

К. О. Буткалюк

ОСНОВИ МЕТОДИКИ ДОСЛІДЖЕННЯ РЕГІОНАЛЬНИХ РИНКІВ ПРАЦІ

Системне географічне вивчення регіональних ринків праці передбачає дослідження природних умов і ресурсів, виробництва, інфраструктури низових адміністративних районів як природної основи попиту праці і населення, як природної основи пропозиції праці в їх взаємодії. Для глибокого пізнання природноресурсного, соціально-економічного та територіального аспектів формування та функціонування регіональних ринків праці необхідна цілісна система методів вивчення, їх взаємодоповнення і комбінування.

Якщо дослідження регіональних ринків праці розглядати як комплексний процес, що протікає і в часі, і просторі, то в ньому можна виділити ряд послідовно зв'язаних між собою етапів: теоретико-методологічний, аналітичний, прогнозний, практичний. На кожному етапі враховуються саме такі методи, які спроможні дати глибоку і всебічну характеристику регіональних ринків праці.

Теоретико-методологічний етап дослідження передбачає вияв особливостей перехідного до ринкових відносин періоду функціонування економіки, оцінку ринкової ситуації і аналіз можливостей становлення ринку праці взагалі і формування регіональних ринків праці зокрема. При цьому слід врахувати те, що ринок праці є невід'ємною складовою частиною ринкової економіки.

Результатом проведеної роботи повинно стати пізнання сутності регіональних ринків праці, яке включає такі важливі моменти: а) формулювання наукового поняття "регіональний ринок праці"; б) вияв основних елементів і розкриття взаємозв'язку між ними як основи функціонування регіональних ринків праці; в) визначення характеристик (параметрів) і підпорядкованості регіональних ринків праці, тобто обґрунтування вибору регіону дослідження.

На цьому ж етапі дослідження виявляються чинники, джерела й механізми функціонування регіональних ринків праці, обґрунтовуються їх функції, визначаються принципи, критерії і показники стану, сегментації, регулювання й прогнозування регіональних ринків праці, тобто створюється теоретико-методологічна концепція регіональних ринків праці.

Оскільки теорія формування і розвитку регіональних ринків праці не може використовувати при вивченні дії законів їх розвитку ні досліди, ні експерименти, ні інші прийоми, які дозволили б розглядати процес їх розвитку в чистому вигляді, тому тут важлива сила абстракції. В зв'язку з цим важливого значення набувають аналітичні і соціологічні методи, математична, діалектична і формальна логіка.

Завершується теоретико-методологічний етап дослідження складанням синтетичної схеми "Концептуальна модель становлення та розвитку регіональних ринків праці".

Другий (аналітичний) етап дослідження включає поглиблене вивчення чинників формування та розвитку регіональних ринків праці, його загального стану і елементів.

При дослідженні природно-ресурсно-екологічних чинників слід особливу увагу звернути на їх територіальні відмінності, оскільки саме від них залежить територіальна спеціалізація господарської діяльності населення, яка обумовлює виробничий тип господарств і сукупні витрати праці.

Для визначення територіальної спеціалізації пропонується використати показники-коефіцієнти (індекси) локалізації даного виду діяльності на території (у регіоні). Як результат роботи і водночас метод дослідження пропонується складання картодіаграми "Виробничі типи господарств регіону".

Вплив рівня економічного розвитку та структури господарства регіону на ринок праці носить як прямий (визначає обсяги та структуру виробництва, а значить обсяги та структуру попиту (робочих місць), так і опосередкований характер, цебто через інші чинники. Зокрема йдеться про рівень розвитку науково-технічного прогресу (НТП) та інвестиційну політику регіону.

При визначенні впливу НТП на формування та розвиток регіональних ринків праці важливо кожний його напрям розглядати окремо, що дасть можливість визначити пріоритети в структурі інвестиційної політики. Також варто мати на увазі, що прямий результат НТП в сфері механізації і автоматизації праці - вивільнення працівників низької кваліфікації з ділянок фізично важких та шкідливих робіт, а опосередкований - створення умов для підвищення

кваліфікації, освоєння нових професій, що в сукупності підвищує ефективність працересурсокористування.

Важливим у цьому напрямі є дослідження рівня інтенсивності господарств регіону, основними показниками якого виступають вартість основних виробничих фондів, капіталовкладення та рівень продуктивності праці.

