

УДК 331.5: 338.42

О. І. Цимбал,
кандидат економічних наук, провідний науковий співробітник,
Інститут демографії та соціальної політики ім. В. М. Птухи НАН України

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ ТАКТИЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ІНСТИТУЦІЙНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

METHODOLOGICAL APPROACHES TO EVALUATION OF TACTICAL EFFECTIVENESS INSTITUTIONS REGULATION OF LABOR MARKET

В статті розкрито методичні аспекти вимірювання тактичної ефективності інституційного регулювання ринку праці короткостроковому періоді. Пропонований підхід базується на композиції моделей експертного оцінювання, методу ієрархічного аналізу та їх інтеграції на базі нормованих індексів. Застосування даного підходу для оцінювання ефективності інституційного регулювання ринку праці України протягом кризових років дає можливість обґрунтовано говорити про її суттєве падіння.

Ключові слова: тактична ефективність інституційного регулювання, метод ієрархічного аналізу, ринок праці, сист вимірювання ефективності інституційного простору.

The article revealed methodological aspects of measuring the tactical effectiveness legal regulation labor market in the short term. proposed approach is based on the composition model of expert, methods of hierarchical analysis and integration on the basis standardized codes. Application of this approach for evaluating the effectiveness of institutional labor market of Ukraine during the ye of crisis provides an opportunity to talk about her substantial drop.

Key words: the tactical effectiveness legal regulation, methods of hierarchical analysis, labor market, a system of estimating effectiveness of the institutional space.

Вступ.

Серед проблем модернізації механізмів регулювання зайнятості та ринку праці України, від яких безпосередньо залежить успішність стратегії економічних реформ декларованих урядом, особливе місце займають проблеми соціально-трудових відносин та їх ефективної інституціоналізації. Існуючий стан інституційного забезпечення реалізації соціально-трудових відносин не задовольняє ні працівників ні роботодавців, що призводить до невиправданого зростання транзакційних витрат, порушення контрактів, підірвав мотивацію і організованість продуктивної зайнятості, сприяє зростанню абсентеїзму і поширенню опортуністичної поведінки учасників трудових відносин. Все це безпосередньо погіршує інвестиційний клімат і гальмує формування умов ефективного бізнес середовища.

Важливість ефективного інституційного забезпечення зайнятості та ринку праці цілком розуміється й міжнародним науковим та діловим середовищем. Свідченням цього є те, що проект "Ведення бізнесу", який реалізується Міжнародним банком реконструкції та розвитку разом із Світовим банком [4], відносить рівень ефективності регулювання праці в країні до одного з десяти критеріїв, що визначають параметри успішності ведення підприємницької діяльності. Одним з найважливіших індикаторів потенціалу економічного розвитку, який оцінюється Організацією економічного співробітництва і розвитку [8] для 30 провідних країн Європи та Північної Америки вважається рівень захисту зайнятості і інституційної впорядкованості організації праці. Авторитетний проект "Індекс свободи", який впроваджується Wall Street Journal спільно з дослідницьким центром Heritage Foundation [5], відносить до базових свобод, які визначають маневреність і творчий розвиток країн, рівень захисту трудових відносин. Ефективність функціонування ринку праці і професійної підготовки відстежується і враховується й при визначенні такого визнаного міжнародного критерію "Індекс глобальної конкурентоспроможності" [6,7]. Таким чином, можна впевнено говорити про те, що як за даними вітчизняних вчених, так і за оцінками провідних міжнародних науково-експертних центрів оцінювання ефективності інституційного простору регулювання ринку праці та трудових відносин є важливішим компонентом систем оцінювання макросередовища національних економік та вироблення на цій підставі рішень щодо розвитку державного регулювання.

Метою даної статті є обґрунтування доцільності та дієвості розробленої автором системи оцінювання тактичної ефективності інституційного регулювання ринку праці з метою визначення якої є науково-методичне забезпечення правового корегування трансформації інституційних основ розвитку соціально-трудових відносин з метою відповідності національній стратегії загальних інституційних реформ економіки України.

Аналіз досліджень і публікацій з проблеми дослідження. Вагомий внесок у дослідження проблеми наукового обґрунтування підходів до оцінювання ефективності правового забезпечення та державного регулювання ринку праці зробили: С. Бандур, Н. Болотина, О. Волкова, В. Жарнаков, Т. Заяць, Д. Богиня, В. Васильченко, В. Грини, М. Долішній, С. Злупко, А. Колот, Ю. Краснов, Г. Купалова, Е. Лібанова, В. Онікієнко, В. Онищенко, І. Петрова, В. Петух, В. Шамота, Л. Шевченко. Разом з тим більш наукових пошуків здійснюється в просторі проблем стратегічного рівня тоді як проблеми поточного оцінювання ефективності функціонування інститутів не знайшли свого належного відображення.

