

УДК 331.582

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ДОНЕЦЬКОГО РЕГІОНУ

Шумаєва О.О., к. держ. упр.,

Букін О.О.

Анотація. Стаття присвячена аналізу сучасного стану ринку трудових ресурсів Донецького регіону та визначенню напрямів подолання негативних тенденцій у цій сфері.

Аннотация. Статья посвящена анализу современного состояния рынка трудовых ресурсов Донецкого региона и определению направлений преодоления негативных тенденций в этой сфере.

Annotation. The article is devoted to the analysis of current state of labor market in Donetsk region and also to the determination of directions that help to overcome negative trends in this sphere.

Актуальність. Соціально-економічний розвиток регіону прямо залежить від стану його економічної системи, особливе місце в якій належить виробничому потенціалу. Найважливішою його складовою та одним із специфічних видів виробничих ресурсів є трудові ресурси. Специфічність їх полягає в тому, що, з одного боку, вони роблять матеріальні блага, з іншого боку - вони ж їх і споживають. Таким чином, досить чітко вибудовується логічний взаємозв'язок: стан економіки в регіоні залежить від ефективності використання його виробничого потенціалу, важливою складовою якого в свою чергу є трудовий потенціал, стабілізація й зростання економіки забезпечують соціальні гарантії, ефективну реалізацію соціальних програм, підвищення життєвого рівня населення регіону.

Аналіз досліджень і публікацій. Особливе місце серед завдань регіональної економічної політики в реалізації соціально-трудова відносин належить розробці надійного механізму ефективного

використання трудових ресурсів з метою запобігання соціальних конфліктів і підвищення рівня життя населення. У вітчизняній і закордонній літературі накопичений значний досвід у результаті досліджень особливостей відтворення трудових ресурсів, формування й функціонування ринку праці, регулювання зайнятості населення. Теоретичні та методичні аспекти актуальних проблем економіки праці одержали свій розвиток в роботах відомих українських економістів: С.І.Бандура, Д.П.Богині, А.Е.Воронкової, Е.А.Гришної, В.М.Данюка, С.П. Калініної, А.М.Колота, Є.М.Либанової, І.І.Лукінова, Н.Д. Лукьянченко, У.М. Петюха, Л.В. Шаульської та інших. І хоча в роботах учених розглянуті різні аспекти реалізації трудового потенціалу, подальшого вивчення вимагають процеси використання трудових ресурсів, їх збереження та відтворення на рівні регіону.

Мета даної статті. Провести аналіз сучасної трудоресурсної ситуації у Донецькому регіоні та визначити напрями подолання негативних тенденцій у цій сфері.

Для проведення такого аналізу використано порівняння на підставі статистичних даних Державного комітету статистики України та регіональних комітетів статистики за наступними складовими, що характеризують стан трудових ресурсів:

- демографічні показники;
- професійно-кваліфікаційні та освітні показники;
- рівень матеріального стану.

Основна частина. Демографічні показники. Демографічні показники є визначальним фактором кількісного складу трудових ресурсів, а їх первинною основою є реальна чисельність населення. Зміни чисельності жорстко пов'язані з демографічною ситуацією в країні: динамікою різних статтєво-вікових змін, рівнями народжуваності та смертності, кількісно шлюбів, що укладаються, і розлучень, складом родин, середньою кількістю

дітей у родині тощо. Відтворення трудових ресурсів зумовлюється відтворенням усього населення, однак, ці процеси не є тотожними з наступних причин:

- зміна народжуваності позначається на чисельності трудових ресурсів тільки після того, як діти досягнуть працездатного віку;
- вибуття людей із працездатного віку (досягнення пенсійного віку) впливає тільки на чисельність трудових ресурсів.

Значна інертність відтворення трудових ресурсів не дозволяє сподіватися на швидке подолання негативних тенденцій у цій сфері та потребує застосування комплексних підходів на загальнодержавному рівні.