Як результат роботи і прийом дослідження пропонується складання картодіаграми "Рівень продуктивності праці в регіоні", таблиць: "Соціальна структура трудових ресурсів", "Зміни в розподілі зайнятих за сферами прикладання праці" тощо.

До економічних чинників формування та розвитку РРП відносяться розподільні відносини і система оплати праці (ціна робочої сили), які в умовах трансформації форм власності зазнали принципівих змін. Зокрема, на зміну єдиному принципу розподілу за працею, незалежно від ступеня його реалізації на практиці, об'єктивно прийшов плюралізм відносин розподілу і форм їх реалізації. Ця нова система включає розподіл за працею, за пайовим внеском, за капіталом і вартістю робочої сили, за результатами індивідуального виробництва тощо. Таким чином, завдання дослідження зводиться до аналізу багатограних форм розподілу, їх оцінки, зокрема, як вони працюють на більш повне задоволення потреб суспільства за рахунок виробництва і чи виконують роль регулятора зайнятості. Для цього важливо прослідкувати зв'язок будь-яких прибутків з кінцевими результатами виробництва - створеною та реалізованою вартістю. Крім того, необхідно проаналізувати не лише обсяги і рівень заробітної плати працюючих, але й методи її індексації в умовах інфляції, наскільки рівень заробітної плати відстає від вартості фонду життєвих засобів для здорових і нормальних умов життя; умови пенсійного забезпечення та заходи місцевої влади щодо додаткових пільг незахищених верств населення; чи створюються умови для вільного використання населенням своїх заощаджень для кредитування виробництва, покупки акцій і отримання на них дивідендів тощо; наскільки ефективна і раціональна податкова політика щодо створення нормальних умов для підприємництва, фермерської діяльності, індивідуального виробництва, тобто розширення попиту на працю.

Не менш важливим чинником формування та розвитку регіональних ринків праці є рівень розвитку та загальна спрямованість ринкових відносин. Згідно з нашими поглядами, ступінь їх впливу на ринок праці в будь-якому регіоні можна оцінити шляхом аналізу процесів роздержавлення, приватизації, земельної реформи, банкрутства, реорганізації банківської системи, цінової, кредитної та субсидійної політики тощо. Зокрема, пропонується оцінити масштаби роздержавлення і приватизації шляхом розрахунку відносних величин структури і динаміки (частки приватизованих підприємств і земельних ділянок в загальній їх кількості, що підлягають приватизації); виявити умови позитивного впливу приватизаційних процесів на основні пропорції ринку праці. При цьому варто мати на увазі, що в умовах нормального економічного розвитку приватизоване підприємство, замінивши всіх неефективних працівників на ліпших, підвищує продуктивність праці, обсяги виробництва і збуту товарів та послуг і при цьому збільшує попит на працю (робочу силу). Подібна ситуація і для збанкрутілих підприємств. Так, якщо банкрутство супроводжує структурну перебудову, то зупинка діяльності неефективних підприємств компенсується створенням нових в перспективних галузях.

Відсутність офіційних оцінок впливу приватизації на ринок праці та її соціально-економічних наслідків у регіоні (області) зумовлює необхідність проведення соціологічного обстеження керівного складу державних та приватизованих підприємств за власною методикою.

Крім того, важливо з'ясувати, як відбувається реорганізація банківської системи і чи спрямована вона на комерціалізацію фінансових ресурсів, чи створюються банки в аграрному секторі економіки регіону; як відбувається зміна політики ціноутворення, чи формуються ціни на продукцію регіону в цілому і сільськогосподарську зокрема залежно від попиту і пропозиції на неї; які заходи здійснюють місцеві органи влади щодо формування кредитної і субсидійної політики.

В цьому випадку доцільно застосувати аналітичний метод, який об'єднує широкий клас різноманітних прийомів.

При вивченні регіональних ринків праці необхідно врахувати не лише стан і загальні тенденції розвитку ринкових відносин, тобто ринку в цілому, але і вплив тенденцій розвитку ринків товарів і капіталу, фінансового ринку тощо.

Ринок праці також залежить від розвитку ринку житла, який поряд з іншими ринками визначає рух робочих місць (їх створення та ліквідація) і рух (вивільнення, перерозподіл) робочої сили між сферами зайнятості, галузями господарства і території.

