puts in action the mechanism of a demographic trap.

KEYWORDS. A labour market, labour potential, demographic shifts, economic growth.

Вступ. Демографічні процеси в Україні мають загрозливий характер з точки зору їх впливу на перспективу економічного зростання.

Вітчизняні економісти відзначають відсутність інституціональних перетворень, необхідних для забезпечення суспільного розвитку і стабільного економічного зростання в Україні [4], аналізують цільові орієнтири цього зростання і підвищення якості життя [2].

Проте дотепер немає чіткої стратегії відносно трудового потенціалу України, яка може забезпечити позитивні зрушення у віковому і якісному складі трудових ресурсів. За допомогою моделей ринку праці в Україні стає можливим визначити базові орієнтири в цьому напрямі. Тому побудова цих моделей є актуальним завданням сучасних наукових досліджень.

Постановка завдання. Метою статті є моделювання ринку праці в Україні як ринку ключового фактора виробництва, визначення чинників попиту і пропозиції праці в Україні. У процесі побудови моделей був використаний абстрактно-логічний метод, а також економіко-статистичні і економіко-математичні методи наукових досліджень.

Результати. Специфічною особливістю ринку праці в Україні є прямий зв'язок ставки реальної заробітної платні з рівнем попиту, і зворотний — з рівнем пропозиції праці. За період 1996—2008 рр. коефіцієнт парної кореляції значень реальної ставки заробітної платні з обсягом попиту на працю рівний 0,69, а з обсягом пропозиції робочої сили — 0,91.

Кейнсіанська модель ринку праці в Україні також демонструє зворотний зв'язок номінальної ставки заробітної платні з пропозицією праці, і прямий зв'язок — з попитом на працю. Це викликає необхідність додаткового дослідження чинників, дія яких дає такий ефект. Найбільш загрозливим чинником на ринку праці України є скорочення чисельності населення працездатного віку.

Для побудови моделі ринку праці в Україні необхідно встановити вплив варіації чисельності окремих вікових груп населення на динаміку попиту і пропозиції. Наступне рівняння регресії із статистично значущими коефіцієнтами показує вплив двох чинників на обсяг пропозиції праці в Україні:

$$y = 4,01 \cdot x_1 + 0,08 \cdot x_2 - 3,08, \quad (1)$$

де y — відносне зростання чисельності економічно активного населення (до 1995 року); x_1 — відносне зростання чисельності населення у віці від 25 до 44 років; x_2 — відносне зростання реальної ставки заробітної платні (в порівнянні із ставкою 1995 року).

На рис. 1 показані дві кривих: крива фактичної динаміки чисельності економічно активного населення України, і крива, одержана за допомогою моделі (1).

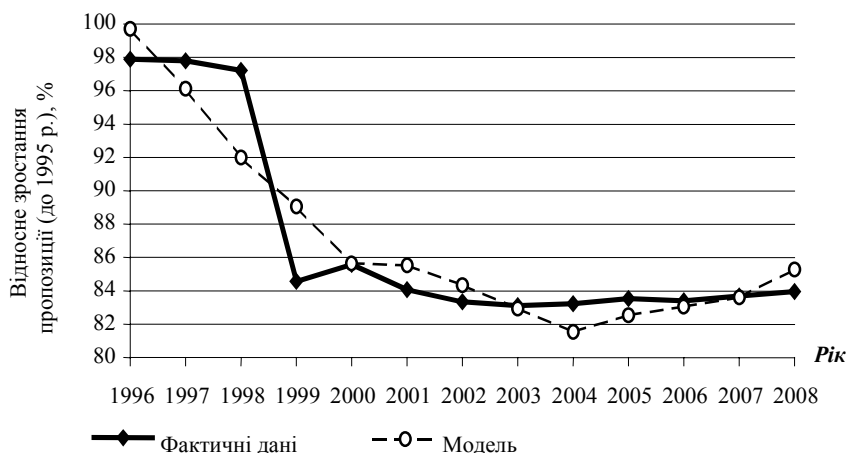


Рис. 1. Порівняння графіків фактичної динаміки рівня економічної активності з даними моделі (1)