Зазначені тенденції на сучасному етапі проявляється у звуженні демографічної бази відтворення трудового потенціалу через зниження народжуваності, збільшення смертності, скорочення середньої очікуваної тривалості життя, погіршення статево-вікової структури, загальне старіння населення, розширення масштабів депопуляції.

Нині демографічний стан у Донецькому регіоні є одним з найскладніших в Україні та у Європі. Наприкінці 1993 р. Україна вступили в смугу депопуляції, темпи якої весь час прискорюються. Масштаб демографічних втрат у Донецькому регіоні можна оцінити, порівнюючи дані, що наведені у табл. 1 [11].

Таблиця 1

Кількість наявного та постійного населення на 1 січня 2010 р.

	Кількість наявного населення			Кількість постійного населення		
	всього, тис. осіб	у тому числі		всього, тис. осіб	у тому числі	
		міське	сільське		чоловіки	жінки
1995	5266,9	4761,8	505,1	5244,1	2427,1	2817,0
1996	5200,9	4697,7	503,2	5175,7	2391,7	2784,0
1997	5129,4	4631,0	498,4	5102,8	2353,8	2749,0
1998	5068,9	4573,2	495,7	5042,5	2323,2	2719,3
1999	5013,1	4521,9	491,2	4987,0	2295,9	2691,1

2000	4953,4	4466,2	487,2	4933,6	2268,2	2665,4
2001	4893,6	4411,2	482,4	4877,1	2238,0	2639,1
2002*/	4841,1	4363,6	477,5	4825,6	2210,4	2615,2
2003	4774,4	4304,8	469,6	4761,5	2177,5	2584,0
2004	4720,9	4258,5	462,4	4708,0	2150,6	2557,4
2005	4671,9	4217,1	454,8	4659,0	2124,9	2534,1
2006	4622,9	4176,1	446,8	4610,0	2099,2	2510,8
2007	4580,6	4140,6	440,0	4567,7	2077,7	2490,0
2008	4538,9	4104,4	434,5	4526,0	2056,0	2470,0
2009	4500,5	4072,1	428,4	4487,6	2036,2	2451,4
2010	4466,7	4042,8	423,9	4453,9	2020,3	2433,6

*/ За даними Всеукраїнського перепису населення на 5 грудня 2001 року

Вагомою причиною такого скорочення чисельності населення залишається висока смертність, яка в нашій державі стабільно перевищує народжуваність - рис. 1 [11].

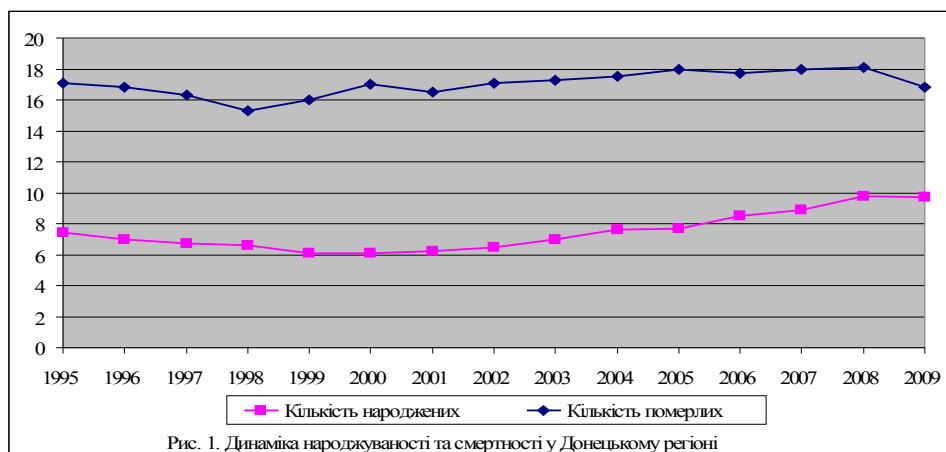


Рис. 1. Динаміка народжуваності та смертності у Донецькому регіоні

За період 1995-2010 рр. середній вік населення збільшився з 37,5 до 39,7 років. Постійно зменшується кількість осіб пенсійного віку, їх у 2010 році *стало 24 %* від кількості населення. За міжнародними стандартами, населення країни вважається старим, якщо частка осіб пенсійного віку *перевищує 12 %* його кількості. Відтак, за умов локалізації працездатного віку в межах 16-59 років, на 1000 осіб працездатного населення припадатиме 442 осіб непрацездатного віку, що може виявитися

непосильним тягарем для економіки (табл.2) [11].