Демографічна ситуація як чинник формування та розвитку регіональних ринків праці вивчається з урахуванням її проявів у сільській місцевості та впливу на формування працересурсного потенціалу в такій послідовності: чисельність населення регіону, його динаміка та фактори формування (природний та механічний приріст); статеві-вікова структура населення регіону та чисельність і структура населення працездатного віку.

Результати дослідження полягають у виявленні груп господарств із відмінностями в рівні забезпеченості трудовими ресурсами. Вони подаються в вигляді: таблиць "Динаміка чисельності населення регіону", "Зміни статево-вікової структури населення регіону"; картодіаграм "Трудодефіцитні населені пункти регіону", "Рівень зайнятості населення регіону", "Рівень забезпеченості господарств трудовими ресурсами"; графіків "Зміна загальних коефіцієнтів народжуваності, смертності та природного приросту населення регіону", "Зміна загальних коефіцієнтів шлюбів, розлучень та дитячої смертності регіону" тощо. Пропонується також складання та аналіз балансу трудових ресурсів, який має виявити їх дефіцит або надлишок у певному просторовому полі; побудова стовпчикових діаграм участі працездатного населення в роботі господарств по місяцях із метою розробки заходів усунення максимумів та мінімумів.

Сезонні коливання використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств можна розрахувати, використавши індекс сезонності:

$$I_s = A_m / A_p,$$

де A_m - мінімальні витрати праці;

A_p - витрати праці "пікового періоду".

Вивчення соціальної інфраструктури передбачає з'ясування стану її розвитку і ролі в закріпленні населення в сільській місцевості з позицій умов життєдіяльності в цілому і як сфери формування нових робочих місць зокрема. Пропонується провести комплексну оцінку внутрішньорегіональних відмін у рівні обслуговування населення шляхом побудови (розрахунку) індексів забезпеченості

населення об'єктами соціальної інфраструктури і на основі одержаних даних здійснити групування господарств і показати його способом картодіаграми (рівень забезпеченості господарств регіону об'єктами соціальної інфраструктури).

При дослідженні системи підготовки кадрів як чинника, що має істотний вплив на ринок праці, варто виходити з того, що: по-перше, система підготовки кадрів залежить від рівня розвитку професійно-технічної освіти, системи середньої спеціальної та вищої освіти, навчання кадрів на підприємствах та від профорієнтаційної роботи; по-друге, перехід до ринкових відносин, становлення працівників (особливо сільськогосподарських) господарями виробництва, тобто надання їм виробничої та комерційної самостійності, - всі ці процеси об'єктивно вимагають підвищення значимості економічної та правової освіти кадрів; по-третє, зростаюча економічна автономізація суб'єктів господарювання (особливо в аграрному секторі), гнучкість виробництва й організації праці об'єктивно зумовлюють все більшу професійну універсалізацію кадрів, тобто оволодіння сумісними професіями, мобільність робочої сили; по-четверте, активізувався процес вивільнення робочої сили з діючих підприємств, організацій, установ.

З огляду на це виникає необхідність проведення комплексної оцінки рівня розвитку та функціонування системи підготовки та перепідготовки кадрів у регіоні з урахуванням виділених особливостей сьогодення і розробки заходів успішної адаптації системи професійної підготовки до нових економічних умов. На нашу думку, це має бути спеціальне обстеження, яким охоплюються всі освітні заклади та керівники всіх підприємств, оскільки саме на виробництві дістають підготовку, перенавчання і підвищують свою кваліфікацію більше половини всіх охоплених навчанням. Зібрану інформацію варто згрупувати з урахуванням певних ознак і проаналізувати.

Таким чином, природні і соціально-економічні особливості регіонів зумовлюють відміни в структурі та спеціалізації виробництва і є ключовими чинниками для формування ринків праці. Їх вивчення диктує необхідність застосування факторного аналізу. Звичайно, він вимагає залучення масових статистичних даних, виконання трудомістких розрахунків з використанням ЕОМ, але в результаті серед сукупності чинників виявляються ті, що мають вирішальне значення для формування та розвитку регіональних ринків праці. А це у свою чергу збільшує можливості регулювання процесів їх формування та розвитку.