Виклад основного матеріалу

Кінцевим результатом оцінювання тактичної ефективності інституційного регулювання ринку праці виступає отримання "Інтегрального індексу ефективності інституційного регулювання зайнятості та ринку праці" (далі ІІЕР). Його ключовими ознаками є: співставність рівня інституційної ефективності із ефективністю державного регулювання в різні періоди; здатність надавати науково обґрунтоване уявлення, щодо факторної ієрархії отримання кінцевих результатів; високий потенціал виявлення вузлів місць в середині системи та механізмів формування інституційного простору регулювання ринку праці та соціально-трудових відносин.

Методичний підхід до побудови системи оцінювання ефективності інституційного регулювання зайнятості та ринку праці, полягає в реалізації наступних етапів.

1. Визначення мети інституційного регулювання, предмету та суб'єктів впровадження регулятивних або виконавчих дій, а також методів та принципів їх застосування в конкретних умовах.

2. Декомпозиція мети та проблем на шляху її реалізації стосовно рівнів та субординації регулятивних одиниць та відображення відповідної структури у цілій ієрархічній моделі.

3. Встановлення вагової оцінки пріоритетів кожного елементу ієрархії, що дає змогу визначити питомий внесок кожної з її структурних компонентів до кінцевого результату.

4. Розробка та обґрунтування індикаторів, що є максимально репрезентативними відносно оцінюваних факторів та формування баз даних.

5. Розрахунок індексів тактичної ефективності інституційного регулювання ринку праці (далі ІІЕР).

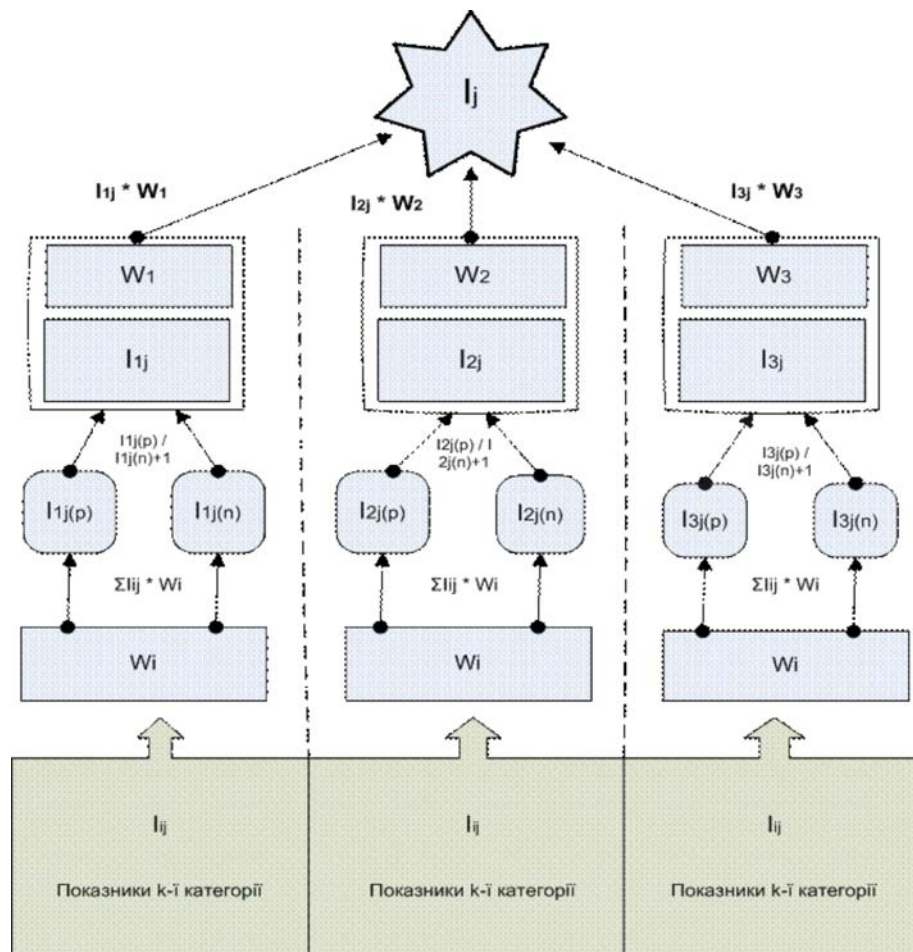
Загальна схема реалізації запропонованого методичного підходу може бути представлена наступним чином (див. рис. 1):

