

## СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

УДК 331.5(477.6)

В.Н. Василенко,

д-р экон. наук,  
заместитель директора по научной работе  
Института экономико-правовых исследований  
НАН Украины, г. Донецк

М.В. Жилина,

ассистент  
Донбасского государственного  
технического университета,  
г. Алчевск

### ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ФУНКЦИЙ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ ЛУТАНСКОЙ ОБЛАСТИ)

Два последних десятилетия Украина, как и большинство стран постсоветского пространства, переживает демографический кризис. По причинам политического, социально-экономического характера, а также вследствие отрицательного сальдо миграции население страны с 1989 г. по настоящее время сократилось с 51,7 млн чел. до 46,3 млн чел. По некоторым прогнозам к 2050 г. численность населения может уменьшиться еще на 20 млн чел. Особенностью нынешнего этапа демографического кризиса является его перерастание в дефицит кадров в национальной экономике. Причем кадровый голод в ближайшие годы будет только усиливаться пропорционально численности «неродившихся» детей в период с 1989 г.

Среди регионов Украины наибольшей депопуляцией выделяются восточные области. Особая острота кадрового голода здесь объясняется, с одной стороны, депопуляцией, а с другой — ростом экономики, активизацией инвестиционной деятельности, которые требуют привлечения дополнительной рабочей силы. Региональный рынок труда оказался не в состоянии удовлетворять кадровые потребности предприятий и организаций и превратился в трудодефицитный.

Первые научные исследования рынка труда в экономической науке были проведены представителями классической школы А. Смитом, Д. Риккардо, Б. Сэем. В прошлом веке учение о рынке труда развили и обогатили известные ученые Д. Кейнс, А. Маршал, П. Самозольсон.

Не остались в стороне и отечественные представители науки. Так, учеными и специалистами предлагается много подходов к снижению кадро-

вого дефицита: от материальной поддержки материнства до привлечения иностранной рабочей силы в национальную экономику. Происшедшие в последние десятилетия изменения в системе хозяйствования и социально-трудовых отношений стали предпосылкой проведения новых многообразных научных исследований рынка труда [1–6]. Однако большинство этих исследований направлено на усиление особенностей регулирования региональных рынков труда, а исследование регионального среза его функционирования остается вне внимания, что явилось определяющим фактором в выборе данного направления при подготовке статьи.

В сложившихся условиях необходимость объективного знания о функционировании регионального рынка труда актуализирует вопросы количественной оценки результативности его функций. В связи с чем целью данной статьи является определение соответствующей оценки результативности функций регионального рынка труда.

Рассмотрение регионального рынка труда как механизма функционирования возможно на основе выделения и оценки следующих его основных функций, а именно:

- а) стоимостной, в соответствии с которой рабочая сила получает свое денежное (ценовое) выражение;
- б) спроса и предложения, согласно которой обеспечивается процесс трудоустройства и высвобождения конкретной рабочей силы в соответствии с ее качественными и количественными характеристиками;
- в) конкуренции, обеспечивающей занятость рабочей силы с наилучшими профессионально-квалификационными характеристиками;

© В.Н. Василенко, М.В. Жилина, 2008

г) перемены труда, в соответствии с которой рабочая сила, пользуясь достижениями в науке и технике, получает возможность переходить от одного вида труда к другому, от одного вида экономической деятельности к другому;

д) экономии времени или повышения производительности труда, согласно которой достигается снижение затрат рабочего времени на производство как единицы товара, так и всего объема производства;

е) пропорциональности, обеспечивающей занятость рабочей силы и улучшение общественного разделения труда путем ее использования в отдельных видах экономической деятельности.

Количественная и качественная оценка (выражение) каждой из указанных функций позволяет определить характер функционирования регионального рынка труда и выяснить, насколько он (рынок) обеспечивает эффективное использование рабочей силы, располагающейся в масштабах отдельно взятой территории.

