

*Н. О. Гаман,
здобувач, Академія муніципального управління*

ПОЛІТИКА ДЕРЖАВИ В СФЕРІ МОНІТОРИНГУ РИНКУ ПРАЦІ

Досліджено моніторинг ринку праці в державі. Визначено політику держави в сфері регулювання міграції.

Monitoring of labour-market is explored in the state. The policy of the state is certain in the sphere of adjusting of migration.

ВСТУП

В умовах значного дисбалансу між потребами ринку праці й підготовкою кадрів навчальними закладами необхідно здійснювати чіткий моніторинг поточних і перспективних потреб ринку праці у фахівцях певної спеціальності; здійснювати коротко- і довгострокові прогнози на попит найпоширеніших спеціальностей; посилити взаємозв'язок між структурами, які формують пропозицію освітньо-професійних послуг (вищі й професійно-технічні навчальні заклади, Міністерство освіти і науки України, Міністерство праці та соціальної політики України), та структурами, які формують попит на ринку освітньо-професійних послуг (підприємства, центри зайнятості, безробітні громадяни та ті, що працюють).

АНАЛІЗ ОСТАННІХ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Слід відзначити роботи з теорії ринку праці Д. Гелбрейта, Р. Джакмана, Р. Еренбурга, Д. Кейнса, К. Макконнелла, К. Маркса, А. Оукена, П. Самуельсона, а також українських вчених зі світовим ім'ям: І. Вернадського, С. Подолинського, М. Туган-Барановського. Дослідженню механізму регулювання зайнятості населення в сучасних умовах присвятили свої праці такі відомі вітчизняні вчені, як Л.І. Антошкіна, А.Є. Ачкасов, А.В. Базиліук, Д.П. Богиня, І.К. Бондар, В.С. Васильченко, О.А. Грیشнова, Т.А. Заяць, С.М. Злупко, А.М. Колот, Ю.М. Краснов та інші.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

— дослідити моніторинг ринку праці в державі;
— визначити політику держави в сфері регулювання міграції.

РЕЗУЛЬТАТИ

Чинна система прогнозування попиту на ринку праці України є недосконалою, насамперед, через брак інформації щодо реальних потреб ринку праці. Відсутня державна статистична звітність про професійну відповідність попиту і пропозиції на ринку праці. Статистичні дані Державної служби зайнятості щодо професій, які мають незайняті громадяни, та кількості вакансій за різними професіями не відображають реальний стан ринку праці, оскільки охоплюють тільки зареєстровану частину ринку. Більш того, якісний і кількісний склад вакансій і резюме в базі да-

них Державної служби зайнятості часто не співпадає з даними кадрових агентств і популярних веб-ресурсів [4, с. 32]. Тому на сучасному етапі необхідне створення комплексної системи моніторингу ринку праці, за якою збір і обробка інформації щодо поточного стану ринку праці здійснюватимуться на всіх структурних рівнях, починаючи від працюючих і непрацюючих громадян, роботодавців і закінчуючи спеціалізованими державними установами.

На ринках праці зарубіжних країн такі системи вже давно ефективно працюють. В Україні хоча й проводяться дослідження населення з питань економічної активності, зайнятості і безробіття, але поки що не розроблено комплексної системи взаємодії всіх структурних елементів ринку праці.

Така програма моніторингу ринку праці може бути розроблена на основі використання досвіду деяких зарубіжних країн, зокрема США, де існує надзвичайно дієвий механізм регулювання професійно-кваліфікаційного балансу.

Моніторинг ринку праці повинен досягти таких цілей:

- створення детальних планів розвитку робочої сили в регіонах;
- розробка стратегій розвитку робочої сили, спрямованих на задоволення потреб у робочих місцях окремих груп населення (сільського населення, молоді, жінок, інвалідів);
- розробка стратегій щодо підготовки робочої сили для розвитку окремих галузей економіки;
- надання населенню необхідної інформації щодо стану ринку праці для прийняття ефективних рішень щодо вибору професії, підвищення кваліфікаційного рівня або перекваліфікації;
- забезпечення тісних зв'язків між навчальними закладами і роботодавцями для уникнення професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці;
- визначення і сприяння розвитку тих підприємств, які роблять найбільший внесок в соціальний і економічний розвиток регіону.