- найвищий рівень – це Інтегральний індекс тактичної ефективності інституційного регулювання ринку праці;
- третій рівень – це три категорії індексів:

- категорія №1 – результативні індикатори;

- категорія №2 – індикатори, які характеризують інституційну ефективність приватних та індивідуальних суб'єктів господарювання (найманих працівників, підприємств, роботодавців та самозайнятого населення, яка спеціально не регулюється органами державної влади);

- категорія №3 – індикатори, які розкривають діяльність державних органів влади та інших інституцій, що функціонують під контролем державного управління

**де:**

I_j - Інтегральний індекс ІІДРЗ в j -му періоді
 W_1, W_2, W_3 - Вагові коефіцієнти k -ї категорії
 I_{1j}, I_{2j}, I_{3j} - Індекси k -ї категорії в j -му періоді
 $I_{1j(p)}, I_{2j(p)}, I_{3j(p)}$ - Індекси показників з позитивним характером впливу
 $I_{1j(n)}, I_{2j(n)}, I_{3j(n)}$ - Індекси показників з негативним характером впливу
 W_i - Ваговий коефіцієнт i -го показника
 I_{ij} - Індекс темпів змін i -го показника в j -му періоді

Рис. 1. Схема ієрархічної структури запропонованого методичного підходу

- другий рівень – це розподіл індикаторів в середині кожної категорії за характером впливу на ефективність інституційного регулювання ринку праці, на дві групи:
 - група показників, що мають позитивний вплив;
 - група показників, що мають негативний вплив.
- перший рівень – індекси зміни вхідних показників протягом визначеного періоду.
- найнижчий рівень – вхідна система показників (базових), що безпосередньо характеризують вимірювані процеси з точки зору рівня ефективності інституційного регулювання.

Основними вузлами реалізації даного методичного підходу є визначення індикаторів та їх групування, визначення ієрархії взаємодії факторів, визначення системи для згорання показників, що відображають дію факторів одного рівня; визначення різної спрямованості впливу факторів в середині кожної категорії.

Для забезпечення комплексності оцінювання інституційного регулювання його індикатори повинні відображати такі аспекти інституційного регулювання:

- суб'єктність процесів інституціоналізації регулювання;
- повноту і ефективність виконання функцій інституційного регулювання;
- розподіл за сферами впливу;
- відмінності у способах збирання інформації для оцінки;
- різницю у масштабах охоплення.

На нашу думку, саме дотримання таких вимог до формування індикаторів системи оцінювання тактичної ефективності інституційного регулювання ринку праці дозволить максимально повно та репрезентативно відобразити динаміку відповідних реальних процесів. Відповідно до цього, в якості первинних показників вимірювання тактичної ефективності інституційного регулювання обрано наступні, які згруповано у трьох блоках (див. табл. 1):

І блок – показники, які розкривають діяльність державних органів влади та інших інституцій, що функціонують під контролем державного управління, і впровадження або підтримки інституційних конструкцій ринку праці. До основних показників даного блоку належать: діяльність Державної служби зайнятості, фо колдоговірна система, Держнагляд праці, нормативно-правова активність (соцстанданти, підзаконні акти, професійно-кваліфікаційна підготовка та освіта) тощо;

Таблиця 1.

Показники оцінки тактичної ефективності інституційного регулювання зайнятості та ринку праці та їх ієрархічне групування

№ п/п	Категорія	Характер впливу	Показник	Одиниці виміру показника	Значення показника		
					2007	2008	2009
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Показники, які розкривають діяльність	позитивний	1.1 Рівень працевлаштування незайнятого населення	%	45,40	43,30	32,80