Зв'язок між відносним зростанням обсягів інвестицій в основний капітал і відносним зростанням попиту на працю слабкий, але позитивний (коефіцієнт парної кореляції рівний 0,33). Зв'язок між відносним зростанням рівня незадоволеного попиту на працю, відносним зростанням ставки реальної заробітної платні і відносним зростанням обсягів інвестицій в основний капітал описується рівнянням регресії (2) із статистично значущими коефіцієнтами:

$$y = -0,275 \cdot x_1 + 1,4 \cdot x_2, \quad (2)$$

де y — відносне зростання незадоволеного попиту на робочу силу; x_1 — відносне зростання реальної ставки заробітної платні; x_2 — відносне зростання обсягів інвестицій в основний капітал.

Без урахування впливу інвестицій в основний капітал рівняння зв'язку відносного зростання незадоволеного попиту на працю і відносного зростання реальної ставки заробітної платні приймає вигляд (коефіцієнти статистично значущі):

$$y = -0,218 \cdot x_1 + 1,495, \quad (3)$$

де y , x_1 ті ж, що і в рівнянні (1).

На рис. 2 показані обидві моделі: модель 1 — рівняння (2), модель 2 — рівняння (3), а так само графік відносного зростання фактичних значень незадоволеного попиту і графік відносної динаміки рівня зайнятості.

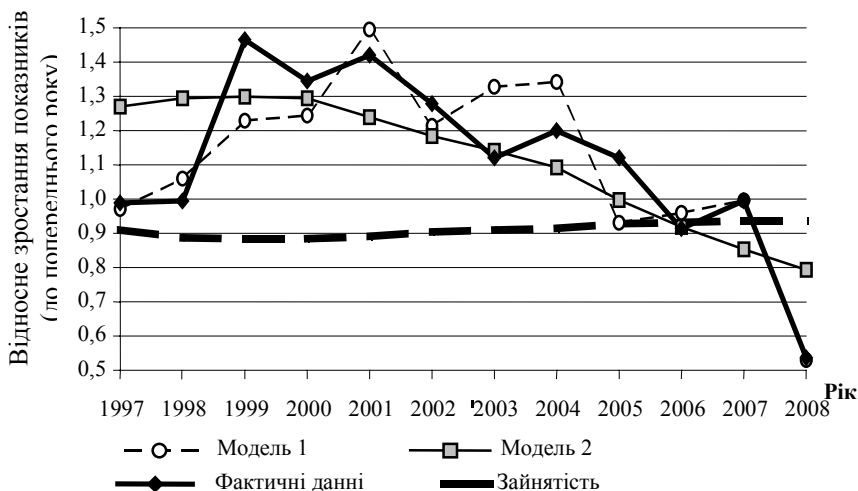


Рис. 2. Зіставлення моделей (2) і (3) з фактичними значеннями відносного зростання показників

Як видно з рівнянь (2) і (3), збільшення обсягу інвестицій частково компенсує негативний вплив зростання ставки заробітної платні на зростання рівня попиту на працю; інвестиції сприяють збільшенню продуктивності праці, тобто зрушенню кривої попиту на працю вгору, внаслідок чого рівноважне значення ставки заробітної платні зростає. Проте значні відхилення показників моделі від фактичних (див. рис. 2) вимагає додаткового дослідження чинників, що визначають динаміку рівня попиту на працю в Україні.

Зв'язок між відносним зростанням попиту на працю (до 1995 року), відносним зростанням реальної ставки заробітної платні і чисельності окремих вікових груп населення в Україні (до 1995 року), а так само питомою вагою інвестицій в обсязі ВВП описується наступним рівнянням регресії:

$$y = -75,2 \cdot x_1 + 16,49 \cdot x_2 - 1,4 \cdot x_3 + 73,37, \quad (4)$$

де y — відносне зростання попиту на робочу силу (до його рівня в 1995 році, %); x_1 — відносне зростання чисельності населення у віці від 25 до 44 років, %; x_2 — питома вага інвестицій в основний капітал у валовому доході; x_3 — відносне зростання реальної ставки заробітної платні (в порівнянні із ставкою 1995 року, %).