Таблиця 2

Розподіл постійного населення за віком на 1 січня 2010 р.

	Розподіл постійного населення за віком на початок року, тис. осіб	У тому числі у віці							
		0-14 років	15-24 років	25-44 років	45-64 років	65 і понад років	Молодшому за працездатний	Працездатному	Старшому за працездатний
1995	5244,1	1000,1	697,9	1540,5	1300,1	705,5	1072,2	2936,6	1235,3
1996	5175,7	959,3	699,6	1513,2	1283,1	720,5	1035,4	2898,7	1241,6
1997	5102,8	919,1	696,8	1485,6	1274,9	726,4	991,4	2862,6	1248,8
1998	5042,5	879,8	697,1	1461,4	1276,3	727,9	951,6	2838,0	1252,9
1999	4987,0	832,1	709,5	1437,9	1290,5	717,0	912,0	2827,2	1247,8
2000	4933,6	785,0	719,6	1414,6	1302,3	712,1	863,5	2828,8	1241,3
2001	4877,1	740,7	725,4	1399,2	1293,4	718,4	817,6	2829,0	1230,5
2002 */	4825,6	698,6	728,3	1378,7	1283,6	735,6	776,2	2817,3	1231,3
2003	4761,5	651,4	735,5	1354,9	1253,4	766,3	725,8	2823,2	1212,5
2004	4708,0	616,2	732,8	1333,5	1234,9	790,6	683,7	2830,8	1193,5
2005	4659,0	587,9	725,9	1314,2	1220,5	810,5	650,9	2821,9	1186,2
2006	4610,0	564,2	709,0	1297,7	1217,3	821,8	623,1	2808,0	1178,9
2007	4567,7	548,4	691,5	1283,4	1217,1	827,3	603,2	2785,5	1179,0
2008	4526,0	540,0	668,8	1273,9	1228,9	814,4	588,3	2759,3	1178,4
2009	4487,6	539,1	634,2	1275,6	1249,9	788,8	583,6	2725,9	1178,1
2010	4453,9	539,8	597,2	1283,4	1266,0	767,5	581,6	2684,8	1187,5

*/ За даними Всеукраїнського перепису населення на 5 грудня 2001 року.

Додатковим демографічним чинником, що обмежує розвиток трудових ресурсів, є міграція населення.

Лише протягом січень–листопад 2010 року, за даними Держкомстату України, з Донецького регіону виїхало 15318 осіб. Не слід при цьому забувати, що трудові мігранти, котрі залишають терени своєї батьківщини, дуже часто вибувають на заробітки «неофіційно», не реєструючись у

відповідних державних органах. За оцінками фахівців, лише 5 % майбутніх трудових мігрантів реєструються у відповідних установах. Опосередкованим підтвердженням цієї інформації є постійне зростання потоку міграційного капіталу [12].

Особливо непокоїть, що майже 30 % мігрантів - це висококваліфіковані фахівці, які користуються найбільшим попитом у розвинених країнах. Як правило, таких спеціалістів запрошують на роботу на довгостроковий період, або ж пропонують постійне проживання. Тобто, спеціалісти високого рівня кваліфікації залишають батьківщину з більшою ймовірністю не повернутися до неї. Знання, професійний досвід, набуті в Україні та за її рахунок примножують суспільний інтелект інших держав, працюють на їх добробут. Це негативно позначається не тільки на кількісному, але й на якісному потенціалі трудових ресурсів.

Переважно нелегальний характер трудової міграції з Донецького регіону, крім погіршення трудового потенціалу нашої держави, призводить до додаткового навантаження на систему соціального забезпечення населення оскільки мігранти не сплачуючи пенсійні внески, не поповнюють пенсійний фонд та не забезпечують власної гідної пенсії в Україні.