Під час першого етапу здійснюється збір інформації: визначаються конкретні галузі, які здатні в майбутньому забезпечити високий рівень економічного зростання країни; проводиться дослідження потреб цих галузей у спеціалістах; визначаються провідні підприємства і лідери в зазначених галузях; проводяться виконавчі форуми. Якісне виконання цього етапу є надзвичайно важливим, адже на основі зібраної

інформації здійснюється майбутнє регулювання зайнятості.

Для отримання такої інформації пропонується створення Електронної інформаційної мережі професійно-кваліфікаційної характеристики ринку праці, яка має включати інформацію про поточні потреби в фахівцях з певних спеціальностей, яка регулярно оновлюється, вимоги щодо їх кваліфікації, навичок, вмінь. Користувачами інформації є підприємці; особи, які шукають роботу; студенти; спеціалісти, які займаються питаннями дослідження людських ресурсів. Інформація мережі про поточні потреби на ринку праці допоможе обирати кар'єрні цілі, розробляти плани розвитку освіти та підготовки спеціалістів у тих галузях, які відчувають дефіцит робочої сили, і зменшить кількість фахівців з тих спеціальностей, які не користуються попитом.

Мережа складається з трьох підрозділів.

1. База даних. Включає ідентифікатор ключових для нашого суспільства спеціальностей, з рейтингом їх важливості для економіки, частоти поширення, середньої заробітної плати та іншими економічними і соціальними показниками.

Збір даних для створення, постійного оновлення і поповнення бази даних є основним і, мабуть, найважливішим елементом виконання програми. Він здійснюється в два етапи: статистична випадкова вибірка підприємств, які наймають працівників визначеної професії; випадкова вибірка працівників даної професії на обраних підприємствах. Серед обраних працівників і роботодавців проводиться анкетування. Питання анкет доцільно розбити на групи так, щоб респондент заповнюючи анкету, давав відповіді лише на питання однієї групи (таким чином респонденти не будуть витрачати занадто багато часу на участь в опитуванні).

Приблизний перелік груп може виглядати таким чином:

1. Характеристика працівника: кваліфікація — вміння, які впливають на виконання роботи; професійні інтереси — вимоги щодо умов роботи; робочі цінності — конкретні потреби, задоволення яких є важливим для працівника; стилі роботи — особиста характеристика, яка може вплинути на якість виконання роботи.

2. Вимоги щодо працівників: базові навички — здібності, які допомагають працівнику швидко вчитися і отримувати необхідні для роботи практичні знання; міжфункціональні навички — здібності, які сприяють виконанню різних видів діяльності; знання — набір загальних теоретичних знань, необхідних для конкретної сфери діяльності; освіта — рівень освіти, який вимагається для виконання роботи.

3. Вимоги щодо досвіду роботи: практичні навички і досвід — попередній досвід роботи, який вимагається для посади; вимоги щодо входження на професійний ринок — ліцензії, сертифікати та ін.

Ці групи питань дають характеристику працівнику. Наступні питання орієнтовані на роботодавців.

4. Професійні вимоги: узагальнені

обов'язки працівника; детальна характеристика обов'язків; обсяг роботи; організація роботи.

5. Характеристика робочих місць: інформація щодо поточного стану ринку праці; професійні прогнози.

6. Спеціальна інформація: цілі та завдання, специфічні для даної професії; інструменти й технології — обладнання, техніка, інструменти, програмне забезпечення, інформаційні технології, якими працівник повинен вміти користуватися для високої продуктивності й ефективності праці.

Кожна група питань повинна мати ієрархічну структуру, яка використовується для групування специфічної детальної інформації.

Інформація щодо 5 групи додатково поповнюється і узагальнюється відповідними органами — Міністерством праці та соціальної політики України, Державним комітетом статистики України, Державною службою зайнятості та ін. Інформація щодо вимог, специфічних для професії, збирається шляхом проведення семінарів, цільових перевірок, аналітичних спостережень спеціалістами.

