

УДК 331.5

Шубала І. В., к.е.н., доцент

Гордійчук А.І., к.е.н., доцент

Луцький національний технічний університет

АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ПОКАЗНИКІВ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У РЕГІОНІ

У статті вивчено тенденції зміни основних показників розвитку соціально-трудоових відносин у Волинській області. Виявлено негативні зміни більшості показників, що стосуються економічної активності населення, зайнятості, безробіття, зміни кількості працівників, реальної заробітної плати, ефективності праці у 2014 році. Зроблено висновок, що збереження таких тенденцій у наступних періодах може призвести до посилення соціальної напруги у регіоні.

Ключові слова: соціально-трудоові відносини, рівень зайнятості, безробітне населення, економічно активне населення, чисельність працівників.

Шубала І. В., Гордійчук А. І.

АНАЛИЗ ОСНОВНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РЕГИОНЕ

В статье изучены тенденции изменения основных показателей развития социально-трудоовых отношений в Волынской области. Выявлены негативные изменения большинства показателей, касающихся экономической активности населения, занятости, безработицы, изменения количества работников, реальной заработной платы, эффективности труда в 2014 году. Сделан вывод, что сохранение таких тенденций в следующих периодах может привести к усилению социальной напряженности в регионе.

Ключевые слова: социально-трудоовые отношения, уровень занятости, безработное население, экономически активное население, численность работников.

Shubala I., Gordiychuk A.

ANALYSIS OF KEY INDICATORS OF SOCIAL LABOR RELATIONS IN THE REGION

In the article the trends in the main indicators of social and labor relations in the Volyn region. Adverse changes found most indicators related to economic activity, employment, unemployment, changes in the number of workers, real wages, labor efficiency in 2014. It is concluded that maintaining these trends in future periods could lead to increased social tension in the region.

Keywords: social and labor relations, employment, unemployed and economically active population, the number of employees.

Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Серед проблем, безпосередньо пов'язаних із розбудовою економіки України, важлива роль належить формуванню нових організаційно-економічних відносин у сфері праці. Крім того відсутність концептуально цілісних і методологічно обґрунтованих рекомендацій щодо формування нових за структурою і змістом відносин у сфері праці, а також незавершеністю та недосконалістю методологічної та методичної бази аналізу та оцінки ефективності розвитку соціально-трудоових відносин обумовили вибір теми дослідження. Цьому також сприяли радикальні зміни у соціально-трудоовій сфері, внаслідок яких розроблені наукові положення щодо дослідження розвитку цієї сфери втрачають свою актуальність і потребують внесення коректив, які б враховували сучасні умови розвитку.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми. Результати теоретичних та прикладних досліджень розвитку соціально-трудових відносин на різних рівнях відображені у працях багатьох вітчизняних і зарубіжних учених: С.Бандура, І. Бондаря, І. Гнибіденко, О. Грішнєвої, О. Жадана, Т. Заяць, І.Кравченко, А. Колота, Е. Лібанової, Н. Лук'яненко, В. Новікова, О. Новікової, Н. Павловської, І. Петрової, Т. Петрової, В.Савченко, М. Семикіної, О. Уманського та ін. [1; 2; 7]. Безперечно, проведені наукові дослідження внесли суттєвий вклад у розвиток економічної науки у сфері соціально-трудових відносин, дозволили виявити тенденції та обґрунтувати засади соціально-економічної політики на національному та регіональному рівнях. Але слід зазначити, що ці дослідження проводилися в умовах впливу сукупності чинників, які були характерними для відповідного етапу розвитку соціально-трудових відносин та економіки в цілому.

В даний час соціально-економічні процеси визначає поєднання інших чинників, а діяльність економічних суб'єктів відбувається в умовах системної кризи та наростанні зовнішніх загроз державності. Тому виникає необхідність детальнішого вивчення тенденцій і закономірностей розвитку соціально-трудових відносин на регіональному рівні в контексті сучасних соціально-економічних та політичних умов.