державних органів влади та інших інституцій, що функціонують під контролем державного управління	(спеціально регулюється)		державною службою зайнятості					
			1.2 Видатки на заходи активної політики зайнятості					
			1.3 Валовий обіг внутрішньої міграції	тис. осіб	275,9	673,5	609,9	
			1.4 Мінімальна заробітна плата	грн.	460,0	605,0	744,0	
			1.5 Кількість осіб, які підвищили кваліфікацію	тис. осіб	1071,2	1022,7	890,4	
			1.6 Кількість осіб, які пройшли профперепідготовку	тис. осіб	63,3	79,3	66,8	
			1.7 Видатки на утримання державної служби зайнятості					
			1.8 Прожитковий мінімум для працездатних осіб	грн.	568,0	633,0	605,0	
			1.9 Кількість осіб, яких навчено новим професіям	тис. осіб	310,6	290,1	209,3	
			1.10 Видатки на розвиток інформаційно-довідкової системи обслуговування безробітних					
			1.11 Створення робочих місць для осіб з обмеженими фізичними можливостями, молоді, особам з обмеженими фізичними і розумовими можливостями;					
			1.12 Кількість осіб, яким надано профорієнтаційні послуги	тис. осіб	229,4	245,2	157,1	
			негативний	1.13 Навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце	осіб	4	10	8
			1.14 Співвідношення загальних надходжень та витрат фонду зайнятості					
			1.15 Кількість випадків травмування на виробництві	тис. осіб	20,6	16,7	12,7	
			1.16 Видатки на виплату допомоги по безробіттю	млрд.грн.	1,70	2,30	3,90	
			1.17 Сальдо зовнішньої міграції	тис. осіб	14,6	14,3	13,4	
			1.18 Кількість працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам	млн. осіб	1,6	1,5	1,3	
			1.19 Середня тривалість незайнятості безробітного населення	місяців	13	11	9	
			1.20 Навантаження незайнятих на одне вільне робоче місце	%	78,0	53,0	28,0	
			1.21 Питома вага працівників пенсійного віку	млн. осіб	1,95	1,95	1,90	
			1.22 Кількість осіб, залучених до участі в оплачуваних громадських роботах	тис. осіб	422,1	428,5	240,9	
			2	Показники, які характеризують ефективність власних зусиль робочої сили, підприємців, роботодавців та самозайнятого населення	позитивний	2.1 Фондоозбросність	млрд.грн.	185,1
2.2 Частка заробітної плати у операційних витратах	%	6,0	6,0	7,0				
2.3 Коефіцієнт корисного використання календарного фонду робочого часу	%	87,4	86,8	83,4				
2.4 Коефіцієнт обігу робочої сили по звільненню	%	36,9	32,8	28,7				

	(спеціально не регулюється)		2.5	Чисельність осіб, охоплених програмою підвищення кваліфікації чи профперепідготовкою на підприємстві	тис. осіб	238,6	219,9	451,7		
			2.6	Кількість працівників, охоплених колективними договорами	млн. осіб	9,6	9,43	9,04		
			2.7	Рівень освіти (% осіб з вищою освітою)	%	52,8	54,4	55,5		
			2.8	Кількість укладених колективних договорів	тис. од.	95,8	95,7	94,96		
		негативний	2.9	Питома вага вивільнених з економічних причин	%	85,0	28,1	45,5		
			2.10	Надлишкова зайнятість (кількість найманих працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості)	тис. осіб	633,0	1325,3	2339,2		
			2.11	Заборогованість із виплати заробітної плати	млн. грн.	806,4	668,7	1188,7		
			2.12	Питома вага не працевлаштованих після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів	тис. осіб	17,4	18,3	14,1		
		3	Результативні показники	позитивний	3.1	Продуктивність праці	тис. грн.	34,48	45,21	39,91
					3.2	Реальна заробітна плата	%	112,5	106,3	90,8
					3.3	Номинальна заробітна плата	грн.	1351,0	1806,0	1906,0
					3.5	Рівень зайнятості населення	%	58,7	67,3	64,7
3.4	Попит на робочу силу				тис. осіб	99,5	91,1	65,8		
3.6	Рівень економічної активності населення				%	62,6	72,3	71,6		
негативний	3.7			Рівень бідності	%	12,7	22,9	16,9		
	3.8			Коефіцієнт Джині	%	27,0	30,1	33,6		
	3.9			Рівень безробіття (МОП)	%	6,4	6,9	9,6		
	3.10			Рівень безробіття (ДЦЗ)	%	3,3	2,9	3,4		

2 блок – показники, які характеризують інституційну активність приватних та індивідуальних суб'єктів соціально-трудових відносин на стимули та обмеження державної політики: працівників, підприємців, роботодавців та самозайнятого населення;

3 блок – результативні показники, які характеризують ефективність господарювання економічної системи країни в цілому (показники рівня зайнятості, безробітності, продуктивності праці та показники життєвого рівня населення). Вони характеризують не тільки регулятивну ефективність держави, а й є інтегруючою оцінкою ефективності діяльності усіх суб'єктів господарювання та управління в цілому.

