ства и экономической безопасности общества.

Экономический интерес страхового Фонда состоит в:

- сбалансированности бюджета системы страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с целью устойчивого функционирования Фонда и сохранения гражданского согласия;
- обеспечении материальной защиты пострадавших;
- координации деятельности в области профилактики травматизма и заболеваемости.

Экономический интерес предприятия в области страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний видится в:

- исключении взаимоотношений работодателя и пострадавшего;
- сокращении страхового платежа при страховании (по принципу раскладки) в отличие от прямого возмещения ущерба (когда каждый платит сам за себя) в целях максимизации прибыли и сохранения конкурентоспособности товаров и услуг на рынке. То есть введение новых тарифов, по возможности, не должно приводить к увеличению финансовой нагрузки на предприятия.

Интерес работника – это повышение безопасности производства и социальной гарантии материального обеспечения в случае травмы.

Таким образом, Фонд страхования от несчастного случая на производстве является структурой, с помощью которой упорядочиваются отношения между работодателем, работниками и государством.

Вместе с тем общественным институтом является также совокупность традиций и обычаев, которые определяют устойчивые нормы социального поведения. Поэтому организационно-экономический механизм по взаимодействию социальных партнеров должен учитывать реальное поведение социальных групп в соответствии с обычаями и традициями. Такой подход возможен на основе построения постоянно действующего мониторинга по взаимодействию "страховой фонд - предприятие", позволяющего подготовить принимаемые решения.

Т.А. ФЕДОТОВА,
Дніпропетровський державний фінансово-економічний інститут

ІНСТИТУЦІЙНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ РЕГІОНАЛЬНИХ РИНКІВ ПРАЦІ

При виробленні державної політики регулювання зайнятості і руху робочої сили на ринку праці показник офіційного безробіття (значно принижений із-за некоректних розрахунків) служить основним орієнтиром. Тому багато вітчизняних політиків і експертів переконані, що в Україні вдалося зберегти порівняно низький рівень безробіття при обвальному спаді виробництва. Ця ілюзія дозволяє проводити економічні реформи без урахування соціальних наслідків, уникаючи великих витрат на реорганізацію ринку праці, реформування системи соціального захисту і механізму руху робочої сили. У той же час реальна ситуація не може не викликати тривоги.

Державна політика управління рухом робочої сили націлена головним чином на вузький контингент фіксованого рин-

© Т.А. Федотова, 2003

ку праці. Що ж стосується масштабів загального безробіття, ніяких програм і задач зовсім не ставиться. Виник навіть термін «фіксований ринок праці», під яким аналітики розуміють лише рух вакансій і безробітних, що реєструються державними центрами зайнятості. Унаслідок чого ця частина ринку вивівається із загальної сфери праці, що неприпустимо.

За існуючих умов невідповідність даних офіційної статистики реальному стану особливо характерна для регіональних ринків праці, тому що тут відіграє роль специфіка контингенту безробітних, фінансовий стан регіонального фонду страхування на випадок безробіття, ефективність роботи служб зайнятості й спектр їх послуг, законодавчі ініціативи місцевої регіональної влади, а також фактори національного впливу: загальна економічна ситуація в країні та регіоні, що визначає стан ринку праці і рух робочої сили; державна політика у відношенні контингенту безробітних (законодавчо встановлений порядок реєстрації й умови надання допомоги); особливості трудового законодавства. Ці фактори роблять істотний вплив на рівень реєстрації безробітних, а отже, й на рівень безробіття.

До моменту встановлення державності в Україні багато регіонів уже зазнали серйозних проблем у балансуванні попиту та пропозиції на ринку праці. В наступні роки вони ще більш загострилися, головною їхньою ознакою стало згортання наявних і відсутність альтернативних нових робочих місць практично у всіх сферах економіки.