Цілі статті. Вивчити тенденції зміни основних показників, що характеризують стан соціально-трудової сфери у Волинській області та виявити основні проблеми, які можуть перешкоджати її розвитку у перспективі.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих результатів. На початковому етапі аналізу вивчено динаміку основних показників розвитку соціально-трудових відносин у Волинській області за 2011-2014 рр. (табл. 1).

Протягом аналізованого періоду спостерігається негативна тенденція до зменшення кількості економічно активного населення. Якщо аналізувати населення у віці 15-70 років, то в цілому за 2011-2014 рр. цей показник зменшився на 24,6 тис. осіб, або 5,1 %, а щодо населення працездатного віку, то його негативна зміна була менш значнішою, відповідно 4,6 тис. осіб, або 1,0 %. Це призвело до незначного зниження і рівня економічної активності населення за увесь аналізований період: населення у віці 15-70 років – на 3,4 % (з 64,3 % у 2011 році до 60,6 % у 2014 році), а працездатного населення – на 2,5 % (з 70,3 % у 2011 році до 67,8 % у 2014 році). Також за аналізований період спостерігається поступове зменшення кількості зайнятого населення: у віці 15-70 років – на 29,6 тис. осіб, або 6,7%, а працездатного віку – на 9,6 тис. осіб, або 2,4%. Що свідчить про зменшення трудового потенціалу регіону. З іншого боку, за цей період відбулося збільшення кількості безробітних як у віці 15-70 років, так і працездатного віку – на 5,0 тис. осіб, або 12,5 %. Це пов'язано із загальним зменшенням економічної активності в області та порівняно із підвищенням рівня виплат по безробіттю, що не стимулює незайнятих швидше шукати роботу, навіть не за професією та з порівняно нижчим рівнем оплати праці.

Але, незважаючи на це, зменшується чисельність безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості – з 12,7 тис. осіб у 2011 році до 11,2 тис. осіб у 2014 році, або на 11,8 %. З іншого боку, спостерігається зростання рівня безробіття за методологією МОП з 8,3 % у 2011 році до 9,9 % у 2014 році, а рівень безробіття працездатного населення зменшився, відповідно з 9,1 % до 10,3%. Водночас спостерігається тенденція до зменшення рівня зареєстрованого безробіття – з 2,9 % у 2011 році до 2,6% у 2014 році. З іншого боку, спостерігається тенденція до зменшення кількості незайнятих громадян, які скористалися послугами державної служби

зайнятості – з 38,6 тис. осіб до 36,3 тис. осіб, або на 6,0 %. Це свідчить про недовіру населення до державних служб працевлаштування. Серед негативів можна відмітити значне зменшення кількості працевлаштованих безробітних службою зайнятості майже у 2 рази – з 24,3 тис. осіб у 2011 році до 13,1 тис. осіб у 2014 році.

Внаслідок зменшення економічної активності зменшилася і потреба підприємств у працівниках більше, ніж у 3 рази – з 1,8 тис. осіб у 2011 році до 0,5 тис. осіб у 2014 році. Як наслідок, показник навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце збільшився більше, ніж у 3 рази – з 6 осіб у 2011 році до 22 особи у 2014 році.

Протягом аналізованого періоду середній розмір допомоги по безробіттю збільшився на 33,2 % і на кінець 2014 року становив 1071 грн., тоді як середньомісячна заробітна плата за аналогічний період збільшилася на 36,5 % і у 2014 році становила 2721 грн. Тобто у незайнятих працівників були достатні матеріальні стимули до прискорення пошуку підходящої роботи. В той же час, спостерігаються негативні тенденції серед зайнятого населення. Адже, середньооблікова чисельність штатних працівників за аналізований період зменшилася з 195,1 тис. осіб у 2011 році до 181,8 тис. осіб у 2014 році, або на 6,8 %. Це відбулося через постійне перевищення коефіцієнтів обороту по звільненню над коефіцієнтом обороту по прийому. У 2014 році ці показники становили, відповідно 22,7 % та 24,7 %.

Таблиця 1

Зміна основних показників розвитку соціально-трудових відносин у Волинській області за 2011-2014 pp.