Одержана модель і графік фактичної динаміки відносного зростання попиту на працю показані на рис. 3.

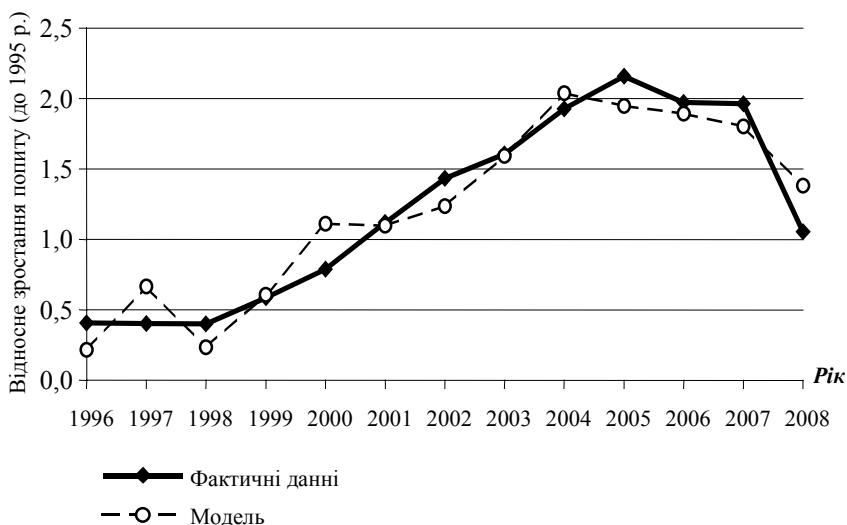


Рис. 3. Зіставлення графіків фактичної динаміки рівня попиту на працю з даними моделі (4)

З рівняння (4) можна зробити висновок про те, що інвестиції в основний капітал стимулюють попит на працю, а чисельність населення у віці 25–44 років має зворотний зв'язок з рівнем попиту. Зв'язок між відносним зростанням ставки реальної заробітної платні і попитом на працю негативний, як і повинно бути в кла-

сичній моделі; проте вплив ставки заробітної платні в порівнянні з іншими чинниками моделі вельми незначний, що і є причиною позитивного нахилу кривої попиту на працю.

Таким чином, рівень попиту на працю в Україні, так само, як і пропозиція праці, більшою мірою залежать від динаміки чисельності трудових ресурсів, особливо — чисельності населення у віці від 25 до 44 років; за рахунок убування чисельності населення крива відносного зростання попиту на працю має висхідний характер (див. рис. 3), а крива пропозиції праці — низхідний (див. рис. 1).

У результаті, прийнявши динаміку чисельності населення постійної, рівної середньому значенню за даний період, можна побудувати криві попиту і пропозиції на ринку праці України (рис. 4).

Крива попиту на працю L_1^D побудована відповідно до моделі (2), а крива L_2^D — відповідно до моделі (1). Зіставлення моделей дозволяє помітити, що інвестиції приводять до зрушення кривої попиту на працю вгору (L_2^D). Вигнута форма кривої свідчить про наявність демографічної пастки, обумовленої низьким рівнем якості трудового життя населення і жорсткістю ринку праці в Україні, слідством чого є убування чисельності трудових ресурсів, погіршення їх якісного складу. Чинники, що є причиною деградації трудового потенціалу України, — нездатність ринкових інститутів забезпечити умови відтворення трудового потенціалу і недосконалість інституту державного управління в Україні і державного регулювання ринку праці. Тому цю пастку можна вважати також **інституціональною пасткою**.

