

Ринок: прогноз і кон'юнктура

ЕР_06_1_Близнюк В.В., канд. екон. наук
Інститут економіки та прогнозування НАН України

РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ ТА РИЗИКИ ЙОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ

Запропоновано методологію оцінки ризикових подій на ринку праці, здійснено статистичне оцінювання ступеня настання ризикованої події, такої як безробіття та довготривале безробіття за обраними критеріями. Обґрунтовано необхідність включення до управлінського механізму регулювання зайнятості окремого блоку – системи управління ризиками, що дозволить спрямувати заходи щодо мінімізації ризиків на уразливій верстві населення.

Майбутнє соціального середовища в Україні має досить невизначений характер, тож суб'єкт соціальної дії неминуче наражається на ризик. Незважаючи на інтенсивний розвиток ризикології як науки, до цього часу вченими не запропоновано єдиного загальноприйнятого визначення поняття соціального ризику. Зрештою, саме поняття "соціальний" також розуміють у широкому (як такий, що здійснюється в суспільстві) та вузькому (пов'язаний з основними умовами життєдіяльності людини) значеннях [1]. Поширеним розумінням терміну "соціальний ризик" є відношення його до групи ризиків, що пов'язані з соціально-економічними умовами розвитку суспільства та об'єктивно порушують життєдіяльність особи.

Зосереджуючи увагу на трудовій частині населення, виникає інше тлумачення цього терміну. Тут соціальний ризик – це вірогідність настання матеріальної незабезпеченості особи внаслідок відсутності заробітку з об'єктивних соціально-значимих причин або у зв'язку з додатковими видатками, пов'язаними з утриманням дітей чи інших членів, а також задоволенням потреб у медичних або соціальних послугах [2, с.105].

Іноді індивід не має можливості повністю уникнути небезпечної події, але за умови поінформованості може зменшити негативні наслідки. Саме державні інститути, у тому числі державна служба зайнятості населення, зобов'язані передбачати, прогнозувати, контролювати ризики на ринку праці, сприяти оптимізації соціальних ризиків та мінімізації їх наслідків. Таким чином розробка обраної теми є досить актуальною як для сфери соціально-трудових відносин в Україні в цілому, так і для політики зайнятості зокрема.

Предметна сфера та соціальне бачення ризиків як окремого науково-теоретичного напрямку досліджень була розроблена в роботах Е.Гідденса, У.Бе-

ка, Н.Лумана, О.Ренна, М.Дугласа, М.Фуко, А.Альгіна, Г.Балихіна, П.Словіка, С.Нікітіна, О.Яницького, М.Бочко, А.Філіппова, В.Зубкова та ін. [3–7]. Проблеми функціонування ринку праці, проблеми соціально-трудових відносин розглядаються у наукових роботах Б.Бреєва, І.Бондар, В.Дієсперова, А.Колота, Е.Лібанової, Д.Богині, С.Бандура, Л.Лісогор, І.Петрової, Т.Заяць, В.Яценка та ін. [8].

Незважаючи на вагомі здобутки в дослідженні окремих аспектів функціонування ринку праці, визначенні можливих наслідків ризикованих подій, слід зазначити, що ця багатоаспектна проблема потребує подальшого комплексного аналізу. Все це зумовило поставити за мету даного дослідження надання динамічної оцінки ймовірності настання ризиків на ринку праці, що дозволить уніфікувати заходи активної політики зайнятості, спрямовані на мінімізацію наслідків негативних подій.

У результаті функціонування ринку праці виникають різноманітні ризики на рівні кожного з суб'єктів (рис. 1).

Так, на макрорівні результатом неефективного використання людського потенціалу є зростання рівня безробіття, що є причиною збідніння населення та збільшення державних видатків, спрямованих на соціальні трансфери, що є каталізатором соціальної нестабільності. Поширення на рівні підприємства таких ризиків, як: невідповідність кваліфікаційного рівня робітника необхідному роботодавцеві; дефіцит робочих професій; недотримання трудової дисципліни та інше призводить до збільшення затрат на комплектування кадрів; штрафів за недотримання договорів; плинності кадрів; зниження якості трудових послуг. Виходом із такої ситуації може стати ефективний менеджмент трудових ресурсів на підприємстві. Але найбільший прояв соціального ризику має місце на рівні індивідуума, тобто робітника (потенційного або дійсного) – на даному рівні соціальний ризик приймає найрізноманітніші форми впливу на конкретну людину, яка виступає суб'єктом ринкових відносин.

Серед всієї кількості соціальних ризиків, найвпливовішими можна виділити такі:

- ризик не отримати роботу відповідно до набутого кваліфікаційного рівня;
- ризик втрати робочого місця;
- ризик декваліфікації під час довготривалого безробіття;
- ризик бути відправленим у адміністративну відпустку (приховане безробіття);
- ризик не отримати роботу при наявності фізичних вад;
- ризик зневіритися під час пошуку роботи;
- ризик не отримати необхідних соціальних гарантій на місці роботи;
- ризик втратити роботу у зв'язку з народженням дитини;
- ризик отримувати занижену заробітну плату порівняно з робітниками протилежної статі;
- ризик не отримати роботу в суто "жіночих"/"чоловічих" галузях.