Показники	Одиниця виміру	2011 рік	2012 рік	2013 рік	2014 рік	Абсол. відх., +, -		Темп прир., %	
						2014р. до 2011р.	2014р. до 2013р.	2014р. до 2011р.	2014р. до 2013р.
Економічно активне населення	в середньому за період, тис. осіб								
у віці 15-70 років		480	481,8	483,6	455,4	-24,6	-28,2	-5,1	-5,8
працездатного віку		440,4	445,4	450,2	435,8	-4,6	-14,4	-1,0	-3,2
Рівень економічної активності населення	у % до населення відповідної вікової групи								
у віці 15-70 років		64,3	64,5	64,8	60,9	-3,4	-3,9	-5,3	-6,0
працездатного віку		70,3	70,4	70,7	67,8	-2,5	-2,9	-3,6	-4,1
Зайняте населення	в середньому за період, тис. осіб								
у віці 15-70 років		440,1	442,8	445,7	410,5	-29,6	-35,2	-6,7	-7,9
працездатного віку		400,5	406,4	412,3	390,9	-9,6	-21,4	-2,4	-5,2
Рівень зайнятості населення	у % до населення відповідної вікової групи								
у віці 15-70 років		59	59,3	59,7	54,9	-4,1	-4,8	-6,9	-8,0
працездатного віку		63,9	64,3	64,7	60,9	-3	-3,8	-4,7	-5,9
Безробітне населення (за методологією МОП):	в середньому за період, тис. осіб								
у віці 15-70 років		39,9	39	37,9	44,9	5	7	12,5	18,5
працездатного віку		39,9	39	37,9	44,9	5	7	12,5	18,5
з нього									
зареєстроване у державній службі зайнятості		12,7	12,4	11,1	11,2	-1,5	0,1	-11,8	0,9
Рівень безробіття населення (за методологією МОП)1:	у % до економічно активного населення відповідної вікової групи								
у віці 15-70 років		8,3	8,1	7,8	9,9	1,6	2,1	19,3	26,9
працездатного віку		9,1	8,8	8,4	10,3	1,2	1,9	13,2	22,6
Рівень зареєстрованого безробіття населення працездатного віку (в середньому за період)	у % до економіч. активного населення працездатного віку	2,9	2,8	2,7	2,6	-0,3	-0,1	-10,3	-3,7
	у % до населення працезд. віку	2,1	2	2	1,8	-0,3	-0,2	-14,3	-10,0

продовження таблиці 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Кількість незайнятих громадян, які скористалися послугами державної служби зайнятості	в цілому за період, тис. осіб	38,6	41,7	38	36,3	-2,3	-1,7	-6,0	-4,5
з них працевлаштовано	тис. осіб	24,3	25	12,9	13,1	-11,2	0,2	-46,1	1,6
Потреба в робочій силі	на кінець звітного періоду, тис. осіб	1,8	0,6	0,5	0,5	-1,3	0	-72,2	0,0
Навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце, вакантну посаду	на кінець звітного періоду, осіб	6	20	21	22	16	1	266,7	4,8
Середній розмір допомоги по безробіттю	в останньому місяці звітного періоду, гривень	804	908	990	1071	267	81	33,2	8,2
	у % до відповідного періоду попер. року	112,4	112,9	109	108,2	-4,2	-0,8	-3,7	-0,7
Середньооблікова кількість штатних працівників	тис. осіб	195,1	192,7	180,5	181,8	-13,3	1,3	-6,8	0,7
Коефіцієнт обороту робочої сили по прийому	у % до середньооблікової кількості штатних працівників	23,9	20,9	22,2	22,7	-1,2	0,5	-5,0	2,3
Коефіцієнт обороту робочої сили по звільненню	у % до середньооблікової кількості штатних працівників	25,5	26	23,7	24,7	-0,8	1	-3,1	4,2
Середньомісячна зарплата									
номінальна	гривень	1994	2339	2580	2721	727	141	36,5	5,5
реальна	у % до відповідного періоду попер. року	110,2	117,9	111	93,5	-16,7	-17,5	-15,2	-15,8

Джерело: [3-6].