Регулювання зовнішньої трудової міграції фактично залишається поза увагою держави. Регуляторні функції у цій сфері розпорошені між різними установами (МЗС, МВС, Мінпраці, Адміністрації Державної прикордонної служби. Служби безпеки України) і не об'єднані спільною програмою дій. Більше того, відомості щодо міграційних потоків у цих установах не корелюються і не відтворюють справжньої ситуації міграційних процесів.

Поступова вікова деформація населення, підвищення рівня смертності та повільне зростання народжуваності, негативні міграційні процеси зумовлюють скорочення обсягів пропозиції робочої сили та посилення

конкуренції на ринку праці (з боку роботодавців) за найм працівників економічно активного віку.

На підставі проведеного аналізу для поліпшення стану за демографічними показниками можна запропонувати наступні заходи:

1. Розширити види та збільшити кредитування на демографічні цілі, зокрема надання пільгових кредитів молодим сім'ям із дітьми, кредитування пільгового молодіжного житлового будівництва, прискорення реалізації пенсійної реформи та підвищення її ефективності, посилення державних гарантій щодо забезпечення медичних заходів охорони здоров'я населення.
2. Активізувати політику щодо формування привабливого внутрішнього ринку праці.
3. Розширити діапазон працездатного віку шляхом створення умов для добровільного збільшення пенсійного віку.

Професійно-кваліфікаційний та освітній показники. Ефективність використання матеріального, технічного та інтелектуального потенціалу держави безпосередньо залежить від якості трудових ресурсів, яка визначається професійно-кваліфікаційними та освітніми характеристиками робочої сили.

Трудові ресурси Донецького регіону завжди відзначалися досить високим кваліфікаційним рівнем (питома вага фахівців з вищою та середньою спеціальною освітою становить близько 29%), але останнім часом професійність робочої сили почала втрачатися, і цей процес з часом може набути незворотного характеру, що значною мірою посилюватиме вже існуючу невідповідність підготовлених кадрів потребам ринку праці.

Невідповідність кількості та професійної спрямованості кадрів, що готуються у навчальних закладах, потребам ринку праці, простежується ще з 90-х років, коли відбувся фактичний розподіл професій на престижні (юрист, економіст, менеджер тощо), які вважалися успішними та

прибутковими, та непрестижні (інженер, науковець, вчитель, робітник тощо).

Саме тоді, у зв'язку зі зменшенням попиту на робітничі спеціальності, провели переорієнтацію професійно-технічних навчальних закладів на «модні» спеціальності, що зовсім не узгоджувалося з потребами сучасного ринку праці. У результаті кількість професійно-технічних закладів скоротилася з 142 у 1995 р. до 113 у 2009 р. [13], а кількість учнів у них знизилася з 65,7 тисяч до 41,4 тисяч. Наслідки скорочення обсягів та якості професійно-технічної підготовки вже відчуються в донецькій промисловості, яка має значний попит на висококваліфікованих робітників.

Слабка прив'язка програм підготовки у професійно-технічних закладах до потреб виробництва, втрата матеріальної та методологічної бази навчання становлять значну проблему структурної невідповідності майбутнього попиту та пропозиції професійно-кваліфікаційному робочої сили.

Погіршення якості підготовки фахівців, падіння престижу науково-технічних професій, формування системи освіти без урахування структури вітчизняного виробництва, створюють серйозну проблему невідповідності майбутнього попиту та пропозиції робочої сили. Зокрема, потреба у працівниках різних галузей господарства в 2010 р. у Донецькому регіоні становила 3254 осіб. Максимум потреби фіксувався у промисловості – 1139 осіб. Спостерігається значна диференціація попиту на робочу силу за видами економічної діяльності [14] (табл. 3).

