

АНАЛІЗ ІНФОРМАЦІЙНОЇ БАЗИ СТАТИСТИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ

Висвітлено особливості інформації про трудову сферу як базу статистичного дослідження ринку праці

Надійна інформація є важливою умовою функціонування ринку робочої сили. Вона набуває актуального значення при дослідженні зайнятості, ринку праці, трудових відносин, а також при визначенні пріоритетів і реалізації політики в цій сфері. Це визначається, по-перше, тим, що політика, яка спрямована на регулювання соціально-трудова відносин, не може здійснюватися без опори на достовірні і точні дані про тенденції розвитку в сфері праці і зайнятості, по-друге, тим, що функціонування ринку праці відбувається через задоволення інформаційних потреб про наявність робочих місць і робочої сили основних суб'єктів ринку праці – окремих фірм і окремих працівників, тобто сама інформація виступає як зворотна сторона трудового посередництва.

Виходячи з цього, можна виділити два напрямки інформаційного забезпечення в сфері зайнятості, ринку праці, трудових відносин:

– опис і аналіз конкретного стану ринку праці і трудових відносин,

– статистика праці й інформаційне забезпечення трудового посередництва і профорієнтації.

Іноді в літературі можна зустріти характеристику цих двох напрямків інформаційного забезпечення як інформаційне забезпечення на макро- і макрорівні. Таке визначення можна прийняти з врахуванням того, що інформаційне забезпечення трудового посередництва відбувається на мікроекономічному рівні, а інформація про сферу праці і зайнятості в цілому збирається і вивчається як на мікро-, так і на макрорівні і використовується як для розробки державної політики, так і стратегії окремих фірм. При цьому вона аналізується

не як інформація про індивідуальний попит чи індивідуальну пропозицію праці, а як статистична сукупність даних про процеси, що відбуваються в сфері праці.

Проблемам інформації велика увага приділяється не тільки з погляду практичних дій, реалізації політики в сфері праці, але й у теоретичному аналізі функціонування ринку праці. Останнім часом у мікроекономічній теорії посилено розробляються проблеми, пов'язані з неповнотою чи асиметрією інформації на ринку, у тому числі на ринку праці. Асиметрична інформація виникає, коли один з учасників ринкової угоди – продавець чи покупець має більше інформації про якість продукту чи послуги. Як правило, продавець продукту знає більше про його якість, чим покупець. Така ситуація характерна і для ринку праці. Тобто існує так звана інформаційна асиметрія на користь фахівця. У зв'язку з бажанням працівників перебільшити свої професійні, особистісні якості, а також внаслідок приховування колишніми роботодавцями, їхніми кадровими службами справжніх причин звільнення фахівців, виникає спотворення інформації про претендентів на робочі місця. У результаті на роботу приймаються люди, які не завжди відповідають професійним і особистісним вимогам.

У своїй роботі про інформаційні сигнали на ринку праці американський вчений М. Спенс відзначав, що роботодавець, вибираючи фахівця, вивчає такі його об'єктивні характеристики, як стать, вік, расова та національна приналежність [1]. Підприємець бере до уваги й інші характеристики, зокрема, освіту фахівця, що знаходиться в залежності від зусиль, витрат коштів претендента. Витратам на освіту та іншим змінюваним характеристикам

здобувача М. Спенс дав назву сигнальних витрат. Здобувачі робочих місць інвестують кошти, витрачають час, щоб придбати більш високу сигнальну “репутацію” на ринку праці. Інакше кажучи, інвестиції в людський капітал, в першу чергу в освіту, здійснюються не тільки з метою збільшення продуктивності праці, і відповідно її оплати, але і з метою підвищення сигнальної значимості працівника на ринку робочої сили. Від сигнальної репутації залежить і службове просування фахівця. Освіта, свідчення її одержання у формі дипломів, сертифікатів тощо виконують таким чином функцію “фільтра”, що розділяє претендентів на робочі місця в очах роботодавця.

Феномен інформаційної асиметрії, але вже на користь роботодавця, виникає, зокрема, внаслідок того, що він знає більше про ділове середовище функціонування підприємства, ніж працівник. Останній може не володіти інформацією про те, що очікує його на робочому місці, посаді в перспективі. Існування інформаційної асиметрії на ринку робочої сили негативно позначається на прийнятті економічних рішень його суб'єктами.

Так як інформація про можливості працевлаштування і про наявність пропозиції робочої сили має постійний, стійкий попит, у тому числі платоспроможний, то природно, що такі інформаційні послуги виявляються як

безкоштовно, так і на платній основі, тобто шляхом продажу інформації. Відповідно, формується ринок інформації чи ринок інформаційних послуг при трудовому посередництві.

Основними банками інформації при трудовому посередництві виступають наступні структури:

- Державна служба зайнятості;
- недержавні, у тому числі комерційні, організації, що займаються трудовим посередництвом;
- засоби масової інформації;
- навчальні заклади.