Досить актуальним є дослідження загального стану і знаходження кількісної міри ринку праці, яка дає уяву про територіальну зв'язність та взаємодію попиту і пропозиції праці. На основі оцінки кількісних параметрів регіональних ринків праці стає можливим визначення шляхів їх оптимізації. Крім того, кількісна оцінка регіональних ринків праці - один з інструментів створення нормативної бази при складанні своєрідного територіального кадастру рівня безробіття, виходячи з критерію його економічної ефективності. Вона передбачає розробку системи показників, які, з однієї сторони, характеризують окремі аспекти попиту і пропозиції праці, а з іншої - враховують регіональну специфіку і сукупність видів (сегментів) регіональних ринків праці або інтегральність його складових частин (локальних (місцевих) ринків праці).

Оскільки регіональний ринок праці є складним багатокомпонентним за структурою поняттям, то і кількісна його оцінка має бути багатокомпонентною комбінацією його положень і видів відношень елементів і подаватись, як сума оцінок його часткових видів (сегментів).

Отже, в кількісній оцінці регіонального ринку праці має знайти свій вимір і зіставлення кожний з видів (сегментів), наприклад, ринок праці сільської місцевості, ринок праці окремого міста, ринок праці молоді, ринок праці жінок, ринок праці інтелігенції, ринок праці спеціалістів тощо.

Кількісну міру регіонального ринку праці можна визначити, спираючись на теорію географічного поля із застосуванням моделей просторової взаємодії попиту і пропозиції праці, а також на теорію центральних місць В. Крісталлера, А. Леша, адже і попит, і пропозиція в межах конкретної території володіють силою впливу на власний розвиток і функціонування інших об'єктів у полі взаємодії. У векторному полі сила впливу виступає як напруженість поля, а можливості взаємодії між попитом і пропозицією виражаються величиною потенціалів.

Оцінка загального стану регіонального ринку праці передбачає аналіз таких показників:

- загальної чисельності зайнятого населення в економіці досліджуваного регіону;
- частки зайнятих від загальної чисельності трудових ресурсів регіону (рівень зайнятості);
- чисельності незайнятого населення, яке зареєстроване службою зайнятості регіону;
- чисельності безробітних на початок року;
- рівня, структури і динаміки безробіття в регіоні;
- числа вакансій на одного безробітного, частки безробітних від числа вакансій (коефіцієнт максимально можливого працевлаштування безробітних). Аналіз останнього показника є цінною інформацією про можливі причини і характер безробіття.

Далі варто провести аналіз місткості ринку праці, яка в кожний конкретний момент визначається попитом на робочі місця і пропозицією праці, виявити чисельність незайнятого населення і в тому числі безробітних.

Відправною точкою при оцінці безробіття може бути розрахунок таких його показників, які відіграють важливу роль при розробці регіональної політики зайнятості.

Перший з них - рівень безробіття обчислюється за формулою:

$$РБ = Б / ЧН \cdot 100,$$

де РБ - рівень безробіття;

Б - офіційно зареєстровані безробітні;

ЧН - чисельність працездатного населення.

Другий показник безробіття - темп зростання обчислюється за формулою:

$$ТБ = РБ1 - РБ0 / РБ0 \cdot 100,$$

де ТБ - темп зростання безробіття;

РБ1 - рівень безробіття поточного періоду;

РБ0 - рівень безробіття базового періоду.

Існує ще один показник безробіття, який відображає поведінку окремих груп працездатного населення на ринку праці - число випадкові безробіття, яке доводиться на одного безробітного. Цей показник характеризує поведінку осіб на ринку праці, що змінюють місце роботи декілька разів на рік. В основному до них відносяться молоді працівники, які не мають трудового стажу, спеціальності (професії), певної кваліфікації і ті, хто шукає роботу "до душі"

Важливо з'ясувати причини і характер безробіття, оскільки саме вони

відіграють важливу роль у визначенні суспільно сприйнятливого рівня безробіття і його форм, розробки заходів щодо його скорочення та попередження.

Суспільно сприйнятливий рівень безробіття залежить від природного рівня безробіття, який у свою чергу формується з плинного (фрикційного) та структурного і від ефективності ринкових механізмів сприяння зайнятості. Плинне безробіття викликане плинністю кадрів, що звільняються за власним бажанням, тобто намаганням самих працюючих до зміни місць прикладання праці, і носить природний характер. Структурне залежить від структурних змін в економіці і є нормальним явищем із точки зору логіки науково-технічного розвитку.