Таблиця 3

**Потреба підприємств у працівниках за видами економічної діяльності
у 2002-2009 рр.**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Всього	24562	26035	33363	34841	28848	25011	10108	3254

Сільське господарство, мисливство та лісове господарство		373	410	615	1042	623	448	257	82
Промисловість		14768	14901	18551	19607	13193	13835	3697	1139
з неї	добувна промисловість	8012	7328	10397	10509	6043	6427	1945	356
	переробна промисловість	6250	6855	7391	7681	6097	6386	1215	679
	виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	506	718	763	1417	1053	1022	537	104
Будівництво		1770	2453	2621	3234	3026	2417	741	154
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку		1105	1519	3082	2157	4654	2238	954	252
Діяльність готелів та ресторанів		100	78	84	512	206	174	71	12
Діяльність транспорту та зв'язку		1591	1655	1953	2254	1715	1352	656	179
Фінансова діяльність		245	304	432	478	226	149	95	18
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям		1056	1444	2274	1909	1859	1381	1108	224
Державне управління		953	873	1196	1353	1003	1025	757	441
Освіта		517	564	554	434	644	516	435	145

Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1015	1040	1192	1158	1076	1000	1004	505
Інші види економічної діяльності	1068	786	752	616	623	476	333	103

Пропозиція ж робочої сили у Донецькому регіоні зменшилася за період 2007 р. - 2009 р. на 21 757 осіб. Хоча у співвідношенні попиту та пропозиції робочої сили останнім часом спостерігається зменшення невідповідності між ними (рис. 2) [15], але попит і пропозиція робочої сили не збалансовані за професійними групами.

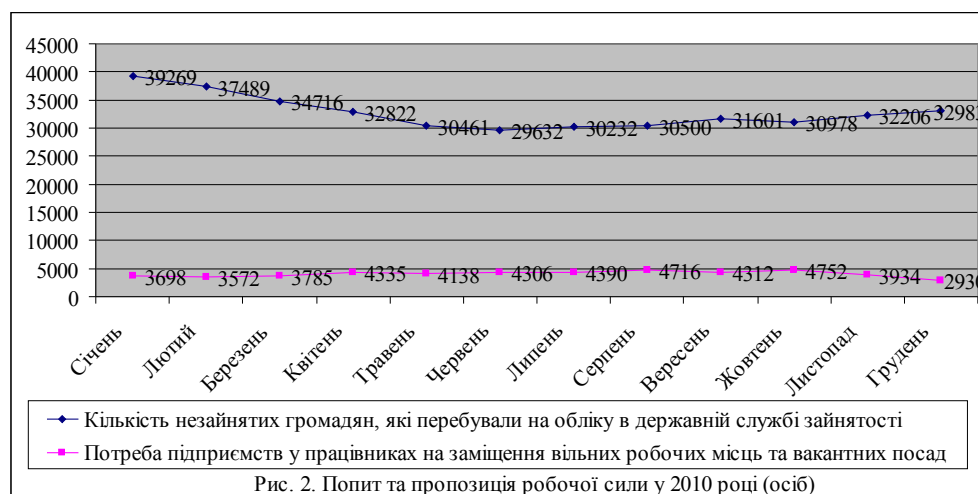


Рис. 2. Попит та пропозиція робочої сили у 2010 році (осіб)

Розв'язання проблеми узгодженості попиту та пропозиції робочої сили можливе лише за наявності координації регіональної соціально-економічної, фінансової та демографічної політики, яка має управляти мобільністю робочої сили з урахуванням питань забезпечення житлом. Відсутність виваженої політики державного управління в цій сфері перешкоджає нормальному перерозподілу робочої сили між секторами економіки. Виправити ситуацію, що склалася, можливо лише за умов

створення та впровадження на державному рівні працевдатного механізму узгодження попиту та пропозицій трудових ресурсів, корегування цих процесів шляхом введення жорсткого зворотного зв'язку.