Державна служба зайнятості безкоштовно надає інформацію про вакансії особам, що шукають роботу, і фірмам про пропозицію праці. Служба зайнятості накопичує інформацію про пошуки роботи безробітними і тими, хто хоче змінити роботу. Основним первинним носієм інформації служать реєстраційні картки осіб що звернулися. Таким чином, банк даних про пошуки роботи залежить від кількості звертань у службу зайнятості.

Так, в Україні у 2003 р. кількість безробітних, які перебували на обліку в державній службі зайнятості склала 988,9 тис. осіб, у той же час безробітне населення за методологією МОП склало 2070,8 тис. осіб (табл. 1).

Таблиця 1. Економічна активність населення [Джерело: [3]]

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Економічно активне населення, тис. осіб	25935,5	22747,0	23127,4	22755,0	22701,7	22644,9
Безробітне населення за методологією МОП, тис. осіб	2937,1	2698,8	2707,6	2516,9	2301,40	2070,8
Рівень безробіття населення за методологією МОП у % до економічно активного населення	11,3	11,9	11,7	11,1	10,1	9,1
Кількість безробітних, які перебували на обліку в державній службі зайнятості, тис. Осіб	1003,2	1174,5	1155,2	1008,1	1034,2	988,9
Рівень безробіття (у відсотках до працездатного населення працездатного віку)	3,7	4,3	4,2	3,7	3,8	3,6
Навантаження незайнятого населення на одне робоче місце, вакансію, осіб	30	24	17	11	9	7
Попит на робочу силу, тис. осіб	34,6	50,7	68,2	96,9	123,9	138,8

Також виникають проблеми і при зборі інформації про існуючі вакансії. Дані

статистичної звітності форми №3-ПН “Про наявність вільних робочих місць (вакантних

посад) та потребу в працівниках” сприймаються як інформація про попит на робочу силу на кінець місяця (подається до 28 числа), а не як інформація для працевлаштування незайнятого населення. Таким чином, звіт №3-ПН не дає змоги центрам зайнятості оперативної і своєчасно направляти незайнятих громадян для працевлаштування на вільні й створені робочі місця, що виникають протягом місяця. Через це доцільно запровадити, щоб підприємства, організації та установи подавали інформацію про потреби у працівниках до центру зайнятості у міру виникнення вільного робочого місця або вакантної посади. Це дасть змогу створити національний банк вільних робочих місць підвищити рівень працевлаштування незайнятих громадян, які звернулись до служби зайнятості. На практиці ж підприємства не завжди інформують службу зайнятості про наявні вакансії або заявлена потреба в робочій силі менша реально існуючої.

Недержавні організації, що займаються трудовим посередництвом, підрозділяються на два типи:

– створені для сприяння зайнятості якоїсь конкретної демографічної, соціальної, професійної групи населення (молоді, жінок, інвалідів, лікарів, вчителів і т.д.) державними, суспільними чи комерційними організаціями, що не отримують прибутку з цієї діяльності, хоча вони можуть робити послуги і на платній основі;

– комерційні організації, що отримують прибуток при сприянні фірмам у найманні робочої сили і працевлаштуванні населення і для яких це основний чи один з основних видів діяльності.

В останньому випадку інформація про можливості працевлаштування чи наймання робочої сили має ринкову ціну і окремою задачею є аналіз ринку такої інформації: функцій попиту та пропозиції, обсягів ринку, факторів, що визначають зміну ціни на інформаційні послуги і т.д.

Оскільки, як правило, недержавні організації створюються для рішення конкретних проблем, то і їх банки даних носять спеціалізований характер. До послуг агентств,

що займаються трудовим посередництвом, частіше прибігають підприємства недержавного сектора економіки.

Інформаційні банки про можливості наймання чи працевлаштування в засобах масової інформації за своїм характером близькі до інформації недержавних посередницьких організацій. Існують спеціалізовані видання, теле- і радіопрограми, що розташовують інформацію тільки про працевлаштування і наймання, а також спеціальні розділи чи окремі оголошення у виданнях і програмах, не присвячених безпосередньо працевлаштуванню. Такі видання можуть ініціюватися і засновуватися державними і недержавними організаціями, що займаються трудовим посередництвом, і розташовувати свої банки даних про вакансії і пропозицію робочої сили. Розміщення оголошень може здійснюватися на платній чи безкоштовній основі.

Особливий характер має інформація про можливості працевлаштування чи наймання робочої сили, надана органами по працевлаштуванню при навчальних закладах. По-перше, навчальні заклади мають докладну інформацію про своїх випускників, тобто про пропозицію робочої сили. По-друге, у силу природних довгострокових професійних контактів з підприємствами, організаціями, фірмами, що відповідають профілю навчального закладу, вони мають інформацію про попит на своїх випускників і можуть сприяти в працевлаштуванні. По-третє, завдяки корпоративності випускників вищих навчальних закладів інформація про працевлаштування може поширюватися через різні асоціації випускників і інші аналогічні організації.

У навчальних закладах можуть створюватися спеціальні підрозділи, що роблять допомогу в працевлаштуванні і формують спеціалізовані банки інформації. Такі підрозділи надають свої послуги на платній чи безкоштовній основі.