Слід зазначити, що підбір первинних показників не був випадковим. Його було здійснено за допомогою методу стохастичного факторного аналізу. Основні перевагами останнього з точки зору досягнення завдань нашого дослідження є: можливість визначення наявності та міри зв'язку між окремими аспектами вимірювання процесу; спроможність визначати наявність імпліцитних та розмитих латентних факторів.

Стохастичний факторний аналіз застосовувався нами й на наступному етапі розробки методики оцінювання тактичної ефективності інституційного регулювання визначення ваги суб'індикаторів в складі композитного. Однак на відміну від методології оцінювання довгострокової ефективності інституційного регулювання коефіцієнти кореляції та регресії. Тому, розробивши на основі факторного аналізу систему ранжування на структурному рівні конкретне визначення ваги суб'індикаторів здійснювалося на підставі ієрархічного експертного аналізу та евристичного оцінювання. Отже застосування для вирішення завдань нашого дослідження комбінації факторного та експертного зважування здійснювалося в два етапи: на першому в межах факторного аналізу визначаються якісний характер зв'язків та найбільш ймовірні структури взаємодії, на другому, користуючись теоретичними уявленнями та на засадах ієрархічного декомпозиціонування здійснюють попарне шкалювання цих же факторів з урахуванням цільових пріоритетів реформування інституційного регулювання. Ієрархічне декомпозиціонування представляє собою розвиток підходів ієрархічного аналізу Т. Сааті [3]. До них нами було внесено наступних змін: зменшено чутливість шкали та обрано інший крок градаций; обрана інша процедура згортки, яка на відміну від розробки Т. Сааті враховує кумулятивний вплив зважуваних показників на загальну оцінку. Останнє введення є найбільш суттєвим: виключно попарне порівняння м'яко вважається прийнятним для чинників, які хоча б в наближеному варіанті зможуть розглядатися як прямо взаємодіючі та відносно незалежні. В нашому випадку припущення не прийнятне. Тому заповнюючи матрицю кооперації ваг ми рухаємося по часовій стрілці, визнаючи на кожному наступному кроці ваги, що були прийнятні попередніх кроках як кумулятивні. Певною мірою цей прийом можна зрозуміти по аналогії із сингулярним розгортанням траєкторії пошуку оптимуму і симплекс методі.

На наступному етапі матрицю парних порівнянь необхідно нормалізувати, за звичайним правилом повноти цілого. У нормалізованій таким чином матриці визначення суми по рядках, які потім ділять на кількість рядків матриці. Результати розподілу утворюють відносні оцінки переваг окремих (базисних) показників (ваги). Сума відносних оцінок переваг, що отримується з матриці парних порівнянь буде дорівнює 1. Представлений методичний підхід до визначення ваги застосовується на кожному рівні згоду даних.

Інший аспект запропонованого методичного підходу полягає в тому, що при розрахунку індексу ІгЕІР виникає проблема врахування різноспрямованої дії факторів, виражених показниками, що використовуються при оцінюванні. Індекси зміни обраних показників, зважені на вагах, які визначені викладеним вище чином, в сумі дають категоріальний індекс кожної групи [1]. Враховуючи, що в кожній з 3 категорій ми маємо по 2 групи, наступним кроком є розрахунок категоріальних індексів другого рівня кожної категорії в цілому. Проблема розрахунку такого індексу другого рівня полягає в тому, що специфікація його формування повинна бути чутливою щодо відображення протилежного впливу позитивних та негативних показників. Простий добуток нас не влаштує оскільки результат може бути від'ємним, що заважатиме подальшій згоді індексів, і дає результат який важко інтерпретувати економічно. Було визнано неприйнятність й використання будь-якої середньої величини, з тих міркувань, що одне й те саме усереднене значення можна отримати за варіативністю будь якої амплітуди. Це призводить до того, що усереднене значення показника приховуватиме принципову різницю між процесів.

