

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ УКРАЇНИ
ТЕРНОПІЛЬСЬКА АКАДЕМІЯ НАРОДНОГО ГОСПОДАРСТВА

ДЯКІВ
Ольга Петрівна

**ОЦІНКА І МЕХАНІЗМИ РЕГУЛЮВАННЯ
ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ**

Спеціальність 08.09.02 – зайнятість та ринок праці

ДИСЕРТАЦІЯ

на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Науковий керівник
*доктор економічних наук, професор,
Заслужений економіст України*

ВИХРУЩ
Володимир Павлович

Тернопіль – 1995

ПЛАН

ВСТУП

Глава 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПЕРЕДУМОВИ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ
НАСЕЛЕННЯ

1.1. Теоретичні аспекти вивчення проблеми зайнятості населення.

1.2. Регулювання зайнятості населення у країнах з розвиненою ринковою економікою.

1.3. Формування ринку праці в Україні.

Глава 2. ОЦІНКА І АНАЛІЗ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

2.1. Методичні підходи до розрахунку балансу ринку праці та прогнозування його окремих показників.

2.2. Аналіз ринку праці в регіоні (на прикладі Тернопільської області).

Глава 3. МЕХАНІЗМИ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

3.1. Формування механізмів регулювання зайнятості населення.

3.2. Організація професійної перепідготовки безробітного населення в умовах ринкових відносин.

4. ВИСНОВКИ

5. ДОДАТКИ

6. ЛІТЕРАТУРА

ВСТУП

Актуальність теми дисертаційного дослідження. Ринкова економіка формується і розвивається як органічна єдність безлічі ринків: капіталу, землі, житла, товарів, послуг, робочої сили тощо. Особливе місце займає ринок праці, наслідки функціонування якого постійно знаходяться у полі зору держави, оскільки відтворення такого товару, як робоча сила - це відтворення трудових ресурсів і в цілому продуктивних сил суспільства.

Ринок праці є невід'ємною складовою частиною загально-економічного ринкового механізму. Саме ринок праці повинен сприяти більш раціональному використанню трудового потенціалу країни, ефективному регулюванню руху неважнятої робочої сили. Він стає своєрідною ареною, на якій вирішуються проблеми оплати і умов праці, поліпшення якісних характеристик працівників.

Цілком зрозуміло, що загальний рівень ринкових відносин, як і стан справ на ринку праці, залежить від економічної і політичної ситуації у країні. У зв'язку з цим слід відзначити, що процеси, які відбуваються в економіці сучасної України не є тільки негативними наслідками тривалого функціонування адміністративно-командної системи управління. Це також прямий результат прорахунків в організації і проведенні самої економічної реформи, відсутності належної стратегії з боку відповідних державних структур. Звідси довготривале поглиблення економічної кризи і, як наслідок, - зubo-жіння переважної більшості населення держави. Спад виробництва, нарощування інфляційних процесів, які досягли катастрофічних розмірів, дають підставу зробити висновок про

необхідність серйозних економічних, соціальних і політичних кроків для забезпечення стабілізації економічного становища і переходу від стагнації економіки до її поступального розвитку.

Зрозуміло, що подолання соціально-економічної кризи, стабілізація економіки можливі тільки за умови нарощування обсягів виробництва, ефективного використання робочої сили, проведення активної трудовберігаючої політики.

Тому, насамперед, слід створити таке економічне середовище, яке, спираючись на соціальні, організаційні, правові заходи, стимулювало б розвиток названих процесів, що і зумовлює актуальність дисертаційного дослідження.

Ступінь опрацювання проблеми. Ще кілька років тому питання про ринок праці як економічну категорію взагалі не стояло. Це пояснювалось тим, що при соціалізмі працівник ніби не є відокремленим від засобів виробництва, а є господарем в умовах загальнонародної власності.

