

УДК 331:339.13(477.62)

Е. Б. Бойченко,
*канд. екон. наук,
старший науковий співробітник,
Інститут економіко-правових
досліджень НАН України,
м. Донецьк*

**ОБҐРУНТУВАННЯ ЧИННИКІВ ФУНКЦІОНУВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ
(НА ПРИКЛАДІ ДОНЕЦЬКОЇ ОБЛАСТІ)**

Негативні тенденції функціонування ринку праці значною мірою пов'язані з особливостями сучасної політичної та соціально-економічної ситуації в Україні. Разом з тим слід зазначити, що проблеми функціонування ринку праці на регіональному рівні мають свою специфіку, яки визначаються економічними, природнокліматичними, національно-демографічними, науково-тех-

нічними та іншими особливостями регіону. Отже, процес функціонування регіонального ринку праці має яскраво виражену регіональну специфіку. При цьому дослідження особливостей функціонування регіонального ринку праці вимагає визначення чинників, дія яких впливає на структуру економічно-активного населення, форми і характер зайнятості, процеси в галузевій, про-

© Е. Б. Бойченко, 2011

фесійній, кваліфікаційній структурі населення, зміни в системі трудових відносин, проблеми використання трудових ресурсів та ін. Виходячи з цього, у даний час особливого значення набуває обґрунтування впливу чинників на функціонування регіонального ринку праці.

Метою статті є обґрунтування впливу чинників на функціонування регіонального ринку праці.

Ринок праці, як один з елементів ринкової економіки, досить детально розглянуто в сучасних вітчизняних дослідженнях. Українські вчені В. Антонюк [1], Н. Борецька [2], Г. Осовська [3], О. Левченко [4] та ін. висвітили теоретичні, методичні та прикладні аспекти актуальних проблем ринку праці.

У реальному економічному житті на формування регіонального ринку праці впливає цілий комплекс чинників, під впливом яких він функціонує і змінюється.

Пропозиція робочої сили визначається в першу чергу демографічними чинниками — рівнем народжуваності, темпом зростання чисельності працездатного населення і його вікової структури. Ці причини є одними з найважливіших у розвитку регіонів, оскільки зумовлюють розвиток трудового потенціалу території.

Демографічні процеси є найбільш стійкими та інерційними, бо вони складаються десятиліттями під впливом різноманітних чинників, серед яких

можна виділити соціально-політичні, економічні, природно-кліматичні, історико-релігійні, власне демографічні тощо. Негативні тенденції сучасного розвитку демографічних процесів свідчать про очевидну демографічну кризу, яка є наслідком деформацій життєдіяльності суспільства.

Україна належить до країн, що характеризуються надзвичайно низькими темпами приросту населення. Аналогічні тенденції виявляються щодо чисельності населення в Донецькій області. У результаті депопуляції чисельність населення Донецької області скоротилася з 1992 по 2010 р. на 16,5 % (з 5346,7 до 4466,7 тис. осіб), зокрема, міського населення — на 16,4 % (793,2 тис. осіб), сільського — на 17,0 % (86,8 тис. осіб) [5].

Серед основних чинників скорочення чисельності населення Донецької області є низький рівень народжуваності. За останні три десятиліття в області відбулося суттєве зниження чисельності народжених, з 71,8 тис. осіб у 1979 р. до 43,3 тис. осіб у 2009 р., тобто майже на 40 % (28,5 тис. осіб); загальний коефіцієнт народжуваності відповідно знизився з 13,9 ‰ до 9,7 ‰. Тоді як коефіцієнт смертності набуває динаміки до збільшення [5]. Слід відмітити, що народжуваність, як будь-який інший демографічний процес, є віддзеркаленням законів суспільного життя.

Негативні демографічні процеси впливають на зміни у віковій структурі населення (табл. 1) [5; 6].

Таблиця 1. Динаміка вікової структури населення Донецької області

Рік	Чисельність постійного населення, тис. осіб			Демо економічне навантаження на населення у працездатному віці, %			Демо економічне навантаження на сільське населення у працездатному віці, %		
	усього	міське	сільське	усього	$k_{д.о.}$	$k_{с.н.}$	усього	$k_{д.о.}$	$k_{с.н.}$
1979	5150,2	4581,3	568,9	38,8	21,9	16,9	45,7	22,4	23,3
1989	5311,8	4791,2	520,6	43,0	22,1	20,9	48,7	21,8	26,9
1999	4932,4	4441,2	491,2	42,0	17,3	24,7	48,1	19,2	28,9
2009	4453,9	4027,0	426,9	39,8	13,1	26,7	43,3	14,7	28,6

Примітка: $k_{с.н.}$ — коефіцієнт старіння населення;
 $k_{д.о.}$ — коефіцієнт демографічного омолодження.