В процесі опрацювання різних комбінацій, згортання індексу другого рівня нами було визначено, що найкращі результати в досягненні задач нашого дослідження

можна отримати, якщо цей індекс відобразитиме наступну логіку: чим більше значення індексу позитивної групи тим більше й індекс другого рівня; в свою чергу – чим більше значення індексу негативної групи тим менше значення індекс другого рівня. Для врахування кумулятивності застосовано такий прийом: в якості індексу другого рівня приймається рівень досягнутий індексом позитивної групи, скорегований в бік зменшення впливом зростання індексу негативної групи. $I_{pj}/(I_{nj}+1)$. В результаті вказаних операцій ми отримуємо 3 індекси другого рівня, які відображають кумулятивний стан кожної категорії порівняльно між суміжними роками. Чим більше кожний з них, кращим з точки зору стратегічних цілей державного розвитку є їх рівень. Останній крок полягає в тому, щоб отримати кінцевий інтегральний індекс. Для цього кожна категорія зважується, а відповідні індекси помножуються на відповідну вагу. У визначенні цих ваг ми виходимо з того, що найбільшу вагу мають дії і результати саме органів державної влади та інституцій, що функціонують під контролем державного управління, але оскільки доступні для вимірювання показники не дають змогу прямо виокремити вплив держави та інших інститутів на діяльність приватних та індивідуальних суб'єктів, ми непрямо повинні врахувати й їх вплив. Для цього категорії результативних показників та діяльність приватних і індивідуальних суб'єктів отримали хоча й меншу, але відчутну вагу.

Застосування викладеного підходу дало змогу побудувати власну версію динаміки індексу тактичної ефективності інституційного регулювання. Результати та відповідні розрахунки зведено в таблицю (див. табл. 2).

Як видно з таблиці 2 ІгЕП за 2009 р. є нижчим за 2008 р. – 0,443 проти 0,542. Враховуючи, що обрана шкала дає кінцеві значення в діапазоні від 0 до 1 різниця між сусідніми індексами є суттєвою. Перше пояснення, яке здається очевидним, полягає в посиленні глобальної кризи. Однак індекси категорії, яка відображає результати функціонування національного господарства з точки зору задоволення соціального замовлення суспільства, в цілому демонструвало погіршення лише на 0,05 своїх пунктів як зниження індексу безпосередніх зусиль держави погіршилося на 0,12 пункти, що складає п'яту частку розмірності індексу за 2008 р. Отже підприємницький сектор індивідуальна зайнятість погіршили своє становище значно менше ніж державне управління (майже на 30%), що дозволило індексу загальних результатів знизитися менш мірою ніж індексу дієвості держави.

Заслугує уваги й аналіз розвитку тенденцій в середині категорій. Так в категорії "Діяльність державних органів влади та інституцій, які функціонують під контролем державного управління" зниження категоріального індексу відбулося в результаті суперпозиції двох негативних тенденцій:

Таблиця 2.
Інтегральний індекс тактичної ефективності інституційного регулювання ринку праці