Для конкретної території таке стихійне вивільнення робочої сили завжди багате на соціально-економічні ускладненнями. Адже непрацюючі користуються всією інфраструктурою, створеною для обслуговування соціальних потреб, звертаються за соціальною допомогою і т.п. Це лягає важким тягарем на місцевий бюджет, який не одержує відповідної віддачі.

Проблема трудових ресурсів постає на регіональному рівні, тому що саме тут формується ресурсний потенціал, а реальна демографічна ситуація, наявна матеріально-сировинна база, ступінь економічного й соціального розвитку конкретної адміністративно-територіальної одиниці є визначальними факторами у використанні цих ресурсів і у процесах відтворення і руху робочої сили.

Отже, від розумного поєднання інтересів держави в цілому й окремо взятих регіонів залежить ефективність територіального управління й збалансованість економіки країни, формування її єдиного економічного та соціального простору.

Нинішня ситуація і схема управлінських дій, коли центральні органи виконавчої влади усю відповідальність за стан ринку праці перекладають на місцеві держадміністрації, а економічні важелі, фінансові й інвестиційні ресурси зосереджені на державному рівні, не дають підстав для оптимістичних прогнозів про стан ринку праці.

У даний час виникає необхідність активізації діяльності національних і регіональних органів по прогнозуванню, постійному обліку й аналізу в територіальному і галузевому розрізах потреб підприємств, установ і організацій у кваліфікованих робітниках і фахівцях і створенню відповідних умов для їхньої підготовки та працевлаштування. При вирішенні питань регулювання руху робочої сили важливо враховувати специфічні риси українського ринку праці. Головними з них є різна швидкість руху до ринку по галузях і секторах економіки; нерівномірність переходу до ринку в окремих регіонах, містах і сільській місцевості.

Особливу актуальність здобувають у даний час питання удосконалення державної статистики у галузі зайнятості населення, формування й регулювання ринку праці. Гостро відчувається відсутність статистичної інформації з питань використання робочої сили на недержавних (комерційних) підприємствах і в організаціях, розвитку на них процесів підготовки і перепідго-

товки кадрів, удосконалення умов і оплати праці і т. ін.

У роботі статистичних органів у галузі руху робочої сили спостерігається значний крен убік вивчення проблем безробіття і соціального захисту осіб, що мають потребу в працевлаштуванні. У той же час обійдені увагою питання ефективності використання робочої сили на підприємствах і в організаціях різних форм власності, руху робочих місць, підготовки і перепідготовки кадрів на регіональному рівні тощо. Подібні статистичні дослідження допоможуть, зокрема, виявити, як розвиток нових форм власності буде впливати на зміну галузевої структури зайнятості, на різноманіття різних видів діяльності населення, на потоки робочої сили на ринку праці.

Основна вага в реалізації політики зайнятості лягає на регіони й райони, отже, і відповідні фінансові ресурси (бюджетні й позабюджетні) та економічні важелі управління повинні бути в їхніх руках.

Регіоналізація органів сприяння зайнятості очевидна. Її впровадження дасть можливість враховувати чинники, що грають немаловажну роль у діяльності служб зайнятості й регулюванні ринку праці, але зовсім не враховуються в умовах діючої системи управління рухом робочої сили на ринку праці.

В цьому аспекті слід виділити таку проблему, як невідповідність принципу формування фонду страхування на випадок безробіття (далі – Фонд) принципу витрати коштів цього Фонду. Акумулювання коштів за принципом по місту роботи облікової особи і принцип їх витрати за місцем проживання приводить до того, що райони з відносно високим рівнем безробіття і порівняно низькою зарплатою опиняються в невигідному стані тому, що надходження обмежені, а витрати (особливо пасивна частина) – зростають.

У цій ситуації виграють райони з низьким рівнем безробіття, ємним ринком праці, високою зарплатою і якоюсь мірою дорогим житлом, що обмежує приток робочої сили. Участь у формуванні їх коштів приймають працюючі з інших районів, а виплатами охоплюється тільки зареєстроване в них незайняте населення.