Одним из свойств, характеризующих региональный рынок труда, выступает стоимостная функция. На практике результатом проявления стоимостной функции выступают размеры заработной платы, выплачиваемой за использование рабочей силы в определенных организационно-технических условиях, и оценка жизненного уровня населения, как достигнутого уровня удовлетворения материальных, духовных, социальных и экологических потребностей человека, социальных слоев и групп, в том числе и за счет заработной платы. За анализируемый период времени (2000–2006 гг.) номинальная среднемесячная заработная плата наемных работников неуклонно увеличивалась (*Здесь и далее по тексту статьи данные составлены и рассчитаны по источнику [7].*)

В среднем по всему хозяйственному комплексу Луганской области она выросла более чем в 4,4 раза (с 232 грн до 1022 грн в месяц). При этом в большей мере она увеличилась в сфере государственного управления — 5,21 раза (со 151 грн до 787 грн), а менее всего — в оптовой и розничной торговле — в 3,75 раза (со 177 грн до 663 грн в месяц). Если в начале рассматриваемого периода диапазон средних заработных плат по видам экономической деятельности в области составлял 2,94 раза (минимум 129 грн — в сельском хозяйстве и максимум 379 грн — в сфере финансовой деятельности), то к концу 2006 г. он сократился до 2,67 раз (минимум 576 грн — в сельском хозяйстве и максимум 1537 грн — в сфере финансовой деятельности).

В то же время происходило неуклонное повышение минимальной заработной платы и прожиточного минимума населения. Так, среднемесячная минимальная заработная плата за анализируемый период времени увеличилась в 3,51 раза (со 104 грн в 2000 г.

до 364,6 грн в 2006 г.). А прожиточный минимум — в 1,75 раза (с 270,1 грн в 2000 г. до 472 грн в 2006 г.). Изменения данных показателей несколько ниже, чем рост среднемесячной заработной платы, однако складываемые государством пропорции в соотношениях уровней заработной платы и прожиточного минимума отражают положительную динамику.

Приведенные тенденции свидетельствуют о том, что номинальная среднемесячная заработная плата наемных работников, призванная обеспечивать стоимостную оценку (денежное выражение) рабочей силе, по крайней мере, визуально направлена на реализацию своих основных функций: воспроизводственную, оптимизационную, регулируемую, распределительную и стимулирующую. Конечно, не все они обеспечиваются в полной мере, но в целом наблюдается процесс соблюдения требований закона стоимости в тех или иных условиях общественных отношений, складывающихся в конкретных видах экономической деятельности. В условиях кадрового голода высокие темпы роста среднемесячной заработной платы можно рассматривать как положительную тенденцию. При сохранении этих темпов через 5–7 лет можно ожидать возвращения в Украину части «заробітчани».

Стоимостная функция регионального рынка труда как механизма функционирования за счет постоянного повышения уровня номинальной заработной платы (минимальной и средней) обеспечивала уменьшение дифференциации жизненного уровня населения.

Следующей функцией регионального рынка труда выступает функция спроса и предложения, проявлением которой является процесс высвобождения и трудоустройства работников. За период 2000–2006 гг. ежегодная численность высвобождаемых работников находилась в пределах 160,7 тыс. чел. — 188,1 тыс. чел., и за указанный промежуток времени данный показатель снизился на 27,4 тыс. чел., или на 14,6 %. Хотя при этом соблюдались определенные пропорции, как правило, численность трудоустроенных остается меньше численности высвобожденных. Как показал анализ, ежегодная численность и трудоустраиваемых, и высвобождаемых работников неуклонно уменьшалась, но при этом темпы снижения увольняемых были выше, чем темпы снижения трудоустраиваемых. Данное соотношение может быть интерпретировано как формирование трудодефицитной ситуации на региональном рынке труда, вызванной прежде всего миграцией рабочей силы и старением населения.

Одним из свойств, характеризующих региональный рынок труда, выступает функция конкуренции, практическим проявлением которой может служить занятость рабочей силы с необходимыми

на данном рынке профессионально-квалификационными характеристиками. Распределение наемных работников, например по уровню образования (неполное и базовое высшее и полное высшее), свидетельствует о том, что в рассматриваемом отрезке времени наблюдалась устойчивая тенденция к увеличению их доли в общей численности штатных работников (рост составил 2,4 %).

Самый высокий удельный вес наемных работников с указанным образованием наблюдался в сфере финансовой деятельности — 84,4 % (рост составил 2,0 %) и в сфере государственного управления — 84,0 % (рост составил 4,0 %). В то же время самый низкий удельный вес наемных работников с неполным и базовым высшим и полным высшим образованием наблюдался в сельском хозяйстве — 28,6 % (снижение составило 0,6 %) и строительстве — 35,8 % (снижение составило 4,6 %). Во многом данная ситуация связана со значительными подвижками в структуре квалифицированной рабочей силы, вызванными наличием системного кризиса в экономике Луганской области, в результате чего наиболее подготовленные работники вынуждены были уходить из данного вида экономической деятельности, а на их место пришли низко квалифицированные или неквалифицированные работники, способные выполнять лишь простейшие трудовые операции.