Насправді держава виступала власником переважної (основної) частини засобів виробництва, а працівник був відокремлений від реальної участі в управлінні виробництвом та у розпорядженні результатами своєї праці. Держава, усереднюючи умови оплати праці породжувала зрівнялівку, чим ще більше посилювала процес відчуження праці від її результатів.

Демократичні перетворення, утвердження нових поглядів на роль ринку праці у забезпеченні зайнятості населення значно змінили підходи до дослідження процесів формування ринку праці, ефективного використання трудових ресурсів. Про це переконливо засвідчує аналіз наукових публікацій К.Демідова, І.Заславського, І.Маслової, В.Проконова, В.Томашкеви-

ча, Т.Кріцук, С.Українець, в яких визначені перспективи формування і функціонування ринку праці, порушені питання удосконалення державної системи зайнятості населення.

Проблеми управління трудовими ресурсами, їх рух і раціональне використання, а також удосконалення їх якості, як умови конкурентноспроможності на ринку праці розглянуті у роботах О.Бугуцького, М.Долішнього, Є.Качана, В.Онкієнка, Л.Рибаковського, Н.Тітової, М.Шаленко. У працях В.Данюка, Л.Костіна, О.Котляра, А.Никифорової, О.Хомри, Є.Янковської, у яких висвітлюються різні аспекти відтворення робочої сили й пов'язані з ним усякі сторони функціонування ринку праці.

Особливої оцінки заслуговує школа українських економістів, політологів, соціологів, що вивчають дану проблему. Тут визначились декілька напрямлень. Перш за все - дослідження проблеми формування і створення ринку праці в Україні у роботах Д.Богині, В.Васильченка, В.Шамоти. У монографіях М.Долішнього, С.Злупка, В.Онищенка, М.Пітюлича, С.Писаренко вирішується завдання дослідження не тільки трудових ресурсів, їх раціонального використання, а й визначення регіональних особливостей їх формування. Значна частина праць С.Бандура, І.Бондар, О.Егорова, В.Ерасова, Є.Лібанової, В.Трубенка, Л.Шевченко, М.Шаленко присвячена дослідженню причин, які породжують безробіття, а також шляхів розвитку політики соціального захисту населення в умовах дії ринкових відносин. Причини та наслідки, що обумовлюють кризу в соціально-економічному житті розглянуті у монографіях В.Беваи, Ю.Павленка, Н.Петренка, М.Шаленко.

Незважаючи на позитивні зрушення у вивченні проблеми зайнятості у вітчизняній економічній літературі, дослідження

регулювання ринку праці на регіональному рівні поки що не набули певного розвитку. До цього часу залишилась не розглянутою значна кількість питань правового, економічного, організаційного, соціального характеру, які виникають при формуванні та функціонуванні ринку праці. Особливо це стосується методів регулювання ринку праці.

Мета і завдання дослідження. Основною метою дисертації є дослідження процесу формування і використання трудових ресурсів в умовах ринкових відносин, розробка механізмів регулювання зайнятості, вироблення методичних і практичних рекомендацій щодо збалансованості попиту і пропозиції робочої сили на регіональному рівні.

Досягнення поставленої мети передбачає послідовне вирішення таких завдань:

- розгляд теоретичних основ регулювання ринку праці;
- вивчення та узагальнення зарубіжного досвіду регулювання зайнятості трудових ресурсів у країнах з розвинутою ринковою економікою;
- дослідження формування ринку праці в Україні в відповідним розглядом концепції формування регіонального ринку праці;
- розробка методичних підходів щодо складання розрахункового балансу ринку праці, дослідження попиту і пропозиції робочої сили на рівні регіону;
- аналіз регіонального ринку праці;
- розгляд механізмів регулювання ринку праці;
- організація професійної перепідготовки безробітного населення.

Предмет і об'єкт дослідження. Об'єктом дослідження у

дисертаційній роботі виступає регіональний ринок праці Тернопільської області. Предметом дослідження визначені механізмами регулювання ринку праці, що впливають на формування та функціонування останнього.