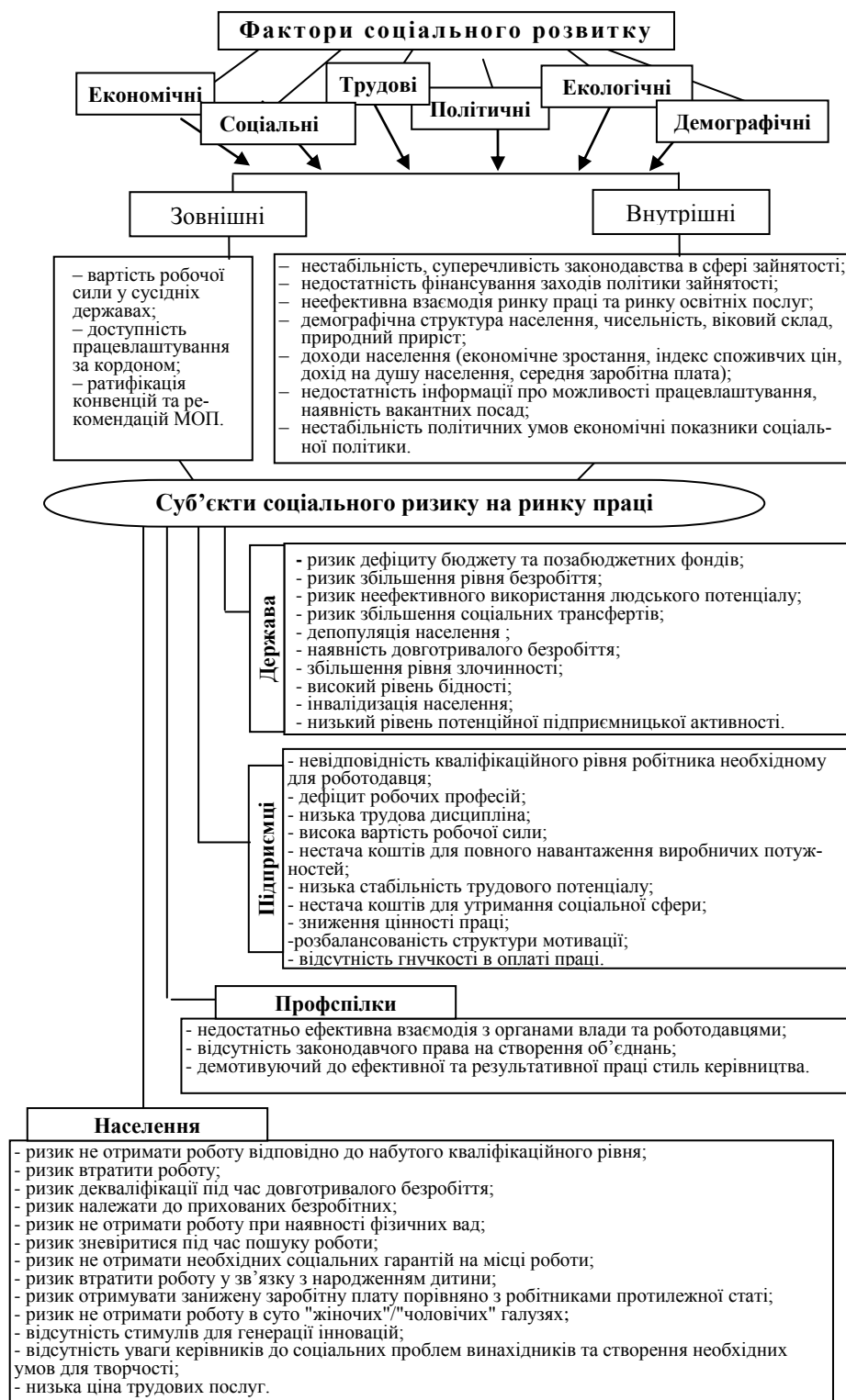


Рис. 1. Класифікація факторів – суб'єктів формування соціальних ризиків на ринку праці

Вплив визначених ризиків усе більше знижує якість життя і з особливою гостротою висуває проблему забезпечення соціальної безпеки населення країни, головними інструментами якої є раціональна соціальна політика та соціальне управління.

Вивчення ризику як соціального феномену відкриває широкі можливості вирішення проблем політики зайнятості з нових теоретичних і методологічних позицій й надає змогу досліджувати соціальні процеси, механізми соціалізації економіки тощо.

Ми виокремлюємо у явищі "ризик" такі основні взаємопов'язані елементи:

- *можливість відхилення* від поставленої мети, заради чого виконувалася вибрана альтернатива;
- *ймовірність досягнення* бажаного результату;
- *відсутність упевненості* в досягненні поставленої мети;
- *можливість виникнення* небажаних наслідків (матеріальні або фізичні збитки, захворюваність, смертність тощо) при проведенні тих чи інших дій в умовах невизначеності для суб'єкта, який ризикує;
- матеріальні, екологічні, моральні та інші *втрати*, пов'язані із впровадженням вибраної в умовах невизначеності альтернативи;
- *очікування загрози*, невдачі в результаті вибору альтернативи та її реалізації.

Ураховуючи те, що завдання оцінки ризику можна розглядати як прийняття багатокритеріального колективного рішення, що вимагає дослідження широкого кола питань у різноманітних сферах життя, виникає необхідність створення в Україні системи адміністративного управління ризиками, як соціальними, так і економічними, технологічними, екологічними та ін., що включає в себе їх кількісну оцінку.

