

потребують пильної уваги держави та державного регулювання. Тому слід вирішити комплекс питань на рівні органів державної влади. Серед таких питань першочерговими є наступні:

• порушити питання організації в Донецькій області відділення Всеукраїнської асоціації пенсіонерів, тому що, за інформацією ВАП, воно не зареєстроване [11];

• ініціювати розробку та поширення соціальної й освітньої роботи у напрямку поліпшення стану літніх громадян, організацію превентивних заходів зі зменшення ризиків при переході з однієї вікової категорії до іншої;

• організувати підтримку громадських організацій Донбасу, в програмах яких є допомога літнім людям, та узгодити їх з діючими програмами на території Донецької області і програмами ВАП.

Література

1. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. // *Голос України*. — 1996. — 13 липня.
2. Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» № 1057-IV від 09.07.2003 р. // *Податки та бухгалтерський облік*. — 2003. — № 75.
3. Коропець Я. В. Демографічна криза. Шляхи подолання. — Донецьк: Борисфен. — 1998. — 48 с.
4. Бобирь О. И. Зарубежный опыт повышения социально-экономической направленности пенсион-

ных систем // 36, наук. пр. «Економіка: проблеми теорії та практики». Вип. 191. — Т. 3. — Дніпропетровськ: ДНУ, 2004. — С. 744–752.

5. Бобирь О. И., Чередниченко О. М. Развитие недержавного пенсійного забезпечення з метою формування додаткових джерел доходів // 36, наук. пр. «Економіка: проблеми теорії та практики». — Вип. 190. — Т. 4. — Дніпропетровськ: ДНУ. — 2004. — С. 942–951.

6. Сазонець І. Л., Джусов О. А. Інвестиційна система пенсійного забезпечення: Україна та іноземний досвід // *Держава та регіони*. — 2003. — № 1. — С. 98–104.

7. Закон України «Про страхування» // *Урядовий кур'єр*. — 1996. — 18 квіт. зі змінами, внесеними згідно із Законами: № 306/97-ВР від 4.06.1997; № 589/97-ВР від 21.10.1997; № 684/97-ВР від 3.12.1997. // *Урядовий кур'єр*. — 1996. — 18 квітня. — С. 7–10.

8. Литвин А. Ю. Взаємозв'язок морально-етичних основ та інформаційного середовища страхування // *Вісник Донецького університету економіки та права*. — 2004. — № 1 — С. 147–154.

9. Програма медичного страхування // http://www.uarp.org/ukr/prog/prog_med.html

10. Програма «Активне довіголіття» // http://www.uarp.org/ukr/prog/prog_dovgo.html.

11. Відділення Всеукраїнської асоціації пенсіонерів // <http://www.uarp.org/ukr/viddiljenja/donetsk.html>.

Подано до редакції 25.01.2007 р.

УДК 331.5

Е. Ю. Шалевская,

аспірантка

Луганського національного аграрного університета

ЧЕЛОВЕК НА РЫНКЕ ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ ЛУГАНСКОЙ ОБЛАСТИ)

В Украине наблюдается довольно устойчивое развитие товарных рынков; однако рынок труда находится на этапе становления и формирования, так как идет торговля разнообразными товарами, покупаются и продаются товары производственного и потребительского назначения, а купля-продажа труда пока еще не налажена. Как известно, рынок — это сфера, где люди покупают и продают товары (услуги) за деньги или по бартерным сделкам. Поэтому на рынке должны быть как покупатель, так и продавец товара.

В качестве продавца на рынке труда выступает рабочая сила, а покупателем является владелец

предприятия. Данный покупатель имеет все возможности для создания своего предприятия, однако он нуждается в наемных рабочих. Для того, чтобы привлечь их на свое предприятие, он должен купить их способность к труду за денежное вознаграждение. Таким образом, покупатель (владелец предприятия) выходит на рынок, чтобы купить выставленную на продажу способность к труду (рабочая сила). Факт купли-продажи рабочей силы является основой возникновения рынка труда.

Исходя из вышеизложенного, следует отметить, что основными компонентами рынка труда являются:

© Е. Ю. Шалевская, 2007.

предложение рабочей силы;
спрос на рабочую силу;
стоимость и цена рабочей силы.