На підставі проведеного аналізу за професійно-кваліфікаційними та освітніми показниками можна запропонувати наступні заходи:

1. Розробити механізм прогнозування професійних потреб економіки з метою формування висококваліфікованих трудових ресурсів.
2. Підвищити конкурентоспроможність навчальних закладів шляхом постійного моніторингу заявлених та працевлаштованих спеціалістів з метою збереження рівноваги між попитом та пропозицією.
3. Забезпечити гарантії працевлаштування за фахом випускникам після одержання ними освіти у спосіб укладання договорів між випускниками та підприємствами.

Рівень матеріального стану. Розвиток трудових ресурсів залежить від багатьох факторів, але одним з провідних компонентів є рівень життя населення. І чим вищим є рівень життя населення, тим більше шансів у суспільства забезпечити достойний рівень професіоналізму, освіти, здоров'я, що гарантують успішний розвиток країни в цілому та відтворення працевдатного населення.

Одним із основних показників, що визначає рівень життя, є показник доходів населення, зумовлених заробітною платою. У разі великої необґрунтованої розбіжності в її розмірах за видами економічної діяльності чи за професійними групами, або ж недостатнього її рівня, відбувається деструктуризація трудових ресурсів - відтік професіоналів в інші галузі економіки, втрата професійних навичок, зростання нерегламентованої та нелегальної зайнятості, й в решті решт - еміграція до більш благополучних щодо економічних можливостей регіонів чи країн. В умовах відкритості українського ринку праці втримати висококваліфікованих спеціалістів без

перегляду і виправлення ситуації, що склалася, буде неможливо.

За даними Держкомстату, в січні-грудні 2010р. відбулося досить швидке зростання середньої заробітної плати за всіма видами економічної діяльності. Середня заробітна плата штатних працівників за зазначений період становила 2510 грн, що у 2,72 разів перевищує рівень мінімальної заробітної плати (922 грн) та у 3,75 разів - рівень прожиткового мінімуму для працездатної особи (669 грн). При цьому зберігається тенденція значної диференціації рівня оплати праці за видами економічної діяльності - рис. 3 [16].

Зокрема, різниця між заробітною платою у галузях із найвищою та найнижчою середньомісячною заробітною платою в 2010р. склала 2,84 разів, що свідчить про формування заробітної плати залежно від певних сфер економічної діяльності, а не від кількості, якості та результатів праці.



Найвищий рівень оплати праці спостерігається на підприємствах надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту, на підприємствах фінансової діяльності, та на

промисловості. Водночас середня зарплата у працівників освіти, будівництва, торгівлі залишається на значно нижчому від середнього рівня.

Незважаючи на постійне підвищення заробітної плати, останнім часом на рівень доходів населення значно впливають інфляційні процеси, які знецінюють позитивний перебіг економічного розвитку. Така ситуація призводить до послаблення стимулюючої функції заробітної плати, оскільки нині вона перетворюється швидше на різновид державної «допомоги» і мало залежить від результатів праці та кваліфікації працівників. Крім того, Державна служба зайнятості неухильно реєструє збільшення кількості вакантних місць, бо надто низькою є оплата, яка пропонується потенційному працівникові. Навіть якщо порівняти середню, а не мінімальну заробітну плату в Україні з країнами колишнього соцтабору, то оплата праці в нашій державі виявляється найнижчою табл. 4.

Таблиця 4

Середня заробітна плата за місяць, євро (2009р.)

Болгарія	255,7
Естонія	817,8
Латвія	581,1
Литва	609
Польща	870,8
Росія	418,4
Румунія	415,4
Словенія	1967,3
Угорщина	924,8
Україна	213
Чехія	1007,5

Суттєво занижені стандарти оплати праці населення не відповідають реальним результатам роботи, не сприяють якісному та кількісному його відтворенню, гальмують розвиток фізичного, інтелектуального та професійного рівня трудових ресурсів, значно ускладнюють, а часом і унеможлиблюють, здобуття та використання новітніх наукових знань, вдосконалення кваліфікації. Такий перебіг подій негативно позначається на

економічному стані всього суспільстві в цілому.

З метою запобігання, а у подальшому й для повної ліквідації негативної ситуації, що склалася в сфері розвитку трудових ресурсів, і яка сформувалася під впливом економічної складової необхідно зробити наступне.