Збільшення частки осіб старіше працездатного віку підсилює демографічне навантаження на працездатне населення. Високий і постійно зростаючий рівень старіння робочої сили створює певні перешкоди для нормалізації процесів відтворення робочої сили.

Основною демографічною проблемою сучасної України є істотне відставання від розвинених європейських країн за показником середньої очікуваної тривалості життя, який має тенденцію до зменшення.

Так, різниця у тривалості життя чоловіків і жінок у нашій країні перевищує 11 років, тоді

як в економічно розвинених країнах цей показник становить 5–6 років (табл. 2) [5; 6].

Скорочення очікуваної тривалості життя останніми роками веде до негативних змін у трудовій структурі населення країни. Так, низька очікувана тривалість життя чоловіків призвели до того, що як в Україні, так і в Донецькому регіоні, жінок старше за працездатний вік майже у 2 рази більше, ніж чоловіків того ж віку. Висока смертність чоловіків працездатного віку є результатом комплексної дії багатьох причин. Зокрема, вона може бути пов'язана з тим, що чоловіки зайняті у видах діяльності, де існує високий

Таблиця 2. Динаміка середньої очікуваної тривалості життя при народженні в Україні і Донецькій області

Показники	Період, за який розраховано показники (роки)				
	2001–2002	2003–2004	2005–2006	2007–2008	2008–2009
Середня очікувана тривалість життя при народженні в Україні, років обидві статі	68,32	68,22	68,10	68,27	69,29
чоловіки	62,70	62,60	62,38	62,51	63,79
жінки	74,13	74,05	74,06	74,28	74,86
Середня очікувана тривалість життя при народженні у Донецькій області, років обидві статі	66,85	66,64	66,73	66,47	67,65
чоловіки	60,84	60,59	60,61	60,35	61,79
жінки	73,28	73,05	73,21	72,98	73,68

ризик травматизму, смертності (гірнична справа, армія, правоохоронні органи тощо).

На чисельність населення також впливають значні міграційні процеси. Динаміка втрат населення області через міграцію має тенденцію до зменшення, хоча і зазнає певних коливань (табл. 3) [7].

Загальна міграція поділяється на три потоки: міждержавну, міжрегіональну та внутрішньо-регіональну. На зміни загальної чисельності населення регіону впливають міждержавна та міжрегіональна міграція.

Аналіз динаміки міграційних процесів населення свідчить про те, що основна частка їх учасників припадає на працездатну частину населення

(80,6 % загальної чисельності мігрантів). Отже, Донецька область зазнає не тільки кількісних, але і якісних втрат, тому що серед вибулих 80,7 % становлять особи у працездатному віці, з них троє з чотирьох належать до вікової категорії 15–34 років, тобто молодь [7].

Наслідком відтоку молоді стає зростання питомої ваги осіб старших вікових груп у структурі населення держави. Цей процес становить серйозну соціально-демографічну проблему для будь-якого суспільства. На зміни розмірів і структури міграційних потоків можуть впливати, перш за все, економічні чинники, такі як підвищення рівня і якості життя населення, оплати праці, забезпечення соціальними гарантіями тощо.

Таблиця 3. Динаміка міграційного руху населення Донецької області

Рік	Усього	У тому числі			
		у межах України	з них міграція		міжнародна
			внутрішньо-регіональна	міжрегіональна	
Чисельність вибулих, осіб					
2002	67986	62952	48182	14770	5034
2009	52318	49200	38141	11059	3118
Чисельність прибулих, осіб					
2002	77285	64761	48182	16579	12524
2009	54177	51768	38141	13627	2409
Сальдо міграції, осіб					
2002	–9299	–1809	x	–1809	–7490
2009	–1859	–2568	x	–2568	709

Інституційний чинник, що впливає на формування регіонального ринку праці, полягає в тому, що держава втручається у процеси на ринку праці й забезпечує наявність соціально-трудоових гарантій своїм громадянам у галузі зайнятості та працевлаштування шляхом правового регулювання ринку праці.

Гарантії в галузі зайнятості та працевлаштування на ринку праці, що передбачені в нормах національного трудового права, містяться в основних положеннях Конституції України, Кодексу законів про працю, Законів України «Про зай-

нятість населення», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про освіту», «Про охорону праці», «Про колективні договори і угоди» та ін. Також ці гарантії передбачені в Конвенції МОП № 2 про безробіття 1919 р. і Конвенції № 122 про політику в галузі зайнятості 1964 р. (ратифіковані Україною). Ці Конвенції визначають основну мету активної політики, спрямованої на підтримку повної, продуктивної і вільно вибраної зайнятості.