Факт возникновения рынка труда еще не означает, что сформировался современный, цивилизованный рынок. В силу сложности процессов, происходящих на нем, необходимо изучить инфраструктуру рынка.

Несмотря на то, что многие ученые [1–4] рассматривали теоретические основы рынка труда и занятости, все же вопросы их дальнейшего изучения остаются актуальными.

В современных условиях на рынке труда происходит переход квалифицированных специалистов в сферу торговли и выезд их за границу, отмечается большая занятость пенсионеров, нарушается равновесие между спросом и предложением, а также увеличивается скрытая безработица. Поэтому первоочередная задача, требующая решения на современном этапе, состоит в том, чтобы сформировать цивилизованный рынок труда. Для этого необходимо достичь органической увязки механизма регулирования рынка с широко разветвленной и надежно действующей системой социальной защиты населения [1, с. 202].

Как отмечает Завиновская Г. Т. [2, с. 9], рынок труда – это система общественных отношений, связанных с куплей и продажей товара «рабочая сила». Кроме того, рынок труда является сферой трудоустройства, формирования спроса и предложения на рабочую силу.

Ковалев В. М. [3, с. 207] считает, что рынок труда – это система отношений обмена индивидуальной способности к труду на фонд жизненных благ, необходимых для ее расширенного воспроизводства и размещения работников в системе общественного разделения труда по законам товарного производства.

Справедливым является высказывание Калины А. В. [4, с. 38], которая считает, что рынок труда не может рассматриваться изолированно, в отрыве от типа экономической системы, т. е. совокупности всех

экономических процессов и явлений, которые происходят в обществе на основе действующих имущественных отношений и организационных форм.

Цель статьи – анализ рынка труда Луганской области и выявление на нем общих тенденций.

По численности населения Луганская область занимает пятое место среди областей Украины после Донецкой, Днепропетровской, Харьковской и Львовской. За 2005 г. численность населения сократилась на 31,2 тыс. чел., или на 1,3 %, на начало 2006 г. численность населения Луганской области составила 2409,1 тыс. чел. Соотношение численности городского и сельского населения составило 86,4 % (2081,1 тыс. чел.) и 13,6 % (328,0 тыс. чел.).

Структура населения Луганской области характеризуется стабильным преимуществом численности женщин над численностью мужчин. Так, в общей численности населения удельный вес мужчин составил 45,8 %, женщин – 54,2 %.

На каждую тысячу женщин Луганской области приходится 844 мужчины, в 2004 г. – 846 мужчин. Наибольший этот показатель в возрастной группе 5–9 лет (1065 чел.), а наименьший – в возрастной группе 70 лет и старше (466 чел.).

Особенно неблагоприятная возрастная структура сложилась в сельской местности. Высокий уровень старения приводит к нарушению во внедрении новых технологий, а также к уменьшению лиц, требующих переподготовки в своей профессии. Так, если население в возрасте старше работоспособного на начало 2006 г. в городской местности составило 24,6 %, то в сельской местности – 28,5 %. Удельный вес лиц в возрасте до 15 лет каждый год постепенно уменьшается.

Рынок труда, как и любой другой рынок, действует на основах рыночной экономики, т. е. путем соотношения спроса и предложения. Данные о соотношении спроса и предложения рабочей силы в Луганской области приведены в табл. 1.

Таблица 1. Спрос и предложение рабочей силы на рынке труда по регионам Луганской области (на 1 января, чел.)

Городские центры занятости	Количество зарегистрированных лиц, не занимающихся трудовой деятельностью			Потребность предприятий и работников на замещение свободных мест		
	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.
Алчевский	1515	1140	892	307	288	337
Антрацитовский	3290	2579	1943	296	246	374
Бряновский	892	892	726	380	274	205
Кировский	1289	1045	956	104	154	52
Краснодонский	1026	836	723	450	328	304
Краснолучинский	1398	1361	1276	106	379	289
Лисичанский	2322	1498	1457	984	558	535
Луганский	2331	2127	2091	1989	3199	3147
Первомайский	1516	1324	1311	297	304	412
Ровеньковский	1213	1093	961	51	82	211
Рубжанский	2360	1909	1890	74	83	144
Свердловский	1173	963	967	404	573	736
Северодонецкий	2557	2500	1990	626	492	440
Стахановский	1528	1555	1060	255	326	474

* Таблицы 1, 3 составлены на основании данных статистического сборника по Луганской области [5].