№ п/п	Класифікація	Характер регулювання	Назва показника	Індекс темпів змін			Відношення показників ІІІ до показника ІІІ	Інтегральний індекс ІІІ				Відношення показників ІІІ до показника ІІІ	Індекс темпів змін показників ІІІ до показника ІІІ					
				ІІІ		ІІІ		ІІІ		ІІІ			ІІІ	ІІІ	ІІІ	ІІІ	ІІІ	
				ІІІ	ІІІ			ІІІ	ІІІ	ІІІ	ІІІ							
				ІІІ	ІІІ	ІІІ		ІІІ	ІІІ	ІІІ	ІІІ		ІІІ	ІІІ	ІІІ	ІІІ	ІІІ	
1	Індекси, які розраховують динаміку державних витрат на оплату та виплати безробітним, профінансовують відкриття нових підприємств (особливо регулюються)	економічний	1.1	Умова призначення пенсії на вихідного пенсіонера при наявності суми виплати безробітним	0,954	0,753	0,196	1,286	0,281	0,286	0,282	0,282	0,282	0,282	0,282	0,282		
			1.2	Відсоток на загальнодержавному рівні витрат безробітним	1,000	1,000	0,109	0,000-2,0	0,000-2,0	0,000-2,0	0,000-2,0	0,000-2,0	0,000-2,0	0,000-2,0	0,000-2,0	0,000-2,0	0,000-2,0	
			1.3	Відсоток об'єму державних витрат	2,441	0,906	0,139											
			1.4	Відсоток на зарплату платі	1,315	1,200	0,131											
			1.5	Класифікація осіб, які працюють на вихідному	0,995	0,891	0,129											
			1.6	Класифікація осіб, які працюють професійно-технічно	1,253	0,842	0,114											
			1.7	Відсоток на утримання для пенсії суми виплати безробітним	1,000	1,000	0,015											
			1.8	Проміжковий показник для професійно-технічних осіб	1,114	0,906	0,102											
			1.9	Класифікація осіб, яких вивести з роботи професійно	0,934	0,721	0,102											
			1.10	Відсоток на розвиток безробітних-дітей професійно-технічних осіб	1,000	1,000	0,069											
			1.11	Сторона роботи майже для осіб з обмеженими фізичними здібностями, інвалідів, осіб з обмеженими фізичними здібностями з обмеженими фізичними здібностями	1,000	1,000	0,062											
			1.12	Класифікація осіб, яких вивести з роботи професійно-технічно	1,089	0,841	0,090											
			1.13	Наявність показників на основі на однієї особи роботи місця	2,500	0,000	0,110	1,205	0,246									
			1.14	Сума витрат на вихідного пенсіонера та вихідного фонду безробітним	1,000	1,000	0,142	0,000-2,0	0,000-2,0									
			1.15	Класифікація осіб з обмеженими фізичними здібностями	0,800	0,763	0,111											
			1.16	Відсоток на вихідного пенсіонера безробітним	1,353	1,006	0,143											
			1.17	Сума витрат на вихідного пенсіонера	0,919	0,929	0,120											
			1.18	Класифікація осіб, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним вимогам	0,946	0,886	0,106											
			1.19	Середня тривалість безробітності безробітних чоловіків	0,846	0,818	0,100											
			1.20	Наявність показників на основі на однієї особи роботи місця	0,819	0,520	0,092											
1.21	Відсоток на вихідного пенсіонера	1,052	0,916	0,018														
1.22	Класифікація осіб, які працюють до участі в спеціальних програмних роботах	1,015	0,924	0,014														
2	Індекси, які розраховують ефективність витрат на оплату та виплати безробітним та профінансовують відкриття нових підприємств (особливо регулюються)	економічний	2.1	Сторона роботи майже для осіб з обмеженими фізичними здібностями	1,200	1,161	0,103	1,200	1,100	0,100	0,100	0,100	0,100	0,100	0,100	0,100		
			2.2	Класифікація осіб з обмеженими фізичними здібностями	1,000	1,161	0,103	0,000-2,0	0,000-2,0	0,000-2,0	0,000-2,0	0,000-2,0	0,000-2,0	0,000-2,0	0,000-2,0	0,000-2,0	0,000-2,0	
			2.3	Класифікація осіб з обмеженими фізичними здібностями	0,993	0,961	0,116											
			2.4	Класифікація осіб з обмеженими фізичними здібностями	0,889	0,815	0,115											
			2.5	Класифікація осіб з обмеженими фізичними здібностями	0,922	2,054	0,100											
			2.6	Класифікація осіб з обмеженими фізичними здібностями	0,883	0,959	0,016											
			2.7	Рівень освіти (% осіб з вищою освітою)	1,030	1,020	0,063											
			2.8	Класифікація осіб з обмеженими фізичними здібностями	0,999	0,983	0,012											
			2.9	Відсоток на вихідного пенсіонера з обмеженими фізичними здібностями	0,931	1,819	0,060	1,011	1,000									
			2.10	Надлишок на вихідного пенсіонера, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним вимогам	2,094	1,905	0,099	0,000-2,0	0,000-2,0									
			2.11	Відсоток осіб, які працюють до участі в спеціальних програмних роботах	0,826	1,118	0,211											
			2.12	Відсоток на вихідного пенсіонера з обмеженими фізичними здібностями	1,052	0,110	0,130											
3	Результати економіки	економічний	3.1	Продуктивність праці	1,311	0,883	0,263	1,145	0,900	0,100	0,100	0,100	0,100	0,100	0,100	0,100		
			3.2	Рівень зарплати платі	0,945	0,854	0,262	0,000-2,0	0,000-2,0									
			3.3	Наявність зарплати платі	1,339	1,055	0,112											
			3.4	Відсоток на роботу платі	1,113	0,961	0,120											
			3.5	Відсоток на роботу платі	0,916	0,722	0,120											
			3.6	Рівень зарплати платі	1,150	0,960	0,100											
			3.7	Рівень зарплати платі	1,003	0,730	0,111	1,200	1,000									
			3.8	Класифікація осіб з обмеженими фізичними здібностями	1,115	1,115	0,200	0,000-2,0	0,000-2,0									
			3.9	Рівень зарплати платі	1,018	1,001	0,105											
			3.10	Рівень зарплати платі	0,919	1,112	0,105											

різкого зниження темпів зростання позитивних чинників з 1,266 у 2008 р. до 0,87 у 2009 р., а також подальшого накопичення впливу негативних чинників – при посиленні ваги у 2008 р. до 1,225 у 2009 р. Їх подальше погіршення дещо загальмувалося, але не змогло компенсувати зниження дії позитивних чинників.