II. Робота в режимі реального часу (on line), яка надає можливості пошуку роботи та спеціалістів у середовищі загальної інформаційної бази; створення системи відгуків споживачів про результати їх роботи з мережею, а також посилення на інші онлайн-інформаційні ресурси.

III. Інструменти дослідження професійної відповідності. Допомогають тим, хто навчається, працівникам і безробітним визначити необхідні для конкретної роботи знання, навички і вміння, для того щоб перші отримали змогу зробити вибір професії, адекватний поточній економічній ситуації, а інші — визначити, чи відповідають конкретні вакансії їх інтересам і знанням, а також з'ясувати, яких професійних навичок їм потрібно набути.

Дослідження професійної відповідності проводяться за такими напрямками [2, с. 59]: визначається, чи володіє особа знаннями або можливістю набути знань, необхідних для даної професії; чи задовольняє дана професія їх основні інтереси; чи зможуть особи своєю професійною діяльністю досягти значного внеску в економіку країни. Заповнивши спеціальну анкету і використовуючи базу даних, користувач може з'ясувати, чи варто обирати ту чи іншу професію, отримувати певні професійні знання або проходити перекваліфікацію.

Отже, під час першого етапу моніторингу визначається, які існують поточні потреби в фахівцях з конкретних спеціальностей; які вимоги ставляться до цих спеціалістів, яких складно або неможливо знайти; спеціалісти яких професій потребуватимуться в майбутньому; які робочі місця планується ліквідувати.

Другий етап передбачає дослідження та аналіз зібраної інформації. Підтверджуються і визначаються пріоритети щодо потреб в кількості і якості робочої сили; проводяться форуми щодо розвитку робочої сили; розробляються плани дій; узагальнюються зібрані дані. Також на цьому рівні здійснюється зворотній зв'язок, тобто проводиться аналіз працевлаштування випускників і безробітних, які знай-

шли роботу. Такий аналіз пропонується проводити шляхом обов'язкового анкетування випускників і безробітних. Анкета надсилається випускником після закінчення навчання і містить таку інформацію: тривалість пошуку роботи, кількість звернень до роботодавців, місце працевлаштування, посада, розмір заробітної плати. Анкетування дасть можливість отримати точну інформацію про попит на певні професії і спеціальності.

На третьому етапі відбувається впровадження. Визначаються конкретні підприємства, навчальні заклади, які впроваджують програму; здійснюється їх фінансування; розповсюджується інформація щодо програми; аналізуються результати. Також на рівні міністерств освіти, праці або шляхом заснування єдиного координаційного центру на основі аналізу зібраної інформації та відповідних макроекономічних показників, оцінки кон'юнктурних коливань у різних сегментах ринку здійснюється коротко- і довгострокове прогнозування потреб економіки у працівниках конкретних професій і спеціальностей.

Кінцеві результати програми повинні систематично публікуватися в друкованих виданнях, на електронних носіях і утворити основу профорієнтаційної роботи в державі. Розповсюджувачами інформації повинні стати навчальні заклади: школи, середні та вищі навчальні заклади; служби зайнятості, кадрові агентства. Важливим джерелом має стати Інтернет, причому інформація має розміщуватися не лише на державних офіційних сайтах, а й на веб-сторінках популярних та комерційних інтернет-ресурсів. Можливим є надання професійних консультацій у режимі реального часу, оперативне інформування про зміни в сфері працевлаштування; набуття представницьких повноважень для захисту прав працівників та взаємозв'язку з органами виконавчої влади різних рівнів, профспілками, міністерствами та службами зайнятості.

Підвищення економічної активності безробітних. В умовах високого рівня безробіття в Україні, особливо довготривалого і прихованого, надзвичайно важливим напрямом регулювання зайнятості, на нашу думку, є підвищення економічної активності безробітного населення [3, с. 11]. Необхідно подолати пасивність безробітних громадян шляхом впровадження дієвих заходів підвищення економічної активності безробітного населення.