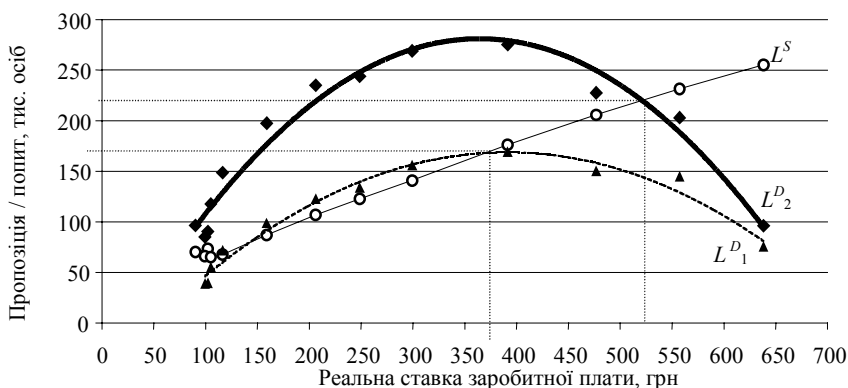


Рис. 4. Криві попиту і пропозиції на ринку праці в Україні

Механізм дії інституційної пастки виявляється також у тіньовій зайнятості і прихованому безробітті.

Висхідні ділянки кривих попиту на працю (див. рис. 4) можна замінити горизонтальними відрізками, оскільки зниження ставки заробітної платні не може привести до зниження попиту на працю (рис. 5).

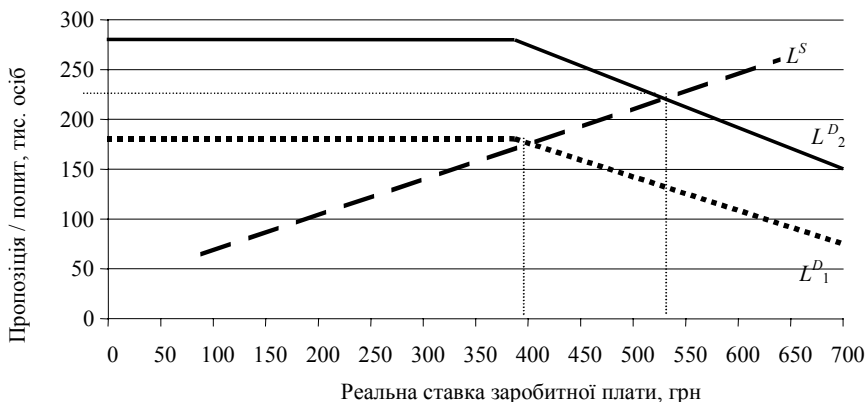


Рис. 5. Модель ринку праці в Україні

Інституціональна пастка полягає у тому, що низький рівень соціальних стандартів у поєднанні з ринковою системою розподілу доходу приводить до гарантованого зниження якості життя більшої частини населення; зниження якості життя приводять до скорочення чисельності населення за рахунок зниження народжуваності і зростання смертності (рис. 6), а так само зниження тривалості життя. Модель на рис. 6 дозволяє зробити прогноз, коли рівень народжуваності і рівень смертності в Україні порівняються (після чого почнеться природний приріст населення) за умови збереження існуючих тенденцій у динаміці цих показників.

За одержаним прогнозом (рис. 6) позитивний природний приріст населення України буде починаючи з 2014 р. Для визначення періоду, в якому природний приріст населення позначиться на чисельності трудових ресурсів, необхідно зсунути криву N^+ управо на 20 років.

Модель динаміки смертності і народжуваності залежно від зростання ставки заробітної платні представлено на рис. 7.