Отже, в цілому протягом аналізованого періоду на ринку праці Волинської області спостерігаються негативні тенденції до зменшення рівня економічної активності, зайнятості населення, зростання рівня безробіття та зменшення кількості осіб, які звертаються до служби зайнятості. З іншого боку, у 2014 році суттєво зменшилася кількість працевлаштованих безробітних. Адже, серед зайнятого населення спостерігається зменшення середньооблікової чисельності працівників та переважання коефіцієнтів обороту по звільненню над коефіцієнтом обороту по прийому. Певним стимулом до зменшення безробіття є перевищення темпів росту середньої заробітної плати над темпами росту середньої допомоги по безробіттю, але рівень середньомісячної заробітної плати в області є надто низьким.

Умовою реалізації працівником своїх здібностей і функцій є зайнятість. Вона проявляється через систему економічних відносин з приводу забезпечення громадян робочими місцями та визначення форм участі в суспільному господарстві з метою одержання засобів до існування.

У 2014 р. в економіці і соціальній сфері Волинської області (крім юридичних осіб та відокремлених підрозділів юридичних осіб з кількістю працівників 9 і менше осіб та фізичних осіб-підприємців) було зайнято 181,8 тис. штатних працівників, що становить 2,0% у загальнодержавній кількості. Крім того, за зовнішнім сумісництвом було зайнято 4,3 тис. осіб та за договорами цивільно-правового характеру – 3,9 тис. осіб. Розподіл штатних працівників за видами економічної діяльності у 2014 році представлено на рис. 1.

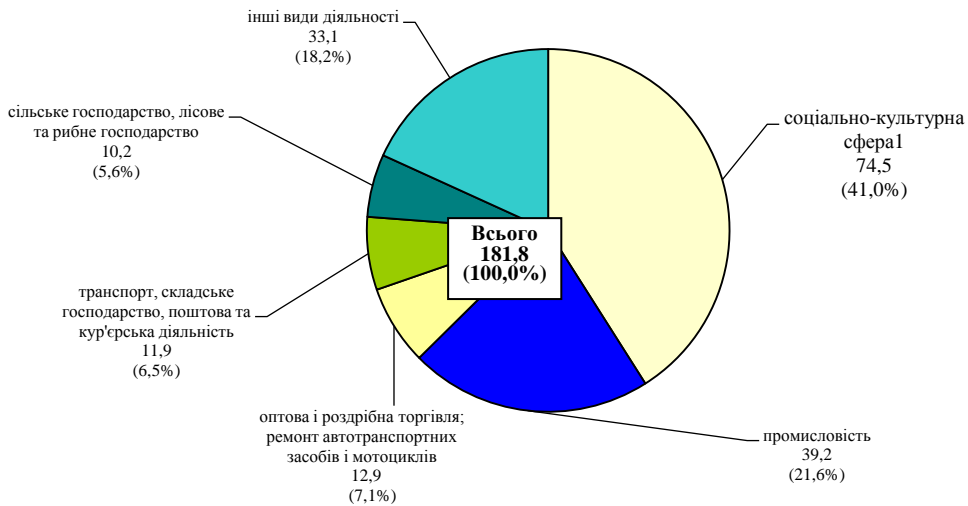


Рис. 1. Розподіл штатних працівників за видами економічної діяльності у Волинській області у 2014 році (тис.осіб)
Джерело: [4-6].

В територіальному розрізі найбільше робочої сили сконцентровано в обласному центрі (37,6%), а також у Луцькому районі та містах Ковелі і Нововолинську (9,0–6,1%), найменша частка – в Шацькому, Старовижівському, Локачинському, Іваничівському та Володимир–Волинському районах (1,1–1,8 %).

Більше третини працюючих в області – це молоді люди у віці до 35 років, а у сфері фінансової та страхової діяльності, машинобудуванні, підприємствах з виробництва меблів, торговельних організаціях та підприємствах з ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів – більше половини.