Анализ данных, приведенных в табл. 1, позволяет сделать вывод, что почти по всем регионам потребность предприятий в работниках в 2 раза меньше, чем было зарегистрированных безработных. Исключение составляет Луганский центр занятости, где в 2005–2006 гг. потребность была выше, чем имеющихся безработных (соответственно на 1072 чел. и 1056 чел.).

Основным элементом на рынке труда выступает занятость, т. е. ситуация при которой распределение рабочей силы по рабочим местам произошло, а работа еще не началась. Однако после заключения трудового договора между работником и работодателем круг замкнется, и после этого работник будет считаться занятым.

Согласно Закону Украины «О занятости населения», занятость — это деятельность граждан, связанная с удовлетворением их личных и общественных потребностей, и такая, которая, как правило, приносит им доход в денежной или другой формах. Занятостью считается деятельность, которая базируется на праве свободного владения своей способностью к труду, и праве собственности на средства производства для его совершения. Государство способствует занятости через проведение активной социально-экономической политики, направленной на создание рабочих мест и развитие предпринимательской деятельности. Разработка программы занятости на-

селения в Украине началась в 1995 г. Сейчас разработана программа, способствующая занятости населения на период до 2010 г. Программа определяет такие основные цели: поддержка создания новых рабочих мест; усовершенствование схемы общественных работ, чтобы сделать их более доступными безработным; формирование эффективной структурной и региональной политики занятости; содействие самозанятости и улучшение системы предоставления денежной помощи безработным; введение порядка трудоустройства, по которому все новые рабочие места заполняются рабочей силой только по направлению центров занятости; стимулирование государственных и частных работодателей на создание новых рабочих мест и минимальных затрат на это.

Основным заданием государственной политики занятости является ориентация регионов на создание условий трудоустройства с учетом развития отраслей экономики, обеспечения опережающей подготовки и переподготовки рабочей силы.

Следует отметить перепады в занятости. Так, в 2000 г. занятых в возрасте 15–70 лет было 1008,3 тыс. чел., в 2001 г. — 974,1 тыс., 2002 г. — 988,1 тыс., 2003 г. — 978,7, а в 2004 г. — 1019,8 тыс. человек. Уровень занятости населения, учтенный при проведении исследования в 2004 г., составил 53,3 % против 51,3 % в 2003 г. и 51,2 % — в 2002 г. (табл. 2).

Таблица 2. Уровень занятости населения по возрастным группам

(в процентах)

	Уровень занятости								
	Всего			Женщин			Мужчин		
	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.
Всего	51,2	51,3	53,3	47,7	47,0	49,0	55,2	56,1	58,2
в т. ч. по возраст. группам, лет:									
15–19	9,6	11,1	13,6	9,1	8,8	10,4	10,1	13,2	16,7
20–29	66,3	64,6	62,2	60,0	57,7	57,1	73,2	71,1	67,2
30–39	72,6	75,2	77,9	69,8	68,2	72,2	75,6	82,6	83,9
40–49	72,8	73,0	73,3	72,8	72,1	71,3	72,7	73,8	75,6
50–59	51,7	50,9	54,6	50,8	50,2	51,8	52,9	51,8	58,0
60–70	12,6	10,6	16,5	10,2	8,7	14,3	16,1	13,3	19,8

* Таблицы 2, 4, 5 составлены на основании данных статистического сборника по Луганской области [6].

Анализ данных, приведенных в табл. 2, свидетельствует, что уровень занятости мужчин был выше, чем уровень занятости женщин.

В тот момент, когда экономически активное население не может продать свою рабочую силу, создается резерв труда, т. е. возникает безработица.

Согласно критериям Международной организации труда безработными считаются лица возрастом 15–70 лет (зарегистрированные и не зарегистрированные в государственной службе занятости), которые одновременно соответствуют трем услови-

ям: 1) не имели работы; 2) были готовы приступить к работе не протяжении двух ближайших недель; 3) активно искали работу или пытались организовать собственное дело на протяжении последних четырех недель, которые предшествовали опросу.

Тенденция к уменьшению численности безработных продолжается и в 2006 г., когда общая их численность сократилась еще на 7,2 %. Информация о том, как изменялась ситуация, представлена в табл. 3.