Во многих случаях данная ситуация вынуждала работодателей заниматься повышением квалификации наемных работников. Результаты анализа удельного веса повысивших свой квалификационный уровень свидетельствуют о том, что в рассматриваемом периоде имело место неуклонное повышение данного показателя как в целом по всему хозяйственному комплексу региона (рост составил 2,4 %), так и по большинству видов экономической деятельности (за исключением сферы финансовой деятельности и сферы операций с недвижимостью). В большей мере удельный вес повышения квалификации наблюдался в промышленности — на 6,2 % и на транспорте и связи — на 5,4 %. Но в то же время в сфере операций с недвижимостью он снизился на 0,2 %, а в сфере финансовой деятельности — на 3,4 %.

Кроме того, работодатели предпринимали и другие шаги по закреплению квалифицированных кадров на предприятиях, в организациях и учреждениях. Среди таковых можно назвать подготовку квалифицированных кадров. Результаты анализа удельного веса подготовки квалифицированных кадров свидетельствуют о том, что данная форма хотя и не масштабно, но также использовалась на практике. Однако ее использование носило не массовый характер и отличалось незначительными результатами. Так, если в целом по всем видам экономической деятельности удельный вес подготовки квалифицированных

кадров повысился на 0,6 % и составил в 2006 г. 4,0 %, то это было обеспечено; в основном, за счет более высокого показателя в промышленности (рост составил 0,5 % при 7,5 % его величины), на транспорте и связи (при 3,1 %) и в сфере операций с недвижимостью (несмотря на снижение в 2,8 % его величина составила 2,4 %). В то же время подготовка квалифицированных кадров в сфере финансовой деятельности, государственного управления, образования и здравоохранения носила эпизодический характер и не отличалась особыми размерами.

В этой связи можно утверждать, что конкурентная функция регионального рынка труда как механизма функционирования не в полной мере обеспечивалась со стороны как собственников рабочей силы, так и работодателями стремлением к повышению профессионально-квалификационного уровня.

Проявлением функции перемены труда на региональном рынке труда становится движение рабочей силы в поисках наиболее подходящих условий работы. Количественным показателем, который позволяет оценить данную ситуацию, выступает коэффициент оборота рабочей силы на региональном рынке труда. Рассчитываемый как отношение суммы численности высвобожденных и численности трудоустроенных наемных работников к среднегодовой численности занятых работников, он позволяет оценить уровень стабильности (закрепленности) рабочей силы на рынке труда.

За анализируемый период времени общий коэффициент оборота рабочей силы по всему хозяйственному комплексу региона колебался вокруг 51 % — 56 %. Данный диапазон показателя свидетельствует о том, что более половины рабочей силы, находящейся на региональном рынке труда, было в движении: одни — трудоустраивались, другие — увольнялись. Особенно интенсивно данные процессы наблюдались в сельском хозяйстве (при росте в 37,6 % к 2006 г. коэффициент оборота рабочей силы составил 0,968), строительстве — 0,928, в сфере операций с недвижимостью — 0,906. Но особенно интенсивно эти процессы происходили в оптовой и розничной торговле, где в 2006 г. коэффициент оборота рабочей силы превысил 1 и составил 1,062. Это значит, что в этих видах экономической деятельности в течение года почти полностью обновился численный состав наемных работников. Менее всего оборот рабочей силы наблюдался в сфере государственного управления, образования и здравоохранения. В 2006 г. коэффициент оборота рабочей силы в этих видах экономической деятельности составлял 0,390; 0,282 и 0,247 соответственно, что свидетельствует об относительной стабильности рабочих кадров.

Следовательно, функция перемены труда в наибольшей мере проявляла свое доминирование в

сферах, где, с одной стороны, имеет место высокий удельный вес низко квалифицированной рабочей силы (сельское хозяйство), а с другой, — где удельные веса квалифицированных и низко квалифицированных работников примерно равны (оптовая и розничная торговля и операции с недвижимостью). Такое сочетание может быть объяснено только тем, что наемные работники, убедившись в несостоятельности работодателей обеспечить им достойные (по мнению работников) условия труда и его оплаты, решались на кардинальные меры и уходили в поисках лучшего применения своих способностей в другие сферы общественного производства.