На кінець 2014р. в органах державної влади та місцевого самоврядування Волині працювало 10,8 тис. осіб, які мали статус державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування (рис. 2). Це становило 5,5% від облікової кількості працюючих в економіці та соціальній сфері області, проти 5,3% і 4,0% відповідно у Рівненській і Львівській областях та 4,2% – в Україні.

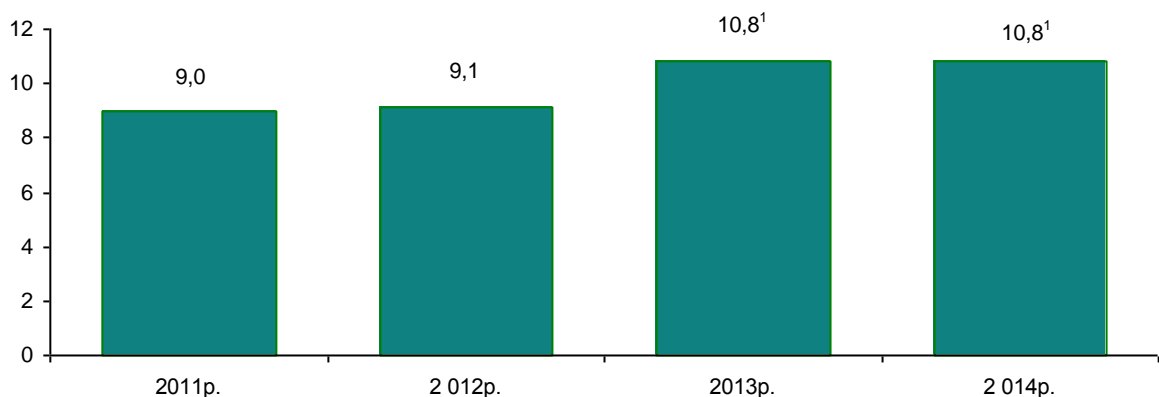


Рис. 2. Динаміка кількості державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування (на кінець року, тис. осіб)
Джерело: [4-6].

В органах державного управління працювало 8127 державних службовців. З них кожні семеро з десяти займали посади спеціалістів, 26,5% – керівників. Серед керівників найбільш чисельна шоста категорія посад державних службовців (62,2%), а серед спеціалістів – сьома (63,8%). Аналіз складу державних службовців за статтю свідчить, що серед них переважають жінки (72,6%), серед керівників їх 67,4%, серед спеціалістів – 74,5%, хоча вони переважно займають нижчі посадові категорії, ніж чоловіки.

Упродовж року на державну службу було прийнято 686 осіб, з яких 51,3% прийняті на конкурсній основі, 13,1% – за стажуванням, 7% – з кадрового резерву. Майже кожен п'ятий державний службовець влаштувався на роботу з випробувальним терміном, близько половини прийнятих вже раніше мали статус державного службовця. Коефіцієнт прийому становив 8,4% проти 16,8% рік тому, коефіцієнт вибуття – відповідно 10,3% проти 9,7%. Вибуло 840 осіб, причому більше половини з них звільнилась за власним бажанням, 19,5% – у зв'язку з переведенням в іншу установу, 7,6% осіб скорочено, решта вибула за інших обставин.

У загальній кількості державних службовців 73,7% складають особи віком до 45 років, з них 59,6% – віком 35 років і молодші, 0,2% становлять чоловіки у віці 62 роки і старші і 1,4% – жінки 56 років і старші. Порівняно з 2013 роком кадровий склад державних службовців області став більш досвідченим. Так, частка працівників зі стажем державної служби до 5 років зменшилась з 25,4% до 23,4%, а тих, що мають стаж державної служби понад 10 років, збільшилась з 50,9% до 54,4%.

У 2014 р. продовжився процес зростання рівня освіти державних службовців. Із загальної кількості державних службовців 93,4% мають повну вищу освіту, проти 92,3% попереднього року, з них 12 осіб має науковий ступінь, четверо – вчене звання.