Из табл. 3 видно, что уменьшение численности безработных за анализируемый период произошло по всем

Таблица 3. Уровень зарегистрированной безработицы по регионам Луганской области (на 1 января)

Городские центры занятости	Количество безработных			Уровень безработных, %		
	2005 г.	2006 г.	2006 г. к 2005 г., %	2005 г.	2006 г.	отклонение + (-)
Область	36921	34280	92,8	2,5	2,3	-0,2
Алчевский	1121	865	77,2	1,6	1,2	-0,4
Антрацитовский	2578	1912	74,2	3,4	2,6	-0,8
Бряцковский	869	715	82,3	2,4	2,0	-0,4
Кировский	1039	945	91,0	4,1	3,8	-0,3
Краснодонский	792	654	82,6	0,9	0,7	-0,2
Краснолучинский	1337	1240	92,7	1,6	1,5	-0,1
Лисичанский	1468	1407	95,8	1,8	1,8	0
Луганский	2106	2081	98,8	0,7	0,7	0
Первомайский	1299	1276	98,2	2,8	2,7	-0,1
Ровеньковский	1070	946	88,4	2,0	1,8	-0,2
Рубежанский	1860	1848	99,4	4,7	4,7	0
Свердловский	935	931	99,6	1,3	1,3	0
Северодонецкий	2407	1909	79,3	3,0	2,4	-0,6
Стахановский	1534	1017	66,3	2,5	1,7	-0,8

регионам Луганской области. Наибольшее сокращение численности незанятых лиц произошло в Стахановском регионе (33,7%), Антрацитовском (на 25,8%), Алчевском (на 22,8%), Северодонецком (на 20,7%).

Уровень безработных в общей численности лиц неработоспособного возраста была наибольшей: в 2005 г. – в Рубежанском регионе (4,7%), Кировском (4,1%), Антрацитовском (3,4%) и в Северодонецком (3,0%). В них состояние безработицы соответственно в 1,9, 1,6, 1,4 и 1,2 раза хуже, чем по Луганской области в целом. В 2006 г. наивысший уровень безработицы имели Рубежанский регион (4,7%), Кировский (3,8%), т. е. «лидерами» были те же самые регионы, что и в предыдущем году.

Положительным моментом есть то, что по всем регионам за анализируемый период уровень безра-

ботицы уменьшился. По Луганской области за исследуемый период уровень безработицы уменьшился на 0,2% и составил на начало 2006 г. 2,3%.

Проанализируем уровень безработицы по возрастным группам (табл. 4). Самая большая группа в составе безработных – это лица в возрасте от 15 до 19 лет, на их долю приходилось в 2002 г. 32,1% общей численности безработных, в 2003 г. – 16,1%, а в 2004 г. – 19,0%. Но если брать во внимание тот факт, что лица от 15 до 19 лет являются в основном учащимися, то те, кто уже должен непосредственно работать, находятся в составе безработных. Это лица возрастом 20–29 лет, на их долю приходилось в 2002 г. 14,6% общей численности безработных, а в 2003–2004 гг. уровень безработицы был одинаковым и составлял 13,7%.

Таблица 4. Уровень безработицы по возрастным группам (в процентах)

	Уровень безработицы								
	Всего			Мужчины			Женщины		
	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.
Всего	11,9	9,2	9,2	11,8	9,2	7,8	12,1	9,2	10,6
в т. ч. по возраст. группам, лет									
15–19	32,1	16,1	19,0	28,2	12,2	14,2	36,2	21,6	26,0
20–29	14,6	13,7	13,7	14,0	14,3	12,9	15,3	12,9	14,6
30–39	14,1	7,2	6,8	13,7	6,2	4,1	14,4	8,2	9,6
40–49	10,5	8,8	7,9	11,2	9,1	7,2	9,9	8,5	8,7
50–59	4,5	6,9	8,2	3,4	6,8	6,8	5,4	7,0	9,4
60–70	3,3	0,5	3,8	1,5	–	1,3	15,1	1,0	5,9

В ходе проведенного исследования было выявлено, что средняя продолжительность безработицы в 2004–2005 гг. составляла 8 месяцев, в 2006 г. – 7

месяцев. В 2001 г. она составляла 11 месяцев. Это говорит о том, что с каждым последующим годом создаются более благоприятные условия для трудо-

устройства и тем самым снижается средняя продолжительность безработицы. Наблюдается такая тенденция (данные взяты на 1 января), что в 2004 г. наибольшее количество безработных находилось в

период от 4 до 6 месяцев — 19,7 % безработных, в 2005 г. — от 1 до 3 месяцев и от 4 до 6 месяцев соответственно 19,0 % и 20,0 %, а в 2006 г. — 26,2 % в период от 1–3 месяцев (рис. 1).