Хронологічні рамки дослідження. Виходячи з науково-практичної доцільності воно охоплює 1991-1994 роки. Це період найбільш активних перетворень у галузі встановлення та функціонування ринку праці.

Методичні і теоретичні основи дослідження полягають в оцінці і вивченні механізмів регулювання ринку праці у регіоні. У процесі роботи ми спиралися на наукові доробки вітчизняних та зарубіжних вчених, які присвячені різноманітним аспектам даної проблеми, а також на матеріали періодичної преси. Широко використовувалися статистичні матеріали.

Методика дослідження, застосована у дисертації, включає: аналіз статистичних звітів центрів зайнятості та Державного центру зайнятості. У процесі обробки та узагальнення одержаної інформації були використані методи математичної статистики, методи порівняння, вибіркового спостереження тощо.

Наукова новизна роботи. Новими науковими результатами дослідження є такі:

- розкрито концепцію формування ринку праці на регіональному рівні з урахуванням передумов створення, механізму функціонування, регулювання та соціального захисту населення;
- обґрунтовано методичний підхід до розробки розрахункового балансу ринку праці на основі двох головних показників: пропозиції робочої сили та попиту на неї;

- розраховано показники оцінки реального стану регіонального ринку праці, які характеризують рівень зайнятості населення, стан організації ринку праці та її ефективність;

- обґрунтовано шляхи покращення організації професійного навчання безробітних;

- запропоновано методичку аналізу організації професійного навчання безробітних у системі регіональної служби зайнятості.

Практичне значення роботи полягає у тому, що одержані впродовж дослідження результати дозволяють на порівняльній основі більш докладно визначити стан регулювання і пропозиції на ринку праці, провести прогноз зайнятості на регіональному рівні. Розкриті у дисертаційному дослідженні оцінка та механізми регулювання ринку праці дають можливість здійснювати цілеспрямовану роботу щодо забезпечення соціального захисту населення. Результати дослідження можуть бути використані для розробки теоретичних і практичних аспектів концепції регіонального ринку праці і соціального захисту безробітних, зокрема організації професійної перепідготовки безробітних.

Апробація роботи. Основні результати положення та висновки проведеного дисертантом дослідження були надані ним у розпорядження Тернопільського обласного центру зайнятості й знайшли практичне застосування під час розробки програми організації професійної освіти безробітних.

Окремі положення дисертації викладені також у ряді наукових праць.

Публікації. За результатами проведених досліджень автором опубліковано 5 наукових робіт, загальним обсягом 1,9

д. а.

Структура та обсяг роботи. Відповідно до мети, завдання, логіки та хронологічних рамок дослідження визначена структура роботи, яка складається з вступу, трьох глав, висновків, додатків та бібліографії.

Глава 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПЕРЕДУМОВИ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

1.1. Теоретичні аспекти вивчення проблеми зайнятості населення.

Перехід до ринкової економіки вносить суттєві корективи у механізм зайнятості, породжує безліч соціальних проблем, вирішення яких потребує принципово нових підходів до визначення цієї політики. Вивченню даної проблеми зараз вітчизняними економістами приділяється багато уваги. А це породжує безліч суперечок навколо цього питання.

Зайнятість є певною формою взаємозв'язку, ставлення людини до навколишнього світу і до себе з приводу задоволення його потреб. Як загальна категорія зайнятість носить історичний характер, тобто, її структура, мета, способи діяння на інші характеристики не залишаються незмінними, а змінюються залежно від рівня розвитку суспільства, системи його потреб, рівня розвитку продуктивних сил, виробничих відносин і самої людини (69, с.59).

На думку Васильченка В.С., Крижанівського В.В., Онікієнка В.В. зайнятість - діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і така, що, як

правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі, у вигляді заробітної плати, додаткової допомоги чи виплат натурою (25, с.101).