Упродовж минулого року 99 держслужбовців здобули вищу або другу вищу освіту, з них 15 отримали ступінь магістра в галузі «Державне управління», ще 1504 осіб підвищили кваліфікацію, на що витрачено 434,9 тис. грн. або в середньому 289 грн. на кожного (у 2013 р. відповідно – 65 держслужбовців; 7; 2160 осіб; 878,3 тис. грн. і 407 грн).

Порівняно з 2013 р. середньомісячна заробітна плата державних службовців збільшилась на 1,4% і становила 3410 грн (в економіці і соціальній сфері області відповідно – на 5,5% і 2721 грн).

В органах місцевого самоврядування на кінець минулого року було зайнято 2637 посадових осіб, що на 0,6% менше, ніж на 31 грудня 2013 року. Серед районів та міст області найбільше посадових осіб працює у м. Луцьку (17,3%), а також у Горохівському, Луцькому, Маневицькому районах (6,6–5,4% загальної кількості посадових осіб), найменше – у Шацькому, Локачинському та Старовижівському районах (1,7–3,1%).

На посадах керівників працює 45,4% посадових осіб місцевого самоврядування, решта займають посади спеціалістів. Більше половини керівників відносяться до п'ятої категорії посад, 63,3% спеціалістів – до сьомої. Кожні сім з десяти посадових осіб – жінки, причому серед керівників їх 60,0%, серед спеціалістів – 82,1%.

На службу до органів місцевого самоврядування в минулому році прийнято 186 осіб (у 2013р. – 224), з них 55,9% – на конкурсній основі, 6,5% – за результатами стажування та 4,3% – з кадрового резерву. Вибуло 208 осіб (у 2013р. – 183), з них дві третини – за власним бажанням, 8,2% – у зв'язку з переведенням в іншу установу, 0,5% – внаслідок скорочення штатів. Більше половини посадовців складають особи віком до 45 років, з них 47,9% – віком 35 років і молодші, 0,8% становлять чоловіки у віці 62 роки і старші і 4,6% жінки – 56 років і старші. Кожні 52 із ста посадових осіб

перебувають на службі понад 10 років, чверть – до 5 років, проти відповідно 51 і 24 зі ста на кінець 2013 року.

Як і рік тому, 99,4% посадових осіб місцевого самоврядування області мають вищу освіту, причому питома вага посадовців з повною вищою освітою збільшилась на 1 в.п., з неповною та базовою – відповідно зменшилась.

Торік 24 посадові особи місцевого самоврядування здобули вищу або другу вищу освіту, з них 9 отримали ступінь магістра в галузі «Державне управління», ще 601 підвищила кваліфікацію, на що було витрачено 109,4 тис. грн, в середньому по 182 грн на кожного, позаторік відповідно – 13 осіб; 8; 925; 178,1 тис. грн і 193 грн.

Середньомісячна зарплата посадових осіб місцевого самоврядування у 2014р. зросла на 7,7% і досягнула 3303 грн. [6].

Кадровий потенціал області складається під впливом руху кадрів, який характеризується високим рівнем мобільності (табл. 2).

Таблиця 2

Динаміка руху робочої сили у Волинській області за 2011-2014 рр.

Рік	Прийнято, осіб	Вибуло, осіб			У % до середньооблікової кількості штатних працівників			
		всього	з них з причин		прийнято	вибуло	з них з причин	
	скорочення штатів		плинності кадрів	скорочення штатів			плинності кадрів	
2011 р.	46684	49817	1856	44009	23,9	25,5	1,0	22,6
2012 р.	40248	50012	3184	42588	20,9	26,0	1,7	22,1
2013 р.	40152	16513	1725	37210	22,2	23,7	1,0	20,6
2014 р.	41245	44894	1773	38967	22,7	24,7	1,0	21,4

Джерело: [4-6].

Впродовж минулого року майже половину штатних працівників (47,4%) змінили місце роботи, при цьому коефіцієнт прийому в порівнянні з попереднім роком збільшився на 0,5 в.п., коефіцієнт вибуття – на 1,0 в.п. і дорівнювали відповідно 22,7% і 24,7%. Число звільнених на 8,8% перевищило кількість прийнятих, позаторік – на 6,6%.