В данном случае функция перемены труда рельефно иллюстрирует неспособность нахождения компромисса между работодателями и наемными работниками и вынуждает последних заняться поиском более приемлемых условий приложения индивидуальных способностей. Вызвано это, скорее всего, отсутствием необходимых пропорций в структуре рабочей силы по образовательному признаку. Доминирование наемных работников с высоким профессионально-квалификационным уровнем является залогом к стабилизации рабочей силы как на отдельном предприятии (организации, учреждении), так и отдельном виде экономической деятельности или хозяйственном комплексе региона в целом.

Другим проявлением функции перемены труда выступают потоки внутрирегиональной, межрегиональной и межгосударственной миграции. Миграция выступает ответом на те многочисленные вызовы, в том числе и на региональном рынке труда, которые лишь таким способом могут быть сняты как в краткосрочной, так и в более отдаленной перспективах. Оценка основных потоков миграции свидетельствует о том, что преобладающими в ней потоками по-прежнему остаются внутрирегиональные. Если в 2000 г. на долю внутрирегиональной миграции приходилось более 53,0 % численности прибывших или выбывших, то в 2006 г. — уже более 56,0 %. Хотя при этом наблюдалось абсолютное уменьшение численности сменивших место жительства при внутрирегиональной миграции на 2554 чел., или на 8,2 %.

В это же время наблюдалось абсолютное уменьшение численности мигрантов по всем направлениям на 7848 чел., или на 13,4 %. Но по-прежнему сальдо миграции остается отрицательным, хотя и оно несколько уменьшилось за рассматриваемый период времени — на 1098 чел., или 19,7 %; уезжает людей из области больше, чем приезжает сюда на обустройство жизни. При этом доля межрегиональных мигрантов в общей численности межрегиональных и межгосударственных мигрантов остается решающей: 70,8 % — в 2000 г. и

79,4 % — в 2006 г., что свидетельствует о наличии определенных экономических, социальных и экологических проблем, вынуждающих часть населения области сниматься с насиженных мест и заниматься поиском более подходящих условий жизни. Как и о том, что на других территориях существует еще более сложные условия жизни, вынуждающие часть населения с этих территорий перебираться на территорию области.

Таким образом, функция перемены труда находит свое воплощение в перемещении рабочей силы (высвобождении и трудоустройстве на рабочих местах, а также прибытии и выбытии на другую территорию) в отраслевом и территориальном срезам. Следствием такого перемещения рабочей силы становится дальнейшее углубление общественного разделения труда, но вместе с ним и выравнивание условий жизни, достигаемое посредством уменьшения дифференциации жизненного уровня населения.

Свойством, характеризующим региональный рынок труда, является функция экономии времени или повышения производительности труда в реальном секторе экономики области. Результатом проявления данной функции может служить показатель производительности труда в реальном секторе экономики. За 2000–2006 гг. производительность труда в общественном секторе выросла в 2,46 раза; в наибольшей мере производительность труда выросла в строительстве (3,33 раза), а менее всего — на транспорте и связи (1,91 раза). Тем самым сохранялась устойчивая тенденция к сближению уровней производительности труда в отдельных видах экономической деятельности. Следует иметь в виду, что производительность труда, рассчитанная в стоимостном выражении, недостаточно точно отражает реальную производительность труда из-за влияния инфляционной составляющей.

Одним из факторов, обеспечивающих повышение производительности труда, выступает эффективность использования рабочего времени, предполагающая наиболее полное и рациональное использование номинального фонда времени и сокращение его непроизводительных затрат и потерь. За анализируемый период времени (2000–2006 гг.) эффективность использования рабочего времени повысилась на 1,3 процентных пункта и составила 85,5 %.

Таким образом, функция экономии времени или повышения производительности труда находит свое воплощение в неуклонном повышении производительности общественного труда и эффективности использования рабочего времени. Следствием такого повышения становится более полная занятость рабочей силы в реальном экономическом секторе, повышение ее конкурентоспособности на региональном рынке труда, рост благосостояния населения.