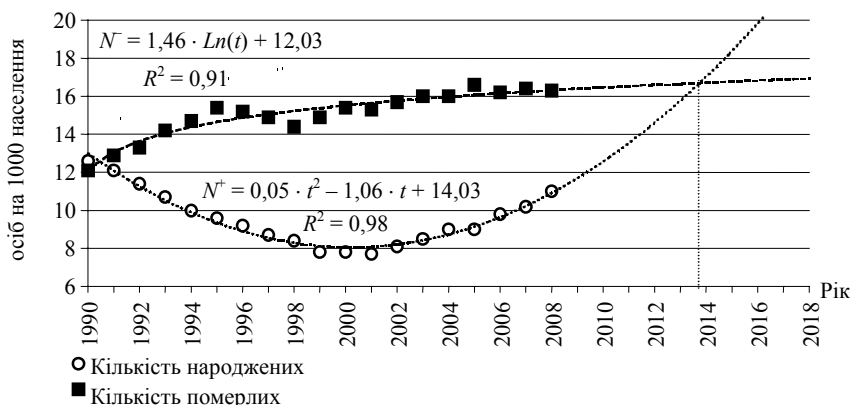


Рис. 6. Динаміка народжуваності (N^+) і смертності (N^-) у Україні

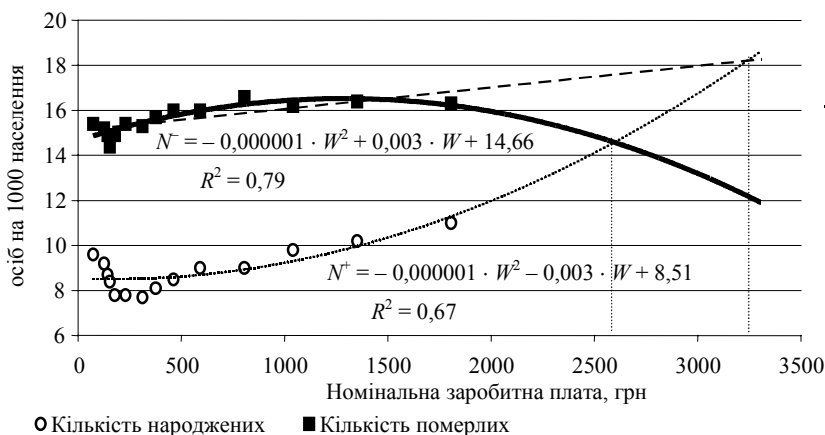


Рис. 7. Модель динаміки народжуваності і смертності в Україні залежно від зростання номінальної ставки заробітної платні

На основі отриманих результатів можна зробити висновок, що різниця між значеннями номінальної ставки заробітної платні в Україні, що забезпечує позитивний приріст населення (особливо населення працездатного віку) і фактичною ставкою заробітної платні є інституціональною пасткою, що приводить у дію механізм демографічної пастки.

Висновки. Наукова новизна отриманих результатів полягає у визначенні концепції існування і механізму дії інституціональної пастки. Формулювання принципу інституціональної пастки має

теоретичне значення, а побудовані моделі, які дозволяють дослідити процеси кількісних і якісних змін трудового потенціалу України, мають практичну значущість для визначення напрямів соціальної політики держави. Перспективи подальших наукових розробок у цьому напрямі полягають у дослідженні зовнішніх чинників ринку праці України.

Література

1. *Азаров М. Я.* Бюджетна політика у контексті стратегії соціально-економічного розвитку України: Моногр. У 6 т. Т. 1. Пріоритети бюджетної політики та економічне зростання в Україні / М. Я. Азаров, Ф. О. Ярошенко, В. М. Гесць та ін.; Н.-д. фін. ін-т при М-ві фінансів України. — К., 2004. — 638 с.
2. *Гесць В.М.* Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку: Моногр. / В.М. Гесць, В.П. Александрова, Т.І. Артьомова та ін.; НАН України. Ін-т екон. прогнозування. — К.: Фенікс, 2003. — 1006 с.
3. *Гесць В.М.* Економічні передумови стабільного соціального розвитку в середньостроковій перспективі / В.М. Гесць // Економіка і прогнозування. — 2002. — № 2. — С. 9—33.
4. *Гесць В.М.* Інституційні перетворення і суспільний розвиток / В.М. Гесць // Економіка і прогнозування. — 2005. — № 2. — С. 9—36.
5. *Гесць В.М.* Суспільство, держава, економіка: феноменологія взаємодії та розвитку: монографія / В.М. Гесць; Ін-т економіки та прогнозування НАН України. — К., 2009. — 863 с.

Стаття надійшла до редакції 1.07.2010 р.

УДК 378.001.76

С. В. Харабуга, канд. екон. наук,
Маріупольській інститут МАУП

КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

АНОТАЦІЯ. У статті проведено порівняльний аналіз змісту колективних договорів промислових підприємств Донецької області. Здійснено групування основних положень, пов'язаних із покращанням якісних рис трудового потенціалу за основними пунктами, що стосуються розвитку персоналу. Розроблено рекомендації з покращання змісту колективних договорів щодо розвитку загальних та професійних компетенцій працівників.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Розвиток персоналу, колективно-договірне регулювання, компетенції, кадрова політика