Зайнятість з точки зору економічних позицій суспільства - це діяльність працездатного населення по збереженню суспільного продукту або національного доходу, надання усім бажаючим і здатним працювати у суспільному виробництві.

Тепер розглянемо підходи до визначення повної зайнятості. Наприклад, відомий теоретик Фролов В.Ф. стверджує, що про повну зайнятість не може бути й мови, оскільки у наявності злочинно низьке використання трудових ресурсів у вітчизняних економіках (127, с.47).

На думку Карпукіна Д. та Маслової І. "Повна зайнятість - надання суспільством усьому працездатному населенню реальних можливостей займатися суспільно-корисною працею, включаючи засоби існування, переважно у суспільному господарстві і задовільняючи на цій основі суспільні та особисті потреби. (55, с.98).

У цьому визначенні закладено екстенсивний (кількісний) підхід до зайнятості і чим більша кількість людей працює, тим ефективніше використовуються трудові ресурси. Крім кількісних масштабів, тобто, обсягів залучення його у суспільне виробництво, необхідно враховувати і якісні характеристики повної зайнятості. За неї, як правило, не досягається раціональна зайнятість, оскільки у виробництво залучається частина робочої сили, яка не у повній мірі відповідає фізичним і професійним потребам.

Регулювання зайнятості населення відбувається на макрота мікроекономічному рівнях. Макрорівень - це функціонування

державного механізму регулювання економіки, де поряд з глобальними й найбільш важливими проблемами прямим і побічним способом регулюється зайнятість населення. На мікроекономічному рівні (сегментному) з прив'язкою до макrorівня вирішуються безпосереднім чином проблеми зайнятості і безробіття. Іншими словами - мікроекономічна сфера - це ринок праці і використання робочої сили безпосередньо на підприємствах.

У вузькому розумінні ця категорія уособлює нормативні, законодавчі або колективно-договірні акти, якими керуються партнери при реалізації політики зайнятості.

У більш широкому розумінні механізм регулювання ринку праці охоплює набір економічних, юридичних, соціальних та психологічних факторів, які обумовлюють його функціонування (рис. 1.1). Він здійснюється через систему працевлаштування, включаючи широку мережу центрів зайнятості, банки даних про робочі місця, державну допомогу, програми допомоги у набутті професійних знань і працевлаштування незайнятого, але бажаного працювати населення, цільові програми підприємств, які передбачають перепідготовку кадрів у зв'язку з плановою модернізацією виробництва, проведення на підприємствах політики стабілізації кадрів.

А тепер звернемося до теоретичних розробок зарубіжних вчених-економістів.

Багато провідних економістів XIX і початку XX століття, нині так звані класики (Д.Рікардо, Д.С.Міль, Ф.Еффуорт, А.Маршалл та інші), стверджували, що ринкова система здатна забезпечити повне використання ресурсів в економіці. Вони також вважали, що інколи можуть виникнути неформальні обставини, такі, як війни, політичні перевороти, стихійні лиха,

ЮРИДИЧНІ:

- державні законодавчі акти, що регулюють трудові відносини;
- нормативні акти, що приймаються територіальними органами управління з питань зайнятості населення;

СОЦІАЛЬНІ:

- гарантії права на працю, одержання професій;
- система підготовки та перепідготовки кадрів;
- рівень життя населення;
- умови праці;
- мобільність працівників;

ПСИХОЛОГІЧНІ:

- психологічна готовність, бажання працювати;
- виробнича та виконавча дисципліна;

ДЕМОГРАФІЧНІ:

- природний (механічний) рух;
- статеві-віковий склад;

ЕКОНОМІЧНІ:

- кредитна, податкова політика;
- заробітна плата;
- ціни;
- дохід, прибуток;

Рис.1.1. Фактори, які обумовлюють функціонування ринку праці

які будуть відвертати економіку від шляху повної зайнятості. Але при цьому стверджувалось, що властива ринковій системі здатність до автоматичного саморегулювання швидше відновлює в економіці рівень виробництва при повній зайнятості автоматично.