У деяких країнах посередництво навчальних закладів у підборі роботи грає важливу роль. Так, у Японії в 70-х рр. на

навчальні заклади приходилося до 20 % обсягу інформації про можливості працевлаштування. В Україні після скасування системи державного розподілу молодих фахівців тільки починається становлення у вищих навчальних закладах інформаційних банків і структур, що сприяють працевлаштуванню.

Значення того чи іншого джерела інформації залежить від соціально-економічної ситуації, історичних, національних, інституціональних традицій. Крім цього джерела інформації відрізняються порівняльною ефективністю для різних сегментів ринку праці. Так, у даний момент у нашій країні жінки частіше користуються послугами державної служби зайнятості, а висококваліфіковані фахівці – послугами недержавних агентств по працевлаштуванню.

Інформація, якою володіють організації, що здійснюють трудове посередництво, служить не тільки для пошуку необхідного працівника чи робочого місця, але і для прийняття рішень у сфері бізнесу і трудової діяльності. В економічно розвинутих країнах попередній аналіз інформації про стан ринку праці в регіоні, де передбачається організувати яку-небудь економічну діяльність, є традиційним. При цьому досліджуються напруженість ринку праці по окремих професіях і кваліфікаційних групах, рівні оплати праці і т.д. Працівник, перш ніж переїхати в інше місце, також вивчає ситуацію на можливому ринку праці.

По цих же причинах банки даних організацій і структур, що займаються трудовим посередництвом, є первинними і надзвичайно коштовними джерелами інформації про ситуацію на ринку праці для регіональних органів державного керування, а також для наукових досліджень. За допомогою такої інформації, крім аналізу попиту та пропозиції на ринку праці, напруженості ринку праці по окремих професіях і категоріям робочої сили, можна досліджувати дискримінацію яких-небудь

груп працівників на ринку праці, мобільність робочої сили й інші питання.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Трудова діяльність населення являє собою складний об'єкт для вивчення і статистичного спостереження. Необхідне удосконалення наповнення даних інформацією про вакансії та існуючі робочі місця у розрізі регіонів держави, за професіями, рівнем кваліфікації тощо. Зіставлення попиту та пропозиції на рику праці вимагає аналізу співвідношення між загальною потребою економіки в робочий силі і її реальній наявності; між загальною потребою працездатного населення в робочих місцях і їх наявності як у кількісному, так і в якісному аспектах; між кількістю і структурою робочих місць, з одного боку, і чисельністю і структурою робочої сили з іншої.

Інформація, отримана при дослідженні підприємств, не дозволяє врахувати повні масштаби пропозиції праці, тому що за її границями залишаються люди, що не мають, але шукаючі роботу, і неформальна, незареєстрована трудова діяльність. Дослідження, що стосуються індивіда, у свою чергу не дозволяють дати повний аналіз використання робочого часу. До того ж вимагає окремого вивчення діяльність інституціональних структур у сфері праці, професійних спілок, організацій роботодавців і т.д. Таким чином, аналіз трудової сфери можливий тільки на основі комплексного використання різних джерел і методів одержання інформації.

Інформація про наявність, структуру і рух робочих місць та її узагальнення в регіональному і галузевому розрізах дасть змогу взаємоузгоджено вирішувати ряд завдань:

– сформувати банк даних про наявність вільних робочих місць (вакантних посад);

– визначити кількість вільних робочих місць (вакантних посад) та кількісну потребу в працівниках;

– визначити потреби у створенні нових робочих місць;

– визначити необхідні обсяги підготовки (перепідготовки) кваліфікованої робочої сили.

Статистика трудової й у цілому економічної активності населення повинна бути також погоджена і взаємопов'язана з іншими напрямками статистики, економічними і соціальними процесами. Вона повинна бути взаємозалежна із системою національних рахунків, демографічною статистикою, статистикою рівня життя, медичною статистикою і т.д.

ЛІТЕРАТУРА:

1. *Баиқатов Б.И.* Практикум по международной статистике труда: Учебное пособие. – М.: “Дело и Сервис”, 2002. – 208 с.
 2. *Єріна А.М., Мазуренко О.К.* Кальян 3.0. Економічна статистика: Практикум. – К.: ТОВ “УВПК ЕксОб”, 2002. – 232 с.
 3. Економічна активність населення України в 2002 році: Статистичний збірник. – К., 2002.
 4. *Легомінова С.* Шляхи вдосконалення регулювання ринку праці // “Україна: аспекти праці”. – 2001. – №4 – С. 9-13.
 5. *Лібанова Е.М.* Ринок праці: Навч. посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.
 6. *Мортіков В.* Роль інформації у функціонуванні сучасного ринку праці // “Україна: аспекти праці”. – 2003. – № 5 – С. 3-7.
 7. *Удотова Л.Ф.* Соціальна статистика: Підручник. – К.: КНЕУ, 2002. – 376 с.
- ГУБАР І.Г. – аспірант Державної академії статистики, обліку та аудиту