Такими заходами можуть стати:

1) фінансове стимулювання безробітних до пошуку роботи — виплата грошових премій довготривалим безробітним, які змогли працевлаштуватись, і залежність розміру цих премій від швидкості працевлаштування (чим швидше безробітний знайде робоче місце, тим вище розмір премії). Успішна практика таких виплат існує в багатьох країнах, зокрема Японії, Австралії, Новій Зеландії. Доцільним, на нашу думку, є надання податкових знижок на визначений період тим робітникам, які переходять з допомоги по безробіттю на заробітну плату;

2) сприяння самостійному працевлаштуванню молоді. Цікавий досвід Італії, де в 1986 р. був прийнятий "Закон Де Віта", за яким компанії, які створюються молодими людьми і в яких

більшість складає молодь, можуть отримати від держави субсидії на створення нових підприємств. Значення закону полягає насамперед в тому, що він спонукав молодь до ініціативи, надав значні стимули до створення власного бізнесу;

3) діяльність служб зайнятості щодо сприяння самостійному працевлаштуванню, яка повинна включати: поширення інформації щодо нових методів пошуку роботи; надання можливості безробітним отримати безкоштовний доступ до електронних баз вакансій через мережу Інтернет; проведення семінарів щодо техніки самостійного пошуку роботи;

4) контроль над активністю безробітних під час пошуку роботи, який охоплює такі заходи, як: вимоги щодо мінімальної кількості звернень безробітних до роботодавців, регулярного відвідування центру зайнятості, обмеження кількості відмов від пропозицій підходящої роботи;

5) проведення періодичних досліджень мотиваційних чинників підвищення економічної активності безробітного населення.

Важливим чинником активізації економічної активності має стати особиста відповідальність безробітних за працевлаштування. Так, в 1996 р. конгресом США був прийнятий закон "Про особисту відповідальність і можливості працевлаштування" [6]. За цим законом американські громадяни, які отримали будь-яку соціальну допомогу, зобов'язані працювати або проходити професійну підготовку. Також всі працездатні безробітні зобов'язані протягом двох років знайти роботу. При цьому соціальні виплати обмежуються строком до п'яти років. Для стимулювання переходу реципієнтів допомоги з безробіття на трудові джерела доходів у 1998—1999 рр. в США було виділено 3 млрд дол., а в 2000 р. — ще 1 млрд. Державні асигнування на програми зайнятості і перепідготовку кадрів збільшили з 79 млн дол. в 1997 р. до 90 млн дол. в 2002 р. За оцінками американських спеціалістів, закон дозволяв уряду протягом 6 років зберегти близько 55 млрд дол. [6], значна частина яких вкладається в створення нових робочих місць, в програми навчання і перекваліфікації робітників, податкові знижки тим, хто переходить з допомоги з безробіття на заробітну плату.

В умовах інноваційного розвитку економіки неабиякого значення набуває питання підвищення трудової активності працівників. Для розвитку трудової активності необхідно подолати нееквівалентність відносин між працівником і суспільством, яка існувала ще за часів командно-адміністративної системи. Робітник повинен мати високий рівень мобільності, що дасть змогу реалізувати його професійний і творчий потенціал, здатність до інноваційної діяльності. Для підвищення рівня соціальної і професійної мобільності працівника необхідно скасувати економічні та юридичні обмеження, що прив'язують людину до робочого місця, зокрема: залежність оплати праці від стажу роботи на одному місці, яка часто існує на приватних підприємствах; обов'язкового відпрацювання певного терміну в разі звільнення за власним бажанням; залежність отримання різних побутових благ від відпрацьованого часу.

Низький загальний рівень трудової активності обтяжується відсутністю зацікавленості працівників у підвищенні кваліфікації, майстерності. Система оплати праці в Україні слабо пов'язана з ступенем кваліфікації і здобуттям практичних навичок, що, в свою чергу, веде до зниження якості трудового потенціалу країни.