Окремим рядком можна зазначити доцільність ухвалення Конвенції № 158 (1982 р.)

щодо припинення трудових відносин; Конвенції № 140 (1974 р.) про оплачувані навчальні відпустки; Конвенції № 142 (1975 р.) про розвиток людських ресурсів; Конвенції № 159 про професійну реабілітацію і зайнятість інвалідів, Рекомендацій № 168 (1983 р.), де говориться про те, що національна політика професійної реабілітації і зайнятості інвалідів повинна поважати принцип рівноправ'я працюючих інвалідів; Конвенції № 175 (1994 р.) про неповний робочий день; Конвенції № 177 (1996 р.) про надомну працю та ін.

Зміст соціально-економічного чинника полягає в діяльності держави з управління і розвитку соціальної сфери суспільства, у сприянні задоволенню матеріальних, а також значною мірою соціальних і духовних потреб людини [1].

Під соціальною захищеністю розуміють систему заходів, що забезпечує достатній рівень життя, який виражається в певній кількості і якості споживчих благ і послуг. Соціальні гарантії є зобов'язанням держави стосовно підтримки життєзабезпечення особи на відповідному рівні, необхідному для її виживання. Межа цих гарантій не дозволяє вийти на рівень нормального функціонування та розвитку людини, але дає змогу не допустити можливості фізичного її знищення. Важливим показником ефективності заходів соціального захисту є дотримання різних видів прав в Україні та забезпечення належного рівня соціальних гарантій працюючого населення [2, с. 15].

Сучасний цивілізований ринок праці не може існувати без соціального захисту населення від таких явищ ринкового саморегулювання, як нестійка зайнятість, масове безробіття, бідність значної частини населення, інфляція тощо. Соціальна політика в суспільстві реалізується через програми, які базуються на законодавчій базі, постановах, положеннях та інших урядових рішеннях, утілення в життя яких на різних рівнях виконавчої влади забезпечує задоволення соціальних потреб, надання соціальних послуг і соціального захисту населенню чи працівникам. Соціальний захист жінки на сучасному етапі повинен передбачати створення сприятливих суспільних умов, які б давали можливість їй поєднувати роботу з сімейними турботами [2, с. 180].

Проблемам соціальної політики присвячено чимало Указів Президента України та Постанов Кабінету Міністрів. Законодавство України забезпечує значну кількість соціальних гарантій та цільових виплат, що надаються у зв'язку з без-

робіттям, досягненням похилого віку, хворобою та інвалідністю.

Гарантії соціального розвитку держави, рівня життя її населення детально і різнобічно відображені в Конституції України та в чисельних законах. До основного законодавства належать Конституція України та Кодекс законів про працю, Закони «Про пенсійне забезпечення», «Про пенсійне забезпечення військовослужбовців та осіб начальницького та рядового складу», «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи», «Про межу малозабезпеченості», «Про зайнятість населення», «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», «Про сприяння соціальному становленню і розвитку молоді в Україні», «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні», «Про допомогу сім'ям з дітьми», «Про охорону праці», «Про колективні договори і угоди», Декрет Кабінету Міністрів «Про оплату праці».

Для здійснення соціальної політики в Україні створено такі державні структури, як Міністерство праці та соціальної політики, Управління політики зайнятості, Пенсійний фонд, Фонд соціального захисту інвалідів України, Державний комітет у справах національностей та міграції, Державний комітет України у справах сім'ї та молоді, Фонд соціальної адаптації молоді, Міністерство охорони здоров'я України, Фонд соціального страхування України (знаходиться у веденні профспілкових об'єднань), Державний комітет з нагляду за охороною праці, структурні підрозділи зазначених відомств на місцях і відповідні відділи та управління обласних (міських) виконкомів [3].

Стосовно заходів соціального захисту населення можна виділити такі його напрями, як: макроекономічне регулювання ринку праці (диференціація доходів, особистого споживання, забезпечення професійної і соціальної мобільності населення); офіційна регламентація реального прожиткового мінімуму та регулярна його індексація; організація ефективної системи формування доходів відповідно якості та результатам праці людини незалежно від сфери економіки; забезпечення ефективної зайнятості, підготовка та перекваліфікація кадрів, яка б дозволяла кожній людині знаходити застосування своїх особистих здібностей у відповідній сфері діяльності з урахуванням інтересів споживачів; система соціальної підтримки безробітних.