Таким чином, при проведенні політики управління рухом робочої сили на ринку праці не враховується чинник міжрегіональної і внутрішньорегіональної міграції при формуванні і розподілі коштів Фонду. Це приводить до скорочення в окремих регіонах коштів на проведення активних заходів на ринку праці; маятникова міграція негативно впливає на фінансове становище інститутів управління регіональним ринком праці.

Для дотримання рівноваги фінансового стану регіону принцип території у формуванні Фонду і його витраті повинен бути єдиним. Найбільш ефективно з урахуванням специфіки і особливостей регіону накопичення і споживання коштів здійснювати за місцем роботи облікової особи. За таким способом буде досягнута збалансованість районів на регіональному рівні. Це положення набуває особливого значення в умовах впровадження регіоналізації політики зайнятості і управління рухом робочої сили на ринку праці.

За умови запровадження єдиного принципу пасивні виплати допомоги і витрати на проведення активних заходів щодо управління рухом робочої сили будуть націлені на той контингент, що брав участь у формуванні Фонду. Принцип витрати коштів за місцем проживання реально використовувати лише щодо осіб, які вперше шукають роботу, прибули до певного району з іншого регіону і т.п. категорій. Подібне фінансове й соціальне навантаження буде не настільки важким для певного регіону, як існуюче; буде усунуто негативний вплив маятникової міграції.

Для виконання Фондом функції перерозподілу коштів на загальнодержавному рівні слід встановити певний відсоток відрахувань до централізованого Фонду, інші кошти повинні залишатися в розпоря-

дженні регіональних інститутів здійснення політики на ринку праці.

Це створить, по-перше, зацікавленість працівників регіональних служб зайнятості у зростанні розмірів надходжень, по-друге, примусить скоротити централізований апарат і малоефективні управлінські витрати, по-третє, у регіональних служб зайнятості залишиться більше коштів на проведення активної політики і ліквідацію заборгованості по виплаті допомоги.

Як ще одну проблему регіональних ринків праці можна визначити відсутність необхідного попиту на робочу силу. Так, в Івано-Франківському, Львівському, Луганському, Дніпропетровському, Донецькому і Харківському регіонах на одне робоче місце претендують понад тисячу фахівців.

Також слід зазначити, що існуюча система регулювання руху робочої сили фактично не поширюється на сільську місцевість. Навіть категорію зайнятих в особистому підсобному господарстві віднесено до категорії зайнятого сільського населення.

Проте деякі сільські регіони відчувають нестачу робочих рук, маючи налагоджені робочі площі і потужності. Не зайвим у даній ситуації можна вважати поновлення переїзду у трудонедостатні сільські регіони сім'ями. Привабливими умовами будуть слугувати: житло, підсобне господарство, наявність роботи тощо. Цей переїзд може носити і тимчасовий характер.

Доцільність залучення додаткової робочої сили на сезонні сільгоспроботи поки що не знайшла належного сприйняття у вітчизняній практиці. Проте створення тимчасових загонів під керівництвом центрів зайнятості, які укладають договори із сільгосппідприємствами щодо організованого постачання робочої сили, повинно стати одним із напрямків нової програми зайнятості.

Як довгостроковий варіант нами пропонується передача "мертвих" або стагнуючих поселень в оренду для їх відродження, з наданням певного переліку пільг і постачанням їх робочою силою по чотирьох варіантах: сезонні трудові загони, періодичний відбір із числа безробітних відповідно до попиту сільського ринку праці, тимчасове переселення сімей або окремих працівників, переїзд на постійне проживання.

Для збільшення обсягу попиту на робочу силу у містах є сенс створювати спецфірми під керівництвом центрів зайнятості, штат яких формується виключно за рахунок незайнятого населення, що знаходиться на обліку. Частину коштів Фонду доцільно інвестувати в розвиток окремих підприємств регіону, штат яких комплектувати із безробітних.