Розв'язання проблем міграції. Не менш важливим напрямом вдосконалення механізму регулювання зайнятості населення є регулювання трудової міграції, яка виступає невід'ємним чинником формування вітчизняного ринку праці. Внаслідок міграції держава втрачає частину свого демографічного потенціалу, зокрема висококваліфікованих працівників, які могли б забезпечити належний рівень інноваційного розвитку України. Бажання виїхати за кордон залишається в Україні високим, воно стимулюється соціально-економічними причинами; впливом процесу реструктуризації, особливо на жінок; потребами в робочій силі в країнах призначення та ін. [5, с. 52].

Основними проблемами, на вирішення яких має бути спрямована політика держави в сфері регулювання міграції, є: величезні обсяги нелегальної трудової міграції; торгівля людьми як наслідок нелегальної міграції; інтелектуальна еміграція; відсутність умов повернення громадян України додому; соціальна незахищеність громадян України за кордоном; інвестування зароблених мігрантами коштів у національну економіку.

Нелегальна трудова міграція зумовлена, насамперед, неможливістю легального працевлаштування за кордоном. Офіційно легалізовані українці, які працюють за кордоном і які знайшли роботу через агенції з працевлаштування, представляють лише незначний відсоток від реальної маси людей, які працюють за кордоном. Так, наприклад, за даними Турецького консульства, в Туреччині близько 200 тис. працюючих українців мають нелегальний статус, в Португалії — 20 тис. [5, с. 45].

Державні центри зайнятості можуть надавати легальні можливості для працевлаштування за кордоном за умов існування відповідної двосторонньої угоди з країною призначення та надання конкретних зобов'язань з боку роботодавців. Україна підписала двосторонні угоди про працевлаштування з дванадцятьма країнами, однак на сьогодні квоти щодо працевлаштування українських громадян відсутні. Тільки за умови відповідного оформлення документів українці, що працюють у цих країнах, мають право на захист, передбачений такими угодами.

Одним з шляхів розв'язання проблеми нелегальної трудової міграції є створення прозорих та законних можливостей для працевлаштування у країнах призначення. Необхідним заходом в цьому напрямі є розширення системи міждержавних двосторонніх договорів про взаємне працевлаштування громадян, а також збільшення квот для працевлаштування у тих країнах, з якими договори вже укладено. Проте багато країн призначення вважають себе переповненими традиційними мігрантами і не вважають за доцільне укладати нові угоди. Так, наприклад, Україна прагну-

ла підписати двосторонню угоду про трудову міграцію з Іспанією, але Україна не належить до іспанських пріоритетів, хоча, за приблизними оцінками, сьогодні в Іспанії перебуває 45 тис. легальних і 70 тис. нелегальних мігрантів з України [5, с. 108]. Це підтверджує той факт, що Іспанія потребує іноземної робочої сили, однак механізму організації її роботи на сьогодні не існує.

Також як превентивний механізм нелегальної міграції необхідне створення державної інституційної системи, уповноваженої здійснювати ліцензування, контроль і моніторинг діяльності організацій, які займаються працевлаштуванням громадян України за кордоном, а також застосування жорстких санкцій проти тих, які працюють нелегально. Тобто державні органи повинні взяти на себе відповідальність за організацію легального працевлаштування.

В умовах інноваційного розвитку однією з найгостріших проблем трудової міграції є відтік висококваліфікованої робочої сили. Порівняно з немігрантами працездатного віку рівень освіти мігрантів працездатного віку є вищим як загалом по країні (на 5,9%), так і в кожній з основних адміністративно-територіальних одиниць. Особливо великі відмінності рівня освіти мігрантів і немігрантів працездатного віку спостерігаються в Закарпатській (на 13,6%), Чернівецькій (на 9,8%) та Івано-Франківській (на 9,3%) областях.

Основним інструментом регулювання інтелектуальної міграції в розвинених країнах, зокрема в Німеччині, Великобританії, є постійне збільшення бюджетних витрат на науку. Однак в Україні бюджетні асигнування залишаються на низькому рівні. В Угорщині задля стримування виїзду вчених за кордон створюються необхідні умови для роботи, а також для участі в міжнародних програмах. Позитивний досвід державного регулювання інтелектуальної міграції має Білорусь, де створюється відповідна законодавча база та інфраструктура. НАН Білорусі підтримує зв'язки з науковими центрами й організаціями інших країн за міжакадемічними і міжінститутськими угодами. У рамках програми INTAS із 110 міжнародних проектів за участі білоруських і іноземних вчених 63 виконується членами академії Білорусі [1, с. 45]. В Польщі проблема відпливу інтелекту частково вирішується шляхом встановлення робочих контактів з польськими вченими, які виїхали за кордон.