Загальний рівень безробіття відображає всі його форми, що виникають в економіці конкретних регіонів, але не відтворює повної картини зайнятості. Тому поряд із дослідженням загального рівня безробіття варто проаналізувати показники, що характеризують структуру безробіття - зайнятість окремих категорій працездатного населення, яке залишилось без роботи. Їх розрахунок і аналіз має надзвичайно важливе значення з позицій визначення "больових точок" соціальної політики та пріоритетних напрямів політики зайнятості регіонів.

Таким чином, при дослідженні безробіття потрібно виходити з аналізу класичних його форм, зіпівставити із ситуацією досліджуваного регіону і виявити, які з них є характерними для регіону. З цією метою застосовується порівняльний аналіз.

Крім зазначених характеристик, ринок праці можна оцінити за таким важливим якісним критерієм, який не піддається, власне, якісному виміру, як рівень розвитку його інфраструктури.

Оскільки зміна обсягів безробіття залежить від розбалансованості між попитом і пропозицією праці, то виникає потреба їх поглибленого вивчення як основних елементів ринку праці. При цьому слід мати на увазі, що динаміка потреб праці "є основним індикатором стану ринку праці, тому що саме попитом праці визначається його ємність, тобто можливість забезпечення населення роботою". Згідно з нашими поглядами, для об'єктивної характеристики попиту і пропозиції праці будь-якого регіону необхідно охопити такі групи показників:

А) Для попиту:

1. Умови праці і господарювання, формалізовані в природні умови та ресурси, види, чисельність та розміри господарств, підприємств, організацій, характер економічних (в тому числі аграрних) відносин, наявна техніка і технологія виробництва.
2. Умови ведення особистого підсобного господарства (розмір земельних ділянок працівників господарств, наявна техніка).
3. Кількість посад за штатним розкладом, тобто кількість робочих місць всього, в тому числі звільнених і заново створених за певний період.
4. Професійно- кваліфікаційна структура посад (робочих місць).
5. Кількість і структура вакансій (потреб).

Б) Для пропозиції:

1. Динаміка чисельності населення регіону та її чинники.
2. Статеві-вікова структура населення і частка працездатного населення в загальній чисельності населення регіону.
3. Чисельність працездатного населення.
4. Рівень зайнятості працездатного населення.

5. Соціальна, професійно-кваліфікаційна структура трудових ресурсів регіону.
6. Розподіл зайнятого населення за сферами прикладання праці і галузями господарства.
7. Чисельність і структура (вікова, статева, професійно-кваліфікаційна, за джерелами формування) незайнятого населення, в тому числі безробітних.

Таким чином, структурний аналіз попиту і пропозиції праці включає їх кількісні і якісні характеристики, рівень галузевої і територіальної сформованості, характер взаємодії і співвідношення.

Як результат аналізу пропонується розробити типологію регіонів (районів) за характером попиту і пропозиції, провести їх картографування. Саме картографічний метод дослідження тісно пов'язує емпіричне пізнання з теоретичним і відтворює певні властивості та зв'язки ринку праці в спеціально створеній моделі з метою більш конкретного вивчення.

Зіставлення (накладання) розроблених типологій попиту і пропозиції праці дозволить виявити міру співвідношення між ними і встановити тип кон'юнктури ринку праці - рівноважна, трудонадлишкова, трудодефіцитна.

Аналітичний етап дослідження передбачає виділення сегментів регіонального ринку праці, вивчення і вияв їх взаємодії.

Таким чином, проведення аналізу реального стану ринку праці в регіоні, зіставлення його основних характеристик і тенденцій з абстрактно-логічною моделлю дозволить зробити ряд висновків, які потрібно врахувати при розробці політики і інструментарію його регулювання та прогнозування.

1. Пістун М. Д. Основи теорії суспільної географії. - К.: Вища школа. - 1994. - С.67.
2. Капустин Е. Распределительные отношения в условиях формирования рынка труда. - Вестник статистики. - 1991. - №4. - С. 68.
3. Маслова И. Рынок труда, занятость и заработная плата.- Экономист.- 1993. - №1. - С. 69.