Оскільки одним з підходів щодо оцінки ризиків є оцінка ймовірності настання події, яка є ризикованою для будь-якого суб'єкту ринку праці, на наш погляд, доцільно використовувати бінарні моделі, найпоширенішими з яких стали моделі типу logit, probit та tobit. Основною проблемою моделей такого типу є їх більша чутливість порівняно із лінійними моделями до помилкової специфікації. Саме тому надзвичайно важливим для таких моделей є розмір вибірки, який має бути досить великим для уникнення багатьох проблем оцінювання.

Для моделювання ймовірності настання однієї з ризикованих подій для індивідуума на ринку праці в даній роботі була використана модель типу logit, яка має таку форму [9, с. 424]:

$$P(y_i = 1 | x_j) = \Lambda(x_j b) = \frac{\exp X_i B}{1 + \exp X_i B},$$

де Λ – логістичний розподіл, x_j – вектор екзогенних змінних, що визначають ймовірність того, що вектор ендогенної змінної – y_j – дорівнює 1; b – вектор коефіцієнтів.

Основними критеріями якості моделі були використані значення значимості коефіцієнтів (z-Статистика), а також Goodness-of-Fit тест Госмера-Лемешоу.

Нами для оцінки найголовніших ризиків на рівні індивідуума, який пропонує свої послуги на ринку праці, обрані безробіття та довготривале безробіття, для яких сформовано й визначено основні соціально-демографічні характеристики груп, що найімовірніше наражатимуться на ризик. Виокремлення в структурі населення "груп ризику" дозволяє конкретизувати параметри та характеристики головного об'єкту соціальної підтримки населення на ринку праці – осіб, для яких значним є ризик втрати роботи або знаходження у стану безробіття тривалий період часу.

Для побудови наших моделей ми використовували первинні дані вибіркового обстеження домогосподарств за 2004–2006 рр. Первинні, а саме – неагреговані дані, мають найбільшу цінність при проведенні даного дослідження, тому що містять вхідну інформацію, необхідну для регресійного аналізу. Також лише під час особистого опитування, тобто проводячи обстеження домашніх господарств, можливо відстежити певні критерії зайнятості та безробіття. Взагалі обстеження домашніх господарств – найбільш гнучкий з усіх інструментів збору статистичної інформації.

Протягом останніх 10 років зміни в статеві-віковій структурі безробітного населення України дозволили висунути певні припущення щодо нашого дослідження. Незважаючи на те, що протягом аналізованого періоду частка безробітних жінок є нижчою порівняно із чоловіками, що зайвий раз спростовує тезу про "жіноче обличчя безробіття", за період 1996–2000 рр. частка безробітних жінок істотно зросла на 1,82 відсоткового пункта (в. п.), а протягом 2000–2006 рр. вона зменшилася на 1,97 в. п. і досягла значення 46,92%. Статичні дані свідчать, що жінки є більш чутливими до тенденцій на ринку праці та заходів політики зайнятості.

Віковий аналіз безробіття за період 1996–2006 рр. свідчить про те, що найпоширенішим воно є серед молоді віком 15–24 років, частка безробітних тут становить від 23,47% у 2003 р. до 29,8% у 1996 р., тобто саме у віці пошуку першого робочого місця. Проблема молодіжного безробіття є актуальною і потребує вирішення на державному рівні. Матеріальні нестатки, психологічний дискомфорт через відсутність роботи й можливості налагодити стабільний спосіб життя примушують молодь займатися нерегламентованими видами діяльності, які є часто небажаними і небезпечними як для самої особи, так і для держави. Повернення молоді людини, яка була тривалий час безробітною, до зайнятості є практично неможливим, особливо враховуючи невисокий рівень оплати праці на першому робочому місці [10, с. 25].

У віковій структурі безробітних чоловіків мають місце певні зміни, а саме: у всіх вікових групах відбувається зменшення часток безробітного на-

селення, окрім групи 40–49 річних, для якої збільшення частки безробітних становило 4,27 в. п. Одночасно відчутним є зменшення частки безробітних у віці 60–70 рр., що можна пояснити або тим, що особи у цьому віці найчастіше обирають для себе стратегію економічної неактивності, або вони є стабільно зайнятими й роботодавці віддають перевагу їх досвіду перед енергійністю молоді. Незважаючи на те, що частка безробітної молоді є вагомою, але тенденція свідчить про її зниження. Це можна оцінити позитивно і пояснити зростанням можливостей продовжувати навчання, що зменшило відповідно попит на робочі місця, а, відповідно до класифікації МОП, ці особи вийшли із категорії економічно активного населення.

Згідно з статистичними даними, в Україні яскраво простежується двох-пікова модель зайнятості жінок, у віці 25–29 років спостерігається невисокий рівень жіночої зайнятості, коли жінки надають перевагу економічній неактивності, пов'язаної з доглядом за первістками, але вже у віці 30–34 років пропозиція жіночої праці зростає і жінка наражається на ризик бути безробітною більше, ніж раніше. І ця тенденція поглиблюється протягом аналізованого періоду. Аналогічна картина і у віці 35–39, коли найчастіше жінки або вже визначилися із кар'єрними уподобаннями і мають певний досвід, і є затребуваними на ринку праці, або залишають робоче місце для народження другої дитини, і лише у віці 40–49 років частка безробітних жінок збільшується, про що свідчить значення показника структурних зрушень, що за період 1996–2006 рр. становив для жінок 40–49 років 7,66 в. п.