З підприємств, установ і організацій області звільнено 44,9 тис. осіб, з них 41,4% – жінки. Серед звільнених 86,8% розраховались за власним бажанням та згодою сторін, або з причини порушення трудової дисципліни, 3,9% – скорочено. В той же час 41,2 тис. осіб прийнято на роботу, з них 40,3% – жінки.

Від'ємне сальдо руху робочої сили, тобто вибуло більше, ніж прийнято, характерне для переважної більшості видів економічної діяльності. Суттєве перевищення числа звільнених над кількістю прийнятих зафіксовано у сфері інформації та телекомунікацій (в 3,0 раза), добувній промисловості (в 2,6 раза), фінансовій та страховій діяльності (в 2,2 раза), транспортних організаціях та складському господарстві (в 1,6 раза). Водночас, в деяких видах діяльності є позитивна тенденція перевищення числа прийнятих над звільненими, зокрема, в лісовому господарстві та лісозаготівлях – на чверть, машинобудуванні – в 1,7 рази. З числа прийнятих 3,3 тис. осіб влаштовано на новостворені робочі місця, з них кожні четверо з десяти – на промислові підприємства, 8,4% – в торгівельні організації.

Торік продовжував утримуватися високий рівень вимушеної неповної зайнятості працівників, хоча зберіглась позитивна тенденція до його скорочення (табл. 3).

Таблиця 3

Показники вимушеної неповної зайнятості працівників у Волинській області за 2011-2014 рр.

Рік	Кількість працівників, які перебували у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)			Кількість працівників, які з економічних причин працювали у режимі неповного робочого дня, тижня			Рівень використання робочого часу, у % до табельного фонду часу
	осіб	у % до відповідного періоду попереднього року	у % до середньо-облікової кількості штатних працівників	осіб	у % до відповідного періоду попереднього року	у % до середньо-облікової кількості штатних працівників	
2011р.	3586	24,7	1,8	17621	51,5	9,0	81,7
2012р.	3390	94,5	1,8	13742	78,0	7,1	82,1
2013р.	2223	65,6	1,2	11149	81,1	6,2	82,6
2014р.	1632	73,4	0,9	12779	114,6	7,0	82,0

Джерело: [4-6].

У 2014 р. в порівнянні з 2013 р. на 26,6% скоротилась кількість працівників, які перебували у вимушених відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт). Найбільш поширеним такий вид неповної зайнятості був у текстильному виробництві та виробництві одягу, шкіри та виробів з неї, гумових і пластмасових виробів, іншої неметалевої мінеральної продукції та у будівництві, де у згаданих відпустках різної тривалості перебувало відповідно 18,5%, 7,6% та 6,5% середньооблікової кількості штатних працівників. Кількість працівників, які з економічних причин працювали у режимі неповного робочого дня або тижня, зросло на 14,6%.

В скороченому режимі вимушено працювали більше половини працівників сфери наукових досліджень та розробок, транспорту та складського господарства, майже половину зайнятих у металургійному виробництві та виробництві готових металевих виробів, крім машин і устаткування, понад третина – у виробництві хімічних речовин та хімічної продукції, п'ята частина – у виробництві меблів.

Спостерігається значне перевищення кількості зайнятого населення у віці, старшому за працездатний над кількістю безробітної молоді, яке протягом 2009-2014 років коливалося у межах 4,0-6,5 разів. Це свідчить про наявні значні резерви для вирішення проблеми молодіжного безробіття за рахунок стимулювання населення старшого працездатного віку до виходу на пенсію [6].

Враховуючи те, що вартість грошей у часі змінюється під впливом такого негативного чинника, як інфляція, проведемо порівняний аналіз зміни темпів росту номінальної та реальної заробітної плати у Волинській області за 2002-2014 рр. (рис. 3).