Наявність певних відмінностей регіональних ринків праці вказує на необхідність коригування національної стратегії управління рухом робочої сили на регіональну специфіку. У зв'язку з цим в першу чергу постає питання інформаційно-статистичного забезпечення стану регіональних ринків праці, тому що впровадження ефективної системи управління можливе лише при наявності повної і вірогідної інформації щодо його стану. Проте сьогодні все більше фахівців стверджує, що офіційна статистика не дає жодного уявлення про реальний стан ринку праці.

В Україні офіційно застосовується два показника виміру безробіття: 1) зареєстроване через державні центри зайнятості; 2) за даними вибіркових обстежень робочої сили згідно з методологією МОП.

Дані показники офіційної статистики не можуть служити індикатором реального стану ринку праці і тенденцій руху робочої сили на ньому. В той же час світова практика свідчить, що не існує універсального мірила стану ринку праці. На наш погляд, найбільш доцільним для аналізу і проведення досліджень у сучасних умовах слід визнати показник зареєстрованого безробіття за таких причин: 1) позитивні якості показника МОП не несуть ніякого соціально-економічного значення для України, проте позитивні властивості застосування показника офіційного безробіття цілком дієві для України в сучасних умовах; 2) по-

казник МОП порівняно стабільний і незначною мірою піддається коливанням під впливом кон'юнктурних факторів, тобто їм значно складніше маніпулювати; 3) елементи міжнародної системи обліку робочої сили в Україні розроблені в неоднаковому ступені і без урахування специфіки українського ринку праці, що утруднює проведення аналізу; 4) застосування показника зареєстрованого безробіття значно дешевше, ніж показника за методологією МОП; 5) по законам обліку у статиці, найбільш повна й об'єктивна інформація – та, що заснована на суцільній звітності.

За даними підставами автор пропонує зовсім відмовитися від використання методології МОП щодо визначення безробіття в сучасних умовах, тому що вона виявляється зараз неефективною та необ'єктивною для ринку праці України. До того ж вимагає значних коштів, що треба враховувати при їх значному дефіциті в країні. Крім того, стан ринку праці практично по всіх показниках відрізняється від ринків праці зарубіжних країн, тому застосовувати міжнародні стандарти обліку в Україні поки виявляється передчасним.

З огляду на кризовий стан регіональних ринків праці раціонально запозичити досвід Швеції, де діє Закон "Про обов'язкову реєстрацію вільних робочих місць". Усі суб'єкти в обов'язковому порядку повинні надавати інформацію про вільні робочі місця, слід встановити подачу заявки по вакансіях при реєстрації створюваних підприємств. Украй необхідно введення законодавчо встановленого правила реєструватися всім, хто після звільнення протягом, наприклад, місяця, не влаштувався на нову роботу. Впровадження наведених заходів дасть змогу створити повну інформаційну базу щодо стану регіонального ринку праці, положення і умов руху робочої сили на ньому, що в свою чергу призведе до зростання рівня працевлаштування і зниження напруги на регіональному ринку праці. Для збільшення ефективності запровадження цих заходів слід встановити жорсткий контроль і фінансові санкції за нездачу або несвоєчасну здачу звітності щодо стану ринку праці і руху робочої сили, а також за несплату або прострочення сплати платежів до Фонду.

Таким чином, удосконалення й налагодження системи реєстрації та обліку через державні служи зайнятості, її поширення на повний ринок праці дадуть змогу зробити показник зареєстрованого безробіття найбільш ефективним і універсальним для оцінки ринку праці України, до того ж враховуючим національні особливості руху робочої сили.