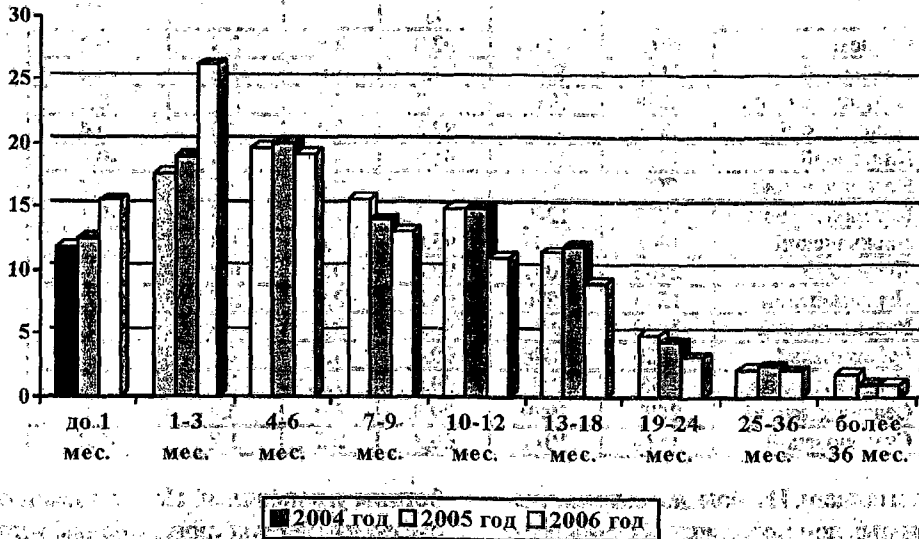


Рис. 1. Продолжительность зарегистрированной безработицы

Основными причинами потери работы остаются: увольнение по собственному желанию, увольнение по организационным и экономическим причинам (в связи с реорганизацией, ликвидацией предприятия, сокращением штата работников), невозможность устроиться на работу после окончания учебного заведения (табл. 5).

Таблица 5. Состав безработных по причинам незанятости

	2002 г.	2003 г.	2004 г.
Всего безработных	100	100	100
Увольнение по экономическим причинам	27,6	26,9	30,5
Увольнение по собственному желанию	43,2	45,1	33,4
Увольнение по состоянию здоровья	0,4	—	1,9
Уволенные в связи с окончанием срока контракта	4,2	4,1	2,0
Демобилизованные из армии	0,4	0,4	0,5
Не устроенные после окончания высших учебных заведений I-IV уровней аккредитации	16,2	18,0	18,4
Другие причины безработицы	8,0	8,5	13,3

Из табл. 5 видно, что растет число уволившихся по экономическим причинам. Среди безработных в 2004 г. численность лиц, потерявших работу по этой причине, составила 30,5 % и увеличилась по сравнению с 2003 г. на 3,6 %, в составе безработных снизилась численность лиц, уволившихся по собственному желанию: в 2004 г. по сравнению с 2003 г. на 11,7 %, в 2004 г. по сравнению с 2002 г. на 9,8 %.

Проведенные исследования позволяют сделать вывод о том, что главными элементами на рынке труда должны быть спрос (покупатели рабочей

силы), предложение (продавцы рабочей силы) и цена рабочей силы.

Анализ тенденций на рынке труда свидетельствует о том, что происходит полное несоответствие профессионально-квалификационного состава безработных имеющимся рабочим местам, требованиям к кадрам со стороны работодателей. Это приводит к дисбалансу между спросом на рабочую силу и ее предложением.

Следует отметить то, что в большинстве случаев заработная плата остается по-прежнему низкой, поэтому многие работники лишаются стимулов к высокоэффективному труду.