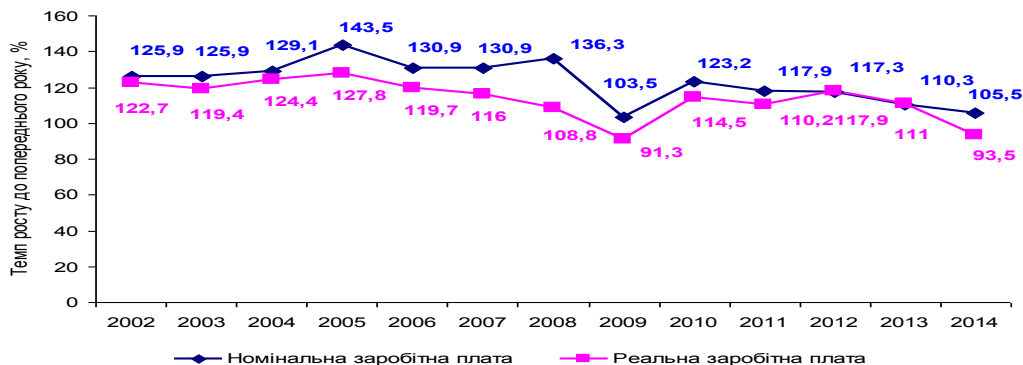


Рис. 3. Порівняння темпів росту номінальної та реальної заробітної плати у Волинській області за 2002-2014 рр. Джерело: [4-6].

Проведений порівняльний аналіз свідчить, що темпи зростання номінальної заробітної плати як правило є меншими, ніж темпи зростання номінальної, що пояснюється негативним впливом інфляційних процесів, особливо у період зародження економічних криз. Зокрема, найбільше відхилення між темпами росту номінальної та реальної заробітної плати спостерігалось у 2005 році, 2008 році та 2014 році, які характеризувалися початком кризових явищ в економіці як країни, так і її регіонів зокрема. При цьому, у 2009 та 2014 роках темп зростання реальної заробітної плати був нижчим 100%, що свідчить про реальне зменшення доходів.

Висновок. Отже, за результатами проведеного аналізу виявлено негативні зміни більшості показників, що стосуються економічної активності населення, зайнятості, безробіття, зміни кількості працівників, реальної заробітної плати, ефективності праці у 2014 році. Протягом аналізованого періоду спостерігається поступове зменшення середньооблікової чисельності штатних працівників з 222,3 тис. осіб у 2005 році до 181,8 тис. осіб у 2014 році, або на 40,5 тис. осіб, тобто на 18,2%. З іншого боку, відбулося більш значне зростання середньомісячної заробітної плати працівників з 591 грн. у 2005 році до 2721 грн. у 2014 році, або у 4,6 рази. Тобто, роботодавці у період системної економічної кризи обрали політику оптимізації чисельності працівників, але збільшення заробітної плати відбувається меншими темпами, ніж зростання інфляції. Збереження таких тенденцій у наступних періодах може призвести до посилення соціальної напруги у регіоні.

Список використаних джерел:

1. Жадан О.В. Формування концепції розвитку державного регулювання соціально-трудових відносин в Україні / О. В. Жадан // Держава та регіони. Сер.: Державне управління. – 2013. – № 2. – С. 58-62.
2. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: монографія / А. М. Колот. –К.: КНЕУ, 2013. – 230 с.
3. Офіційний веб-сайт Волинського обласного центру зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/vol/control/uk/index>.
4. Праця Волині-2011: статистичний збірник / За ред. Л.С. Баранюк. – Луцьк: Головне управління статистики у Волинській області, 2012. – 131 с.
5. Праця Волині-2012: статистичний збірник / За ред. Л.С. Баранюк. – Луцьк: Головне управління статистики у Волинській області, 2013. – 124 с.
6. Праця Волині-2014: статистичний збірник / За ред. Л.С. Баранюк. – Луцьк: Головне управління статистики у Волинській області, 2015. – 107 с.
7. Уманський О. М. Соціально-трудові відносини: навч. посіб. / О.М. Уманський, В. Г. Сумцов, В. Д. Гордієнко. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2010. – 480 с.

Рецензент д.е.н., доцент Шубалий О.М.