До наступного часу пройшли експериментальну апробацію різноманітні способи організації місцевими органами влади виконання ряду важливих управлінських задач: поліпшення збалансованості робочих місць і трудових ресурсів, скорочення терміну вакантності робочих місць і часу бездіяльності працівників при зміні місця роботи і її підборі, при плинності кадрів та ін. Загальним для всіх апробованих моделей є те, що вони засновані на впровадженні оперативного обліку наявності і руху трудових ресурсів та робочих місць з використанням сучасних засобів збору й обробки інформації, економіко-статистичних методів і електронно-обчислювальної техніки. Це відкриває великі можливості комплексному збалансованому розвитку всіх сфер зайнятості для вироблення обґрунтованих управлінських рішень по найбільш раціональному використанню різних соціально-демографічних груп працездатного населення. Однак для забезпечення ефективної зайнятості умови ще не створені. Відсутні необхідні технічні засоби: обчислювальна техніка, ЕОМ, автоматизовані пошукові системи, дисплеї. Недостатній рівень кваліфікації кадрів, що обслуговують функціонування ринку праці, висока їхня плинність через низький рівень оплати праці. Тим часом якість роботи служби багато в чому упирається саме в техніку і кадрове забезпечення, без яких не можна скласти банки даних, важко користуватися наявною інфо-

рмацією. Тому невідкладною проблемою є корінне і якісне відновлення матеріально-технічної бази і кадрового забезпечення державної системи працевлаштування, перенавчання і профорієнтації, повсюдне оснащення територіальних служб зайнятості сучасними засобами збору й обробки інформації, комп'ютерною технікою, у тому числі індивідуального користування. Без рішення цих задач повний та ефективний аналіз стану ринку праці і потоків населення на ньому, а також його вірогідний прогноз - неможливі.

П.П. МАЗУРОК,
Криворізький економічний інститут
Київського національного економічного університету

ВНУТРІШНІЙ РИНОК ПРАЦІ ЯК ІНСТИТУЦІОНАЛЬНА ПІДСИСТЕМА НАЦІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Невід'ємною частиною системи ринкових відносин у сфері праці являються внутрішні (внутріфірмові) ринки праці.

Внутрішній ринок праці відіграє роль постійно діючого механізму, який регулює процес формування і руху персоналу усередині підприємства не тільки в момент наймання чи звільнення працівника, але і на протязі всього терміну дії трудового договору (контракту) між роботодавцем і працівником, виходячи з інтересів кожного з них.

Іншими словами, внутрішній ринок праці – це підсистема ринку праці, у межах якої відповідність попиту та пропозиції праці встановлюється на основі постійного з'єднання працівника і роботодавця. При цьому пристосування до змін усередині і поза ВРП відбувається насамперед шляхом поступового заміщення працівником все більш високооплачуваних і престижних посад у рамках одного підприємства.

На початку 70-х років такого роду ідеї закріплюються в концепції П. Дорінгера і М. Піоре[1]. Ці автори висунули положення про те, що поряд з певним зовнішнім ринком праці великі підприємства створюють свої внутрішні ринки праці. Останні в значній мірі відгороджені від зовнішнього конкурентного ринку і не підвладні його спонтанним коливанням. У рамках цих внутрішніх ринків умови праці та її оплати регулюються досить стійкими адміністративними правилами. Тут установлюються свої стандарти наймання і звільнення, оплати праці і посадового просування працівників. Частина цих правил зовсім не пов'язана з забезпечуваним рівнем продуктивності працівників. Наприклад, просування може орієнтуватися на стаж роботи на даному підприємстві та інші ознаки. Принаймні, до самого останнього часу внутрішній ринок праці був основним механізмом залучення і використання людських ресурсів для всіх країн, що пройшли індустріальну стадію розвитку. Тому і у теорії, і в господарській практиці всі інші ринки праці називають зовнішніми.

Дослідження показують, що існує два принципи просування на внутрішньому ринку праці. Перший з них – принцип старшинства. З появою вакантної посади на неї призначається працівник даного підприємства, що має найбільший стаж. Другий принцип – це принцип майстерності. У цьому випадку вакантне робоче місце займає працівник, що відрізняється більш високими професійними характеристиками. Згідно з цими принципами здійснюється не тільки просування, але і прийом і звільнення працівників.

© П.П. Мазурок, 2003