Перша побудована нами модель відображає ризик стати безробітним, тому була відібрана лише певна частка респондентів, які визначили себе економічно активними. Таким чином обсяг вибірки скоротився до 33 993, що все ж таки є достатньою кількістю для отримання адекватної моделі. Для побудови моделі була введена *dumtmy* змінна, що приймає значення 0, якщо респондент є зайнятим і 1, якщо він має статус безробітного. Для залежних змінних ми відібрали у моделі такі на наш погляд найвпливовіші соціально-економічні характеристики: стать, вік, місцевість, регіон, рівень освіти та сімейний стан.

Адекватність моделі ми визначаємо за допомогою Goodness-of-Fit тесту Гросмера-Лемешоу. В нашому випадку побудована модель є допустимою, тому що показник розрахованого критерію перевищує критичний рівень 5%. Отримавши оцінки коефіцієнтів моделі, не виникає труднощів розрахувати всі доступні комбінації ймовірностей відноситись до статусу безробітного.

На першому етапі нами були розроблені гіпотези моделі. Першим припущенням було те, що ймовірність зайнятості напрямку залежить від статі. Ми передбачаємо, що жінки відповідальніші та економічно активніші на ринку праці, тобто мають нижчий ризик порівняно із чоловіками. Друга гіпотеза пов'язана з віком респондентів. Існує припущення, що роботодавець надає перевагу при прийомі на роботу молодшим категоріям працівників, а літнім



особам складніше втриматися на робочому місці, так як роботодавець прагне забезпечити підприємство більш молодими та кваліфікованими кадрами. Але ж у той же час дуже молодим спеціалістам, які не мають досвіду роботи, досить важко влаштуватися на роботу. Третя гіпотеза полягає в тому, що вірогідність бути зайнятим або безробітним безпосередньо залежить від сімейного статусу. Так, ми передбачаємо, що наявність родини змушує людину бути більш активною на ринку і значно підвищує економічну активність особи, і, відповідно, знижує ризик бути безробітним.

Тепер безпосередньо перейдемо до опису результатів, які були отримані під час розрахунку ймовірностей настання ризикованих подій. Перевіряючи першу сформульовану нами гіпотезу, порівняємо середні ризики безробіття для різних статей (табл. 1).

Таблиця 1

**Вірогідність настання ризикової події – безробіття
у статеві-віковому розрізі в Україні у 2004–2006 рр., %**

Вік, років	2004		2005		2006	
	Жінки	Чоловіки	Жінки	Чоловіки	Жінки	Чоловіки
15–19	11,83	15,73	6,76	7,84	5,05	5,92
20–24	11,05	14,73	5,83	6,78	5,80	6,79
25–29	8,34	11,24	4,31	5,02	3,09	3,63
30–34	8,97	12,06	4,10	4,78	2,67	3,14
35–39	8,87	11,93	3,92	4,58	2,25	2,65
40–44	8,34	11,24	4,24	4,94	3,04	3,58
45–49	8,84	11,88	4,29	5,00	2,44	2,88
50–59	7,29	9,87	2,84	3,32	2,27	2,68
60–70	0,76	1,06	0,00	0,00	0,00	0,00

Джерело: авторські розрахунки.

Аналізуючи отримані результати, можна зробити висновки, що вірогідність бути безробітним для чоловіків усіх вікових категорій є вищою порівняно із жінками. У динаміці спостерігається зменшення вірогідності безробіття для обох статей та всіх вікових груп. Найімовірнішим є ризик безробіття для чоловіків у наймолодшій віковій групі, але він поступово зменшується з 15,73% у 2004 р. до 5,92% у 2006 р. Одночасно у жінок ймовірності оцінюються протягом звітного періоду у віці 15–19 років у розмірі 11,83% у 2004 р. та 5,05% у 2006 р. Достатньо високою є ймовірність бути безробітними для обох статей у віковій групі 30–40 років. Отримані результати свідчать про те, що чоловіки більш наражаються на ризик безробіття, що повністю підтверджує першу гіпотезу.

Віковий аналіз (табл. 2) підтверджує статистичний аналіз ринку праці відносно того, що молодь, шукаючи перше робоче місце наражається на ризик бути безробітним (вірогідність для віку 15–25 років становить у середньому для обох статей протягом 2004–2006 рр. 13,33; 6,8; 5,89% відповідно).

У віці 25–29 років вірогідність стати безробітним істотно знижується (на 3,1 в. п. порівняно із попередньою віковою групою у 2004 р., 1,64 в. п. у



2005 р. та 2,94 в. п. у 2006 р.). У інших вікових групах вірогідність настання безробіття трохи підвищується із зменшенням у віці 40–45 років і наступним підвищенням у старших вікових групах, що пояснюється небажанням роботодавців приймати на роботу осіб передпенсійного віку. Тому можна сказати, що наша гіпотеза підтвердилася частково, тобто вік дійсно збільшує шанси щодо безробіття, але найвищим є ризик безробіття не для старших вікових груп, а для наймолодших.

Таблиця 2

**Вірогідність настання ризикової події – безробіття
у віковому розрізі в Україні у 2004–2006 рр., %**

Вік, років	2004	2005	2006
15–19	13,78	7,30	5,49
20–24	12,89	6,31	6,30
25–29	9,79	4,67	3,36
30–34	10,52	4,44	2,91
35–39	10,40	4,25	2,45
40–44	9,79	4,59	3,31
45–49	10,36	4,65	2,66
50–59	8,58	3,08	2,48
60–70	0,91	0,00	0,00

Джерело: авторські розрахунки.