Соціальна політика уряду України здійснюється за такими напрямками: забезпечення ефективної зайнятості населення; підвищення якості й конкурентоспроможності робочої сили; здійснення всеохоплюючої реформи соціального страхування та пенсійного забезпечення; вдосконалення системи адресної допомоги найбільш вразливим верствам населення; забезпечення гарантованості та своєчасності виплати заробітної плати, пенсій, стипендій, допомог та інших соціальних виплат; подолання тенденції подальшого розшарування суспільства за рівнем доходів [3, с. 186].

Таким чином, соціальна політика в державі направлена на створення умов для досягнення більш високого добробуту, посилення рівня соціального захисту та соціальної безпеки в суспільстві, досягнення соціальної злагоди і стабільності.

Професійно-кваліфікаційний чинник полягає в тому, що держава сприяє професійній орієнтації молоді й безробітних, розвитку професійної підготовки, перепідготовки і підвищенню кваліфікації кадрів.

Сучасна система професійної освіти призначена для підготовки і перепідготовки дорослого населення. Головною метою професійного навчання населення слід вважати формування і підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці шляхом розвитку професійних знань і практичних навичок для поширення можливостей пошуку робочого місця [8, с. 59].

Реформування економіки потребує структурної і якісної перебудови професійної освіти, її адаптації до попиту на ринку праці, на якому спостерігається існування порівняно дефіцитних і відносно надлишкових професій. Парадокс полягає в тому, що при достатньо високому рівні безробіття — 7,2 % (за методологією МОП) спостерігається чималий дефіцит кадрів, в основному — робітничих спеціальностей. Так, на низці підприємств зростає потреба у кваліфікованих робітниках. У тому числі старіння і вибуття висококваліфікованої робочої сили, погіршення демографічної ситуації у країні також зумовлюють збільшення потреби кадрів з виробничих професій.

З іншого боку, існує невідповідність потреби ринку праці у фахівцях з вищою освітою обсягам їх підготовки. Надмірна чисельність фахівців з вищою освітою як на національному, так і регіональних ринках праці призводить до загострення соціальних проблем. Так, випускники багатьох вищих навчальних закладів після закінчення навчання змушені реєструватися в

центрі зайнятості, оскільки одержана ними професія не має попиту на ринку праці.

Розвиток науки та інформаційних технологій, оновлення технологічної бази виробництва змінюють характер вимог до професійного рівня працівників ставлять високі вимоги до якості робочої сили що, у свою чергу, обумовлює необхідність постійного удосконалення системи одержаних знань і навичок, підвищення кваліфікаційного рівня робочої сили. Проблема невідповідності рівня професійної підготовки кадрів та їх перспективної потреби за спеціальностями і професіями вимогам ринку на сьогодні стоїть досить гостро. Варто зазначити, що відсутність працівників необхідної кваліфікації призводять до дефіциту кадрів, що порушує професійно-кваліфікаційну структуру ринку праці.

Головною особливістю професійної освіти та підготовки кадрів є значне скорочення життєвого циклу професійних знань [4, с. 30]. Процес швидкого «старіння» знань в умовах науково-технічного прогресу зумовлює потребу постійного оновлення знань і підвищення кваліфікації. Саме працівники підприємств, їхній творчий підхід до праці, високий професіоналізм і майстерність забезпечують необхідне зростання продуктивності праці, якості послуг і виробленої продукції. Потреба підприємств у підвищенні кваліфікації своїх працівників обумовлена тенденціями розвитку ринку; ускладненням процесу реалізації обраної стратегії та процесу управління організацією; освоєнням нових видів і сфер діяльності [9, с. 173].

Так, періодичність підвищення кваліфікації працівників в Україні в галузях економіки у 2006 р. становить 12 років, у той час як у країнах Західної Європи та Японії вона дорівнює 3—5 рокам. За цих умов без цілеспрямованої державної стратегії та політики у сфері професійної освіти України це питання вирішити неможливо.

У високотехнологічних секторах економіки закономірним стає підвищення попиту на висококваліфікованих спеціалістів-універсалів, які не тільки мають спеціалізовану професійну підготовку, але й успішно володіють навичками підприємницької та управлінської діяльності. Отже, в сучасних умовах орієнтація людини на одну професію є недостатньою. Для того, щоб бути конкурентоспроможними на ринку праці, робітники прагнуть знайти додаткову спеціальність, що розширює можливості їх працевлаштування.