Поэтому, чтобы решить существующие проблемы на рынке труда, необходимо:

- создать правовую базу, которая будет регулировать трудовые отношения на рынке труда;
- создать систему обязательного государственного страхования по безработице;
- производить выплаты по безработице;
- наладить работу центров занятости с работодателями и высшими учебными заведениями по изучению потребностей рынка труда для ликвидации дисбаланса между спросом на рабочую силу и ее предложением;
- направить социальную политику государства на предупреждение бедности путем повышения занятости населения и сокращения безработицы.

Литература

1. Павленков В. А. Рынок труда. Занятость. Безработица. — М.: Изд-во МГУ, 2004. — 368 с.

2. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч. посібник. — Вид. 2-ге, без змін. — К.: КНЕУ, 2006. — 300 с.
3. Економіка праці і соціально-трудові відносини. Навч. посіб. / За ред. В. М. Ковальова. — К.: Центр навчальної літератури, 2006. — 256 с.
4. Каліна А. В. Економіка праці: Навч. посібник. — К.: МАУП, 2004. — 272 с.
5. Статистичний щорічник Луганської області за 2005 рік / Державний комітет статистики України.

Головне управління статистики у Луганській області. — Луганськ, 2006. — 543 с.

6. Луганська область у цифрах у 2005 році / Державний комітет статистики України. Годовне управління статистики у Луганській області. — Луганськ, 2006. — 452 с.

Представлена в редакцію 05.01.2007 г.

УДК 346.5:332.122

О. Ю. Агафоненко,
ассистент
Донецкого государственного
университета управления

ОЦЕНКА РЕГИОНАЛЬНЫХ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ ДОНЕЦКОЙ ОБЛАСТИ

В современных условиях отдельные регионы вступают в конкурентную борьбу за ресурсы, за потребителя, за лучшие условия жизнедеятельности. Победителем в такой конкурентной борьбе выступает тот регион, который обладает конкурентными преимуществами и может с большей эффективностью их реализовывать. В связи с этим возрастает значимость оценки конкурентных преимуществ отдельного региона.

Актуальность данной проблемы обусловила повышенный интерес ученых-экономистов к проведению анализа региональных конкурентных преимуществ в экономике Украины. Это касается как всей совокупности регионов, так и каждого из них в отдельности.

Целью данной статьи является ранговая оценка конкурентных преимуществ Донецкой области.

Формирование рыночной среды на всей территории Украины обусловило вовлечение в договорные отношения все хозяйствующие субъекты и регионы в том числе. Произошло это потому, что каждый регион постепенно стал превращаться в дееспособного самостоятельного субъекта хозяйственных отношений непосредственно как в рамках собственного государства, так и на внешней арене. В равной мере это касается как взаимоотношений региональных органов управления (точнее органов регионального местного самоуправления) с государственными органами управления, так и взаимоотношений непосредственно региональных органов управления между разными областями. В этих условиях, естественно, начинают возникать различные противоречия как по вертикали, так и по гори-

зонтали этих отношений: касается ли это вопросов наполнения государственного бюджета и распределения его между отдельными участниками бюджетного процесса или выделения квот на производство отдельных товаров и услуг, направляемых зарубежным партнерам, или предоставления отдельных законодательных преференций целым секторам экономики региона или некоторым территориям. Во всех этих случаях именно регион (региональная экономическая система) в лице своих органов управления становится самостоятельным субъектом отношений, призванным отстаивать и защищать интересы как отдельных объектов хозяйствования в регионах, так и всего населения в целом.

В данном случае речь идет о самой обыкновенной конкурентной борьбе, т. е. когда проявления конкурентной борьбы становятся повсеместными и ежечасными. Побеждает в этой борьбе, как правило, тот, кто знает не только свои сильные или слабые стороны, но и сильные и слабые стороны своего противника. Ведь знать — это предвидеть исход на несколько шагов вперед и несколько раньше, чем твой противник. Применительно к регионам данный тезис, в первую очередь, касается знания о тех ресурсах (факторах производства), которые потенциально могут быть использованы в общественном производстве. Эти знания основываются на той информации, которую представляет в статистических ежегодниках Государственный комитет статистики Украины, а также из других как статистических, так и нестатистических источников государственного и регионального уровней.

© О. Ю. Агафоненко, 2007