Викликають інтерес оцінки вірогідності безробіття залежно від сімейного статусу (табл. 3). Так, за нашими розрахунками, для одружених вірогідність безробіття є значно нижчою, ніж для розлучених. Отримані дані свідчать, що у 2004 р. ймовірність безробіття для заміжніх жінок становила 6,42%, одружених чоловіків – 8,7%, тоді як для розлучених 9,7 та 12,9% відповідно. Протягом 2004–2006 рр. ймовірності знижувалися для всіх категорій населення, але у чоловіків ці зміни були суттєвішими. Так, для одружених чоловіків ризик безробіття зменшився на 6 в. п., неодружених – 9,9 в. п., розлучених – 8,84 в. п., удівців на 5,6 в. п.; одночасно зниження ризику для жінок становило відповідно 4,1, 7,1, 6,2, 3,7 в. п., що свідчить про стабілізацію ситуації на ринку праці та існування позитивних тенденцій у трудовій сфері.

Таблиця 3

**Вірогідність настання ризикової події – безробіття
залежно від сімейного стану в Україні у 2004–2006 рр., %**

Сімейний стан	2004			2005			2006		
	Жінки	Чоловіки	Обидві статі	Жінки	Чоловіки	Обидві статі	Жінки	Чоловіки	Обидві статі
Одружений	6,42	8,70	7,56	2,70	3,16	2,93	2,29	2,70	2,50
Неодружений	10,27	13,69	11,98	4,87	5,67	5,27	3,15	3,70	3,43
Розлучені	9,66	12,91	11,28	5,53	6,42	5,98	3,47	4,07	3,77
Удівці	6,66	9,02	7,84	3,03	3,54	3,28	2,92	3,43	3,18

Джерело: авторські розрахунки.

Таким чином, підтверджується наша гіпотеза щодо відповідальності жінок. Так, заміжні жінки мають нижчу вірогідність бути безробітними, ніж

одружені чоловіки. Тобто жінки погоджуються швидше на отримання роботи на будь-яких умовах і вони консервативніші щодо самостійних звільнень із роботи. Цікавим є факт порівняння вірогідності безробіття розлучених жінок та чоловіків. Так, вірогідність для розлучених жінок є нижчою порівняно із чоловіками на 3,25 в. п. у 2004 р.; 0,89 в. п. у 2005 р.; та 0,6 в. п. у 2006 р., що пояснює той факт, що чоловіки при втраті сімейного вогнища більше схильні до асоціальної поведінки. Оскільки в нашій країні діти найчастіше залишаються з матерями, самотні чоловіки втрачають необхідність піклування і найчастіше знаходять втіху в алкоголізмі, наркоманії та безробітті.

Для того, щоб адекватно інтерпретувати результати розрахунку ризику, скористаємось показником *Odds Ratio* (відносний шанс), який показує співвідношення шансів (ризиків) однієї категорії населення стати безробітним до іншої, і розраховується за формулою:

$$\theta = \frac{\pi_1 / (1 - \pi_1)}{\pi_2 / (1 - \pi_2)},$$

де π_i – це ймовірність i -тої категорії населення бути безробітним.

Так, порівнюючи шанси бути зайнятим для різних статей залежно від сімейного статусу, можна зазначити, що за даними 2006 р. відносні шанси бути безробітними у жінок значно перевищують чоловічі. Для одружених це перевищення становило 1,12 раза, для розлучених – лише 1,06 раза, тобто психологічні зиски від втрати стабільності у особистому житті врівноважують шанси щодо безробіття. Таким чином гіпотеза щодо статевих відмінностей ризиків безробіття підтвердилася емпіричними даними.

Однією з особливостей країн із перехідною економікою, й України у тому числі, є стагнація статусу безробітних, що відображається у довготривалому безробітті як серед зареєстрованих безробітних, так і серед безробітних, визначених за методологією МОП. Небезпека дестабілізуючого впливу цього явища на суспільний розвиток широко відома, також як і те, що ефективність тих або інших заходів запобігання залежить від характеристик ринку праці. Як зазначають фахівці, на відміну від розвинених економік, безробіття в перехідних економіках зростало переважно за рахунок досить низького відтоку з безробіття, а не за рахунок сильного притоку до нього. Приток до безробіття (доля приросту безробітних у населенні працездатного віку) становив 0,5% у місяць, що порівняно з 1% у місяць в Західній Європі і 2–3% у Північній Америці є досить незначним показником [11, с. 907]. Але при цьому відтік із безробіття був незначним порівняно з країнами із динамічним ринком праці: за місяць лише 5 безробітних зі 100 знаходили роботу, а майже третина тих, хто виходив з рядів безробітних, залишали склад робочої сили.

Як показує практика, найефективнішим періодом для пошуку роботи – і самостійного, і за сприяння служби зайнятості, – є перші три місяці безробіття. Протягом 2000–2003 рр. переважна частка безробітних знаходилися у



цьому статусі більше одного року, хоча спостерігалася динаміка. Починаючи з 2004 р. й по цей час, більша половина безробітних знаходить роботу менше, ніж за рік, значно знижуючи частку довготривалого безробіття. Якщо розглянемо сукупність тих, хто не потрапляє до категорії тривалих безробітних, то можна побачити, що переважна більшість людей знаходить роботу саме у перші півроку (загальна частка безробітних, що перебували у цьому статусі становить 35% у 1996 р. і 39,2% у 2006 р.) У цієї тенденції є багато різних причин: певну роль може відіграти навіть фактор випадковості, але переважає психологічний фактор, якій проявляється по-різному для роботодавців та тих, хто шукає роботу.