Таким чином, професійне навчання різних категорій населення є одним із найважливіших

заходів активної політики зайнятості, що виступає засобом досягнення стабільного економічного зростання, активно впливає на профілактику масового безробіття, забезпечує збереження і розвиток трудового потенціалу суспільства [10, с. 14].

Для успіху політики професійної підготовки потрібно, щоб заклади освіти могли швидко реагувати на зміни попиту і потреб ринку праці.

Висновки. Таким чином, умови формування регіонального ринку праці багато в чому залежать від динаміки чисельності працездатного населення, здоров'я, освітнього рівня, статевовікової структури та ін.

Наслідки демографічних процесів для сфери зайнятості виявляються з великим часовим лагом, оскільки у працездатний вік входять покоління, що народилися 16 років тому, а виходять з нього жінки і чоловіки, що досягли відповідно 55 і 60 років. Розгляд негативних тенденцій сучасних демографічних процесів, таких як скорочення чисельності населення, у тому числі населення працездатного віку, зниження тривалості життя, зростання частки осіб похилого віку і зменшення чисельності працездатного населення, від'ємне сальдо міграції, свідчить про те, що на процеси формування ринку праці в першу чергу впливають демографічні процеси.

Сучасне законодавство України забезпечує рівні права і свободи жінкам і чоловікам у сфері праці, здобуття освіти і професійної підготовки гарантується Конституцією України та іншими законодавчими актами. Однак пільгові законодавчі норми можуть стати причиною порушення прав жінок під час працевлаштування на роботу, скорочення штатів та ін. В Україні, крім національного законодавства, діє низка міжнародних документів, які протидіють дискримінації жінок.

Важливим чинником, який забезпечує розвиток соціальної сфери держави, є соціально-економічний. Система соціального захисту, що забезпечує достатній рівень життя населення, який відбивається у певній кількості і якості споживчих благ і послуг, реалізується через соціальні програми, які базуються на законодавчій базі, постановах, положеннях та інших урядових рішеннях. Встановлені державні соціальні гарантії визначають міру відповідальності держави перед своїми громадянами.

Функціонування професійно-кваліфікаційного чинника на ринку праці полягає у сприянні

держави професійної орієнтації молоді і безробітних, розвитку професійної підготовки, перепідготовки і підвищенню кваліфікації кадрів. Для забезпечення ефективної реалізації цього чинника сформовано державну політику у сфері професійної освіти, яку спрямовано на забезпечення ринку праці фахівцями необхідного професійно-кваліфікаційного рівня.

Література

1. Антонюк В. Головні напрями зміцнення соціально-економічних основ формування людського капіталу в Україні / В. Антонюк // Україна: аспекти праці. — 2006. — № 2. — С. 39–47.
2. Борецька Н. П. Соціальний захист населення на сучасному етапі: стан і проблеми : моногр. / Н. П. Борецька. — Донецьк : Янтар, 2001. — 352 с.
3. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами : [навч. посіб.] / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. — К. : Кондор, 2003. — 224 с.
4. Левченко О. Сучасна безперервна професійна освіта та підготовка кадрів в Україні: основні проблеми та напрями трансформації в контексті міжнародного досвіду / О. Левченко // Україна: аспекти праці. — 2006. — № 1. — С. 30–35.
5. Статистичний щорічник Донецької області за 2009 рік / Держкомстат України ; Головне упр. статистики у Донецькій області. — Донецьк, 2010. — 511 с.
6. Статистичний щорічник Донецької області за 2002 рік / Держкомстат України ; Донецьке обласне упр. статистики. — Донецьк, 2003. — 370 с.
7. Окремі демографічні показники Донецької області за 2009 рік / Держкомстат України ; Головне упр. статистики у Донецькій області. — Донецьк, 2010. — 101 с.
8. Ємельяненко Л. М. Регіональні аспекти організації системи професійного навчання незайнятого населення / Л. М. Ємельяненко, А. В. Піхур // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Т. 3. Рынок труда и занятость : сб. науч. тр. / отв. ред. А. И. Амоша. — Т. 1. — Донецк : ИЭП НАН Украины, 2003. — С. 58–65.
9. Чубукова О. Ю. Підвищення кваліфікації кадрів підприємства в умовах невизначеності / О. Ю. Чубукова, З. Я. Шацька // Актуальні проблеми економіки. — 2008. — № 4. — С. 171–177.
10. Савченко В. Удосконалення та підвищення ефективності професійного навчання кадрів на виробництві / В. Савченко // Україна: аспекти праці. — 2001. — № 7. — С. 14–21.

Надійшла до редакції 09.03.2011 р.