Забезпечити оптимальне співвідношення міжгалузевого, міжкваліфікаційного та між професійного розподілення заробітної плати всіх категорій робітників.

Привести у відповідність вартість робочої сили до її репродукованої діяльності. Для цього необхідно ввести реальне співвідношення між прожитковим мінімумом та розміром мінімальної зарплати. Сьогодні це співвідношення (1,37) не відповідає сучасним вимогам - мінімальна зарплата, за даними фахівців Національного інституту стратегічних досліджень, має перевищувати рівень прожиткового мінімуму не менше ніж у 1,5 разів.

На підставі проведеного аналізу у економічній сфері можна запропонувати наступні заходи:

1. Реформувати систему оплати праці з метою забезпечення переходу на модель економіки з високою вартістю робочої сили.
2. Вдосконалити систему оплати праці, розширити можливості отримання населенням офіційних основних і додаткових доходів, а також соціальної підтримки окремих груп населення.
3. Підвищити рівень заробітної плати як основного джерела грошових надходжень та важливого стимулу трудової активності населення.

Висновки. Таким чином на підставі проведеного аналізу сучасної трудоресурсної ситуації у Донецькому регіоні, зазначимо, що деформація структури трудових ресурсів поглиблювалася внаслідок тривалого спаду в економіці та загострення кризових явищ у соціально-економічній сфері. Для врегулювання непростой ситуації, що склалася у Донецькому регіоні з

трудовами ресурсами, передусім необхідно провести вищевказані заходи.

Література

1. Бендасюк О.О. Особливості розвитку потенціалу України в умовах переходу до інноваційної моделі економіки // Регіональна Економіка. — 2010. — №1. — С. 172-177.
2. Гунько В.І. Вплив чинників зовнішнього середовища на формування інтелектуального потенціалу як чинника людського розвитку // Актуальні проблеми економіки. — 2010. — №8. — С. 224-228.
3. Ковалев В.Н. Проблемы экономического стимулирования эффективности использования трудового потенциала донецкого региона // Економіка промисловості. — 2008. — №1. — С. 126-129.
4. Майсюра О.М. Зайнятість населення і вирішення кадрової проблеми в Україні // Актуальні проблеми економіки. — 2010. — №5. — С. 166-174.
5. Мороз В.М. Система трудового потенціалу країни: теоретичні основи формування дефініції // Економіка та держава. — 2009. — №2. — С. 107-109.
6. Морщенок Т.С. Демографічні передумови формування трудового потенціалу // Економіка промисловості. — 2009. — №1. — С. 211-216.
7. Прушківська Е.В. Походження, сутність і розвиток людського капіталу в умовах сучасних ринкових перетворень // Актуальні проблеми економіки. — 2008. — №1. — С. 196-202.
8. Статистичний щорічник Донецької області за 2009 рік. - Донецьк: Облстат, 2010. - 396 с.
9. Харламова Г.О. Міграція як складова процесу формування людського капіталу України // Економіка та держава. — 2010. — №4. — С. 32-36.

11. Щербак В.Г. Тенденції поширення інтелектуальної праці як чинник розвитку трудового потенціалу // Актуальні проблеми економіки. — 2010. — №10. — С. 105-110.

12. <http://www.donetskstat.gov.ua/statinform/nasel.php>

13. <http://www.donetskstat.gov.ua/statinform/migrac.php?dn=1110>

14. <http://www.donetskstat.gov.ua/statinform/osvita3.php>

15. http://www.donetskstat.gov.ua/statinform/rinok_praci_6.php

16. http://www.donetskstat.gov.ua/statinform/rinok_praci_2.php?dn=1210

17. <http://www.donetskstat.gov.ua/statinform/dohodi7.php?dn=0110>

Об авторе:			
Ф.И.О.	Должность	Звание	Контактный телефон
Букин Александр Александрович	Студент		(050) 733-58-48
Шумаева Елена Александровна	Доцент кафедры «Менеджмент и хозяйственное право» ДонНТУ		(050) 368-12-10