Якщо розглядати тривалість незайнятості в статевому розрізі, то статистика дає нам таку картину: тривалість безробіття у жінок перевищує тривалість незайнятості для чоловіків і становила від 25 місяців у 1996 р. до 15 місяців у 2006 р., а у чоловіків 22 та 13 місяців відповідно. Тобто, можна припустити, що чоловіки, потрапивши до лав безробіття, швидше виходять із цього статусу і мають більше можливостей щодо працевлаштування, навіть після тривалої перерви, порівняно із жінками, оскільки роботодавці мають певні упередження стосовно їх декваліфікації та невідповідності вимогам до "ідеального" працівника.

Розглянемо другу розраховану модель, яка характеризує ризик потрапити до категорії довготривалого безробіття. Результати цієї моделі представлені нами у статеві-віковому розрізі, укрупнених регіонів та освітніх рівнів.

Гіпотези щодо побудованої моделі були схожі з гіпотезами першої моделі і відрізнялись лише тим, що ми додаємо до аналізу регіональний фактор, оскільки регіональні¹ відмінності щодо можливостей пошуку роботи в країні є досить сильними.

Розраховані ризики відображають усі можливі комбінації факторів використаних у моделі (табл. 4).

Таблиця 4

**Вірогідність довготривалого безробіття
у статеві-регіональному розрізі, %**

Регіон	2004 р.		2005 р.		2006 р.	
	Чоловіки	Жінки	Чоловіки	Жінки	Чоловіки	Жінки
Центр	31,56	29,63	30,88	39,55	28,00	29,81
Захід	38,79	36,67	15,54	22,76	22,54	24,12
Південь	36,60	34,52	33,20	44,17	33,03	35,01
Північ	39,91	37,76	26,13	36,07	34,11	36,12
Схід	37,79	35,69	26,51	36,52	34,22	36,24

Джерело: авторські розрахунки.

¹ **Центр** (Вінницька, Київська, Кіровоградська, Полтавська, Хмельницька, м. Київ, Черкаська); **Захід** (Львівська, Тернопільська, Рівненська, Волинська, Чернівецька, Івано-Франківська, Закарпатська); **Південь** (АР Крим, Миколаївська, Одеська, Херсонська, м. Севастополь); **Північ** (Житомирська, Сумська, Чернігівська); **Схід** (Донецька, Дніпропетровська, Харківська, Запорізька, Луганська).



Як видно з отриманих результатів, найвищий ризик перебувати в категорії довготривалого безробіття отримали жителі Північного регіону обох статей. Так, вірогідність для жінок у цьому регіоні змінювалася від 37,8% у 2004 р. до 36,12% у 2006 р. і, що характерно для останніх двох років, вірогідність для жінок є вищою, ніж для чоловіків. Якщо порівнювати вірогідності для Сходу та Заходу, то лише у 2004 р. для західного регіону вони були вищими порівняно із східними для обох статей. У подальшому вірогідності довготривалого безробіття для східних областей зростають. Це можна пояснити фактом, що на сході особи, які є безробітними, мають все менше можливостей щодо працевлаштування, мешканці ж західних регіонів найчастіше мігрують у європейські країни.

Розрахувавши *Odds Ratio* (відносний шанс) для фактора захід/схід можна відзначити, що змінивши місце проживання із західних областей на східні, шанси на попадання до групи довготривалого безробіття у 2004 р. знижувалися у 0,99 раза для обох статей, протягом 2005–2006 рр. картина змінилася. Так, переїзд із західних областей до східних збільшував шанси на попадання до категорії довготривалих безробітних у 1,02 раза у 2005 р. та 1,015 у 2006 р. Тому цей факт слід ураховувати при розробці заходів активної політики зайнятості в країні.

Наступною гіпотезою у даній моделі було те, що із збільшенням рівня освіти, вірогідність бути у лавах довготривалого безробіття зменшується, тобто нами буде перевірена теза щодо впливу освітнього рівня на конкурентоспроможність робочої сили. Парадоксом функціонування ринку праці України є висока частка безробітних із високим рівнем освіти, що пояснюється структурною перебудовою економіки у перші роки ринкових перетворень.

Порівняємо отримані ризики для різних освітніх рівнів. Перевіряючи гіпотезу про зменшення ризику зі зростанням рівня освіти, можна зробити висновки, що лише для безробітних із базовою загальною середньою освітою ризик бути у цьому статусі більше року є найнижчим, тобто досить вірогідно, що менше ніж за 12 місяців вони знайдуть роботу (табл. 5).

Таблиця 5

**Вірогідність довготривалого безробіття
у статевому та освітньому розрізі, %**

Освітні рівні	2004 р.		2005 р.		2006 р.	
	Жінки	Чоловіки	Жінки	Чоловіки	Жінки	Чоловіки
Повна вища	26,211	23,162	28,795	19,956	25,040	22,100
Базова вища	39,775	36,093	39,889	29,103	38,215	34,623
Професійно-технічна	32,235	28,824	37,469	27,031	30,872	27,566
Повна загальна середня	30,289	26,981	34,490	24,540	28,984	25,783
Базова загальна середня	19,200	16,733	34,075	24,197	18,290	15,925
Початкова загальна	32,909	29,466	0,000	0,000	31,526	28,187

Джерело: авторські розрахунки.