В категорії "Діяльність зусиль приватних та індивідуальних суб'єктів господарювання" загальне зниження категоріального індексу, на відміну від попередньої категорії, обумовлюється більшою мірою вибуховим зростанням впливу негативних чинників – більше як в 1,5 рази, тоді як позитивні темпи внутрішньо-фірмових показників зайнятості спостерігалися в діапазоні з 1,06 у 2008 р. до 1,109 у 2009 р.

"Результативні показники господарювання в цілому" більшою мірою відтворюють характер динаміки дієвості держави ніж динаміки дієвості трудових відносин приватному та індивідуальному секторі. Різниця лише в кількісних розмінностях. В даній категорії процеси розгорталися більш згладжено: позитивні фактори свою втратили у 2009 р не так сильно як в сфері державного управління, однак й зниження впливу негативних чинників відбувалося не так сильно.

Висновки.

Узагальнюючи отримані оцінки в цілому варто відзначити, що запропонований методичний підхід, чітко уловлює ефективність і вагу інституційної активності держави в сфері зайнятості та ринку праці, навіть без експертно визначених ваг. Цей висновок можна було б вважати банальним, якщо б результати застосування під обмежилися тільки цим, а не розкривали те, яким чином це може бути пояснено. Оскільки запропонований методичний підхід дає зрозумілі кінцеві висновки, це дозволяє віднести з довірою й до проміжних результатів: ієрархічних переходів, системи ваг, обраних факторів, структури їх взаємодії тощо. На нашу думку адекватність усіх алгоритмів розрахунку і оцінювання реальним подіям, що відбувалися дозволяє даному методичному підходу претендувати на репрезентативність відображення дії реального механізму державного регулювання.

І головне, що ця система априорі відкрита для змін. Найбільшу користь вона може принести у випадку, якщо буде покладена в основу постійного діалогу зацікавлених осіб. По суті створена система критеріїв оцінювання, може стати гнучкою площадкою діалогу та конкуренції суб'єктів, що репрезентують різні інтереси і відповідно різному визначатимуть систему ваг, перелік, групування, і ієрархію індикаторів. В межах процесу оцінювання, можна забезпечити виявлення дійсних цілей учасників соціально-трудових відносин і прийняти орієнтири та порогові критерії, яким повинна відповідати державна політика і діяльність, а також як вона буде оцінюватися.

Список використаних джерел.

1. Болотіна Н. Право соціального забезпечення України: системно-структурний аналіз // Право України. /Н. Болотіна/. – 2001.– №5. – 45-51с.
2. Жернаков В. Соціально-трудові відносини: поняття, суб'єкти, правове регулювання.//Право України. /В. Жернаков/. –1999. – №10. – 23-31 с.
3. Саати Т.Л. Принятие решений при зависимостях и обратных связях: Аналитические сети. Пер. с англ. Изд.3 2011. 360 с.
4. <http://www.doingbusiness.org/>
5. <http://www.heritage.org/>
6. <http://www.imd.org/>
7. <http://www.weforum.org/issues/global-competitiveness>
8. <http://stats.oecd.org>

Стаття надійшла до редакції 30.11.20.

[1]

Важливо зазначити, що при відсутності даних по окремим показникам (як за досліджуваний період, так і по окремих роках), для отримання коректного результату, доцільно вагові коефіцієнти значущих показників не враховувати. Відповідне виключення потрібно зробити на етапі попарного порівняння (отримані при порівнянні бали не включати в суму балів). Відповідні дії вплинуть на всі вагові коефіцієнти блоку, а не тільки на раніше отриману ієрархію показників (потрібно провести повторну ієрархізацію показників), що призведе до відповідного коригування в загальній таблиці. Однак, на наш погляд, доцільно залишити ієрархію показників загальною, так як не дивлячись на виключення вищевказаних показників, буде зрозумілим їх потенційне положення в ієрархії, а від того і положення в блоці.



ТОВ "ДКС Центр"