Свойством, призванным характеризовать региональный рынок труда как механизм, выступает и функция пропорциональности. Количественным показателем, позволяющим оценить данную функцию, является распределение численности наемных работников по отдельным видам экономической деятельности. За анализируемый период времени структура среднегодовой численности наемных работников, занятых по видам экономической деятельности, претерпевает определенные изменения. Так, общая среднегодовая численность наемных работников уменьшилась на 114,8 тыс. чел., или на 16,1 %. Это, прежде всего, связано с трудодефицитностью региона. Так, например, по данным Министерства угольной промышленности Украины на угледобывающих предприятиях Луганской области на 1.05.2008 г. образовалось 9,5 тыс. вакансий рабочих и специалистов. По большинству видов экономической деятельности наблюдались аналогичные процессы. Диапазон уменьшения численности наемных работников находится в пределах 2,1 % в торговле и 57,4 % в сельском хозяйстве). Но в отдельных видах экономической деятельности наблюдались противоположные тенденции, а именно, происходило повышение среднегодовой численности наемных работников. Данные процессы имели место в сферах финансовой деятельности (рост составил 162,5 %), государственном управлении (рост составил 113,6 %) и образовании (рост составил 104,3 %). В данном случае наблюдаются процессы перераспределения совокупной рабочей силы в отдельные виды экономической деятельности, вызванные структурными изменениями в экономике области.

Следовательно, функция пропорциональности свидетельствует о том, что в хозяйственном комплексе региона происходят процессы перераспределения рабочей силы из одних видов экономической деятельности в другие. Данные процессы носят характер следствия и вызваны к жизни экономическими преобразованиями, проводимыми в государстве, по формированию новой системы отношений, основанных на доминировании негосударственной собственности. Свидетельством этого как раз и является повышение доли среднегодовой численности наемных работников в такой сфере, как финансовая деятельность, внешним проявлением которой выступает появление большого количества коммерческих банков (создаваемых с участием частного капитала) и их филиалов в городах и поселках области.

**Выводы.** Количественные и качественные оценки отдельных свойств регионального рынка труда, как механизма функционирования, показали, что, если в отдельности каждая из основных функций

обеспечивают в различной мере согласование интересов наемных работников и работодателей в части эффективного использования рабочей силы (одни функции реализуются лучше, другие — менее эффективно), то в целом региональный рынок труда не вполне справляется со своим предназначением и в недостаточной мере обеспечивает вовлечение в процесс общественного производства значительные по своим размерам объемы рабочей силы (что в современных условиях экономического и социального развития является едва ли не решающим обстоятельством поступательного роста основных экономических показателей в области).

Для изменения сложившейся ситуации на региональном рынке труда в лучшую сторону появляется необходимость в повышении эффективности управления трудовыми процессами. Для этого необходима разработка в среднесрочной перспективе прогнозных показателей, характеризующих основные параметры регионального рынка труда, организация и проведение на постоянной основе мониторинга социально-трудовых отношений, разработка и реализация обоснованной стратегии управления трудовыми ресурсами в области.

#### Литература

1. Богиня Д. Стимули і антистимули розвитку трудового менталітету в сучасних умовах // Україна: аспекти праці. — 2001. — № 3. — С. 3–9.
2. Демографічна криза в Україні. Проблеми дослідження, витоків, складові, напрями протидії / За ред. Стещенко М. — К.: ІЕ НАН України, 2001. — 560 с.
3. Ковальський В., Коверзнев А. Регіональний ринок праці та особливості його регулювання // Україна: аспекти праці. — 2003. — № 4. — С. 3–7.
4. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. — К.: КНЕУ, 2003. — 230 с.
5. Регіональні проблеми формування трудового потенціалу і шляхи їх вирішення: Монографія / Н. Д. Лук'яченко, В. П. Антонюк, Л. В. Шаульська, Л. Л. Шамілева та ін. — Донецьк: ДНУ МОН України, ІЕП НАН України, 2004. — 340 с.
6. Соціальні пріоритети ринку праці: методологія, практика, шляхи забезпечення / С. І. Бандур, Т. А. Заяць, В. В. Онікієнко та ін. — К.: РВПС України НАН України, 2001. — 260 с.
7. Статистичний щорічник Луганської області за 2006р. — Частина 1 / За ред. С. Г. Пілієва. — Луганськ: Головне управління статистики у Луганській області, 2007. — 405 с.

Представлена в редакцію 08.09.2008 г.