Досить значним є ризик довготривалого безробіття для жінок із базовою вищою або професійно-технічною освітою, оскільки саме тоді особа має певні вимоги до виду зайнятості та умов праці, бо в неї наявні професійний досвід та знання і вона не погоджується на будь-які умови. Але професійні знання мають тенденцію до старіння, і потрапивши до лав безробіття, жінка із достатньо високим професійним рівнем має менше шансів швидко знайти роботу. Це пояснюється також і упередженнями роботодавців щодо працевлаштування жінок, які перебувають у цьому статусі досить тривалий час. Важливим моментом при аналізі ризику довготривалого безробіття є необхідність визначення найбільш "небезпечного" віку (рис. 2).

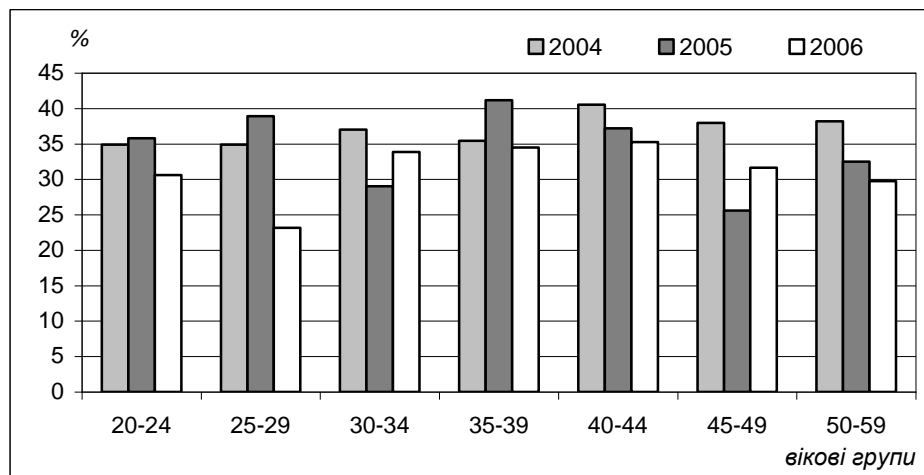


Рис. 2. Ризик довготривалого безробіття у віковому розрізі у 2004–2006 рр.

На рис. 2 досить чітко спостерігається мінімальний ризик перебувати у статусі безробітного більше року для осіб у віці від 25 до 29 років (23,15% у 2006 р.). Для чоловіків найнижчий ризик характерний для вікових категорій 20–24 роки у 2004 р, 30–34 у 2005 р. та 25–29 років у 2006 р. До них належать молоді та енергійні спеціалісти, яких роботодавці з більшою ймовірністю приймають до себе на роботу, ніж осіб більш літнього віку. Велику роль відіграє також і фактор мобільності. Наймолодша категорія економічно активного населення характеризується найвищим рівнем мобільності, тому що, як правило, в цьому віці молоді люди тільки починають сімейне життя і ще не надто прив'язані до одного місця проживання. Середній рівень ризику даної вікової категорії щодо довготривалого безробіття досягає лише 35%. У той же час найбільший ризик спостерігається у старшій віковій категорії (від 45 до 50), він становить майже 54%, це свідчить про те, що, по-перше, в даному віці людям досить складно переорієнтуватися на іншу роботу, до цього ж і ступінь мобільності є набагато нижчим порівняно з молодшими верствами населення, а по-друге, роботодавцю нерентабельно інвестувати у людський

капітал старшої вікової категорії, тому що бракує часу для його віддачі. Середня вікова категорія має відносно невеликий ризик стати тривалими безробітними, він становить близько 48%. Це пояснюється тим, що в даному віці особа вже здобула певні навички та досвід і немає потреби для подальшого її навчання та перекваліфікації. В такому віці, як правило, набагато легше знайти роботу за короткий строк.

Довготривале безробіття знецінює трудовий капітал, і чим довше людина не працює – тим складніше їй знайти роботу. До того ж вона все нижче і нижче оцінює свої можливості, не тільки на ринку праці, а й взагалі як працівника, що також не сприяє зміні її статусу. Деяким особам, які залишились без роботи, достатньо надати інформацію про робочі місця, дати необхідну консультацію. Інших необхідно перепрофілювати, оскільки за своєю спеціальністю вони навряд чи влаштуються на роботу. Існують також особи із психологічною схильністю до довготривалого безробіття.

Довгострокові безробітні становлять групу високого ризику за різними показниками. Здатність до самоорганізації в припустимих для суспільства формах – небезмежний ресурс. Скоріше за все, він вичерпується протягом 12-ти місяців. Після двох–трьох років "бездіяльності", держава практично втрачає цих людей як робочу силу; у подальшому вони матимуть необхідність у довготривалій реабілітації, і на це буде використано більше коштів, ніж на запровадження заходів активної програми з самого початку.