Отже, розв'язання проблем міграції інтелектуального капіталу вимагає виконання таких завдань: запровадити механізм сприяння інвестиціям в раціоналізаторство і полегшити саму процедуру раціоналізаторства; дотримуватися принципу залежності рівня заробітної плати від рівня освіти і кваліфікації; створити умови для участі українських науковців у міжнародних програмах для інтенсифікації наукового процесу і співробітництва з іншими країнами.

У системі соціального захисту мігрантів слабким місцем залишається пенсійне забезпечення. Регулювання виплат пенсій мігрантів здійснюється поки що лише стосовно тих країн, з якими Україна уклала угоди. Територіальні угоди, які передбачають виплату пенсій тією державою, на території якої пос-

тійно мешкає громадянин, укладені з країнами США, Угорщиною, Румунією. Пропорційні угоди під час нарахування пенсій враховують офіційний трудовий стаж працівника в обох країнах. Кожна країна розраховує розмір пенсії залежно від стажу роботи працівника на її території. Такі угоди Україна підписала з Іспанією, Литвою, Латвією, Естонією, Болгарією, Чехією, Словаччиною. Однак мігранти, які працюють в інших країнах, залишаються поза сферою регулювання. Таким чином, для посилення соціального захисту заробітчан необхідно прискорити процес підписання двосторонніх договорів про працевлаштування і про виплату пенсій з іншими країнами; надати можливість сплати коштів до Пенсійного фонду з-за кордону, навіть за відсутності сплати відповідного податку.

Для залучення зароблених мігрантами коштів у економіку України важливо надати стимули для здійснення інвестицій. Такими стимулами може бути створення пільгових умов оподаткування підприємницької діяльності мігрантів протягом початкового періоду, а також митні пільги щодо імпорту засобів виробництва мігрантами, причому ці пільги повинні бути суттєвими (50—100%); надання консультативної допомоги щодо організації малого підприємництва та самозайнятості.

ВИСНОВКИ

Отже, зазначені вище напрями є опосередкованими чинниками впливу на інноваційний розвиток країни, прямими — є створення умов для найефективнішого використання людського капіталу. Адже, як свідчить світовий досвід, важливим джерелом доходів у сучасній економіці є інтелектуальна рента, для зростання якої необхідне підвищення ефективності використання кадрового, інтелектуального потенціалу, покращення його якості, збереження висококваліфікованих робочих та інженерних кадрів.

Література:

1. Економічна еміграція з України: причини і наслідки: [упоряд. І. Винниченко] — К.: Геопринт, 2003. — 60 с.
2. Журавський В. С. Болонський процес: головні принципи входження в Європейський простір вищої освіти / В. С. Журавський, М. З. Згуровський. — К.: Політехніка, 2003. — 200 с.
3. Зойдзе Д. Р. Регулювання зайнятості населення: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01 / Д. Р. Зойдзе. — Х., 2004. — 20 с.
4. Левченко О. Сучасна безперервна професійна освіта та підготовка кадрів в Україні: основні проблеми та напрями трансформації в контексті міжнародного досвіду / О. Левченко // Україна: аспекти праці. — 2006. — № 1. — С. 30—35.
5. Торгівля людьми в Україні: оцінка заходів, спрямованих на протидію / [Є. Луценко, Л. Матіяшек, І. Шваб та ін.] — К., 2004. — 248 с.
6. Managing Customers' Training Choices: Findings from the Individual Training Account Experiment [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.dofeta.gov/USWORKFORCE/whatsnew/eta_default.cfm?id=1585. — Заголовок з екрану.

Стаття надійшла до редакції 30.11.2009 р.