Як свідчать результати досліджень фахівців Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України [12], пасивність *безробітного населення* щодо пошуку роботи та підвищення своєї конкурентоспроможності проявляється крізь призму такої поведінки:

- пасивність безробітних до працевлаштування при необхідності оволодіння новою професією (за даними соціологічних опитувань це 26,2% респондентів);

- пасивність до працевлаштування при тривалості проїзду до роботи до 1 години (72% респондентів);

- надія на краще майбутнє при збільшенні допомоги по безробіттю, а не за рахунок власних зусиль (кожен п'ятий; на власну активність сподіваються лише 10% респондентів);

- песимістично налаштовано 14,3% довготривалих безробітних, вважаючи, що ніщо не допоможе поліпшити їх ситуацію.

Результати дослідження дали можливість визначити, що більшість опитаних безробітних не налаштована на активний пошук роботи і мобілізацію власних сил, в їх поведінці домінуючим є досить низький рівень самостійності щодо трудової зайнятості. Безробіття, що триває від 12 до 18-ти місяців, супроводжується декваліфікацією безробітного, втратою трудових навичок та вміння інтенсивно працювати протягом необхідного часу. Відбу-



вається повна втрата психологічної впевненості в собі, починається процес деформації особи. Людина вже не хоче самостійно шукати роботу, упокорюється своєму соціальному статусу та рівню життя, нерідко озлоблюється, з'являються ознаки депресії. Подолати такий стан можна тільки за допомогою інтенсивних заходів щодо повернення безробітного до активного економічного життя або трудової реабілітації, яка включає регулярне спілкування психологів з довготривалими безробітними, поетапне залучення їх до праці (з постійним збільшенням її складності та інтенсивності), розробку індивідуальних планів працевлаштування і постійний соціально-трудоий патронаж над такими особами. Держава (в особі Державної служби зайнятості) повинна піклуватися про надання їм можливості влаштуватися на спеціально створені службою зайнятості робочі місця, громадські роботи, надавати фінансово кредитні пільги приватним фірмам, які приймають на роботу такий контингент. Заходи, спрямовані на зниження негативних наслідків довготривалого безробіття можна умовно поділити на чотири групи:

- стимулювання пошуку роботи та сприяння працевлаштуванню або самозайнятості;
- підвищення або поновлення кваліфікації, наприклад, програми професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації;
- стимулювання роботодавців до найму робітників із рядів тривалих безробітних у вигляді, наприклад надання податкових пільг або субсидій на працевлаштування;
- пряме створення робочих місць у суспільному секторі.

Нарешті, із досвіду європейських країн виходить, *що з точки зору ефективності розумніше буде зосередити увагу на тих, хто поки що не став безробітним, тобто* спрямувати зусилля державної політики зайнятості не на подолання наслідків безробіття, а на стимулювання економічної активності населення в цілому, через запровадження системи мікрокредитів, розвиток малого та середнього бізнесу, пріоритетний розвиток трудомістких галузей і активного залучення до них іноземних інвестицій та іноземного капіталу.

Система управління ринком праці як система соціального управління наражається на виникнення складнощів у виборі альтернатив при прийнятті управлінських рішень із подальшим подоланням наслідків такого вибору та пов'язана із ризиком. Залежно від того, наскільки швидко органи державної влади перейдуть шлях від простої калькуляції вкладень і втрат до включення в управлінський механізм окремого блоку – системи управління ризиками, залежить ефективність функціонування ринку праці та політики зайнятості в країні.

Література

1. Роик В.Д. Социальная защита работника в процессе труда: проблемы теории и практики: Автореф. дис.... д-ра экон. наук. – М., 1994. – С. 21.



2. Израэль Ю. Экология и контроль природной среды. – Л.: Гидрометеиздат, 1984. – 555 с.
3. Beck U. Risk Society. Towards a New Modernity. – London, 1992. – 298 p.; Luhman N. Risk: A Sociological Theory. – N.Y., 1993. P. VIII.
4. Балыхин Г.А., Беляков С.А., Вагунин В.Д. Оценка и управление социальными рисками, связанными с неоднородностью развития образовательных систем субъектов Российской Федерации // Университетское управление: Практика и анализ. – 2002. – № 3. [Электронный ресурс]. – Доступный з: <<http://www.umj.ru/index.php/pub/inside/307>>.
5. Яницкий О.Н. Социология риска: ключевые идеи // Мир России. – 2003. – №1. – С. 3–35.
6. Никитин С.М., Феофанов К.Л. Социологическая теория риска в поисках предмета // Социологические исследования. – 1992. – № 10. – С. 120–127.
7. Альгин А. Риск и его роль в общественной жизни. – М.: Мысль, 1981. – 187 с.
8. Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій (колективна науково-аналітична монографія) / За ред. Е.М.Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2006. – 355 с.
9. Gujarati, Damodar N. – Basic econometrics. 3rd ed. 1995, p. 569.
10. Соціальні проблеми працевлаштування молоді / О.М.Балакірева (керівник авт. кол.), В.В.Онікієнко, О.В.Валькована та ін. – К.: Державний ін-т проблем сім'ї та молоді, 2004. – 144 с.
11. Boeri, Tito Heterogeneous Workers, Economic Transformation and the Stagnancy of Transitional Unemployment // European Economic Review. – April 1997. – 41 (3–5). – P. 905 – 914.
12. Маршавін Ю.М. Мотиваційний аспект забезпечення продуктивної зайнятості населення // Бюлетень Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України. – К.: Вид-во "ІПК ДСЗУ". – 2002. – № 2. – С. 17.