Класична теорія зайнятості ґрунтується на двох підходах: 1) ситуація, за якої рівень витрат буде недостатній для закупівлі продукції, виробленої при повній зайнятості, навряд чи має місце; 2) якщо така ситуація виникне, то досить швидко включаються такі важелі регулювання, як ціна і заробітна плата, в результаті чого зниження загальних витрат не сприятиме скороченню зайнятості (70, с.195).

Класична теорія "цінової рівноваги" виходить з того, що основним регулятором ринку праці є реальна заробітна плата (ціна праці). В умовах досконалої конкуренції вона гнучко змінюється і прагне рівноваги на такому рівні при якому обсяг ринкового попиту на працю дорівнює обсягу пропозиції праці. На рис. 1.2 це точка перетину кривих D_1 і S_1 , яка означає зайнятість Q_0 працівників при заробітній платі P_0 , де D_1 - попит на працю; S_1 - пропозиція праці; P_1 - ціна праці; Q_1 - необхідна праця.

Припустимо, що заробітна плата з деяких причин (напр. внаслідок вимог профспілок або державної політики) перевищила рівноважну ціну праці і встановлюється на рівні P_1 . Тоді пропозиція праці збільшиться до Q_2 , а попит на працю зменшиться до Q_1 . Це означає, що $(Q_2 - Q_1)$ працівників не зможуть знайти роботу. Її втратять навіть ті $(Q_0 - Q_1)$ працівники, які раніше були зайнятими. Отже, підвищення заробітної плати є основною причиною безробіття.



Рис.1.2. Попит, пропозиція, рівновага на ринку праці (класична модель) (142, с.29)

Рівень заробітної плати, менший за рівноважний, наприклад, на рис.1.2 перестає стимулювати пропозицію праці. Вона скорочується до Q_3 , в той час як попит на більш дешеву працю навпаки зростає до Q_4 . Виникає дефіцит праці у розмірі $(Q_4 - Q_3)$ працівників.

Проблеми безробіття і трудових ресурсів розв'язуються за допомогою механізму ринкового саморегулювання.

За умов, коли пропозиція праці перевищує попит, тобто при безробітті, загострюється конкуренція з боку безробітних за вільні робочі місця. Роботодавці мають вибір працівників, вони можуть знайти їх за значно нижчими ставками заробітної плати. Зниження ціни праці буде відбуватися, поки витрати роботодавців на заробітну плату не стануть настільки низькими, що вигідним виявиться найняти усіх працівників, які запропонували свої трудові послуги. Ринок праці тоді повертається до стану рівноваги.

У випадку, коли попит на працю перевищує її пропозицію, посилюється конкуренція між роботодавцями. Право вибору переходить до найманих працівників. Вони пропонують свою робочу силу тільки в обмін на більш високі ставки заробітної плати. Ефект конкуренції діє до тих пір, поки витрати роботодавців на заробітну плату не досягнуть свого максимально можливого рівня і не почнуть приносити збитки. На ринку праці тоді не залишається жодного роботодавця, який був би згідний платити працівникам заробітну плату вищу за ринкову. Знову встановлюється рівновага.

У класичній моделі ринку праці, як бачимо, неможливі ні вимушене безробіття, ні тривалий дефіцит праці. Вони викликаються конкуренцією.

З точки зору класиків капіталізм являє собою саморегулюючу економіку, в якій повна зайнятість вважається нормою. Допомогти державі у функціонуванні економіки розглядалося зайвим, більш того, шкідливим. В економіці, здатній досягнути як повного обсягу виробництва, так і повної зайнятості, втручання держави може завдати тільки шкоду її ефективному функціонуванню. Логіка класичної теорії підводила до висновку про те, що найбільш прийнятною у цьому плані є економічна політика державного невтручання.

Положенню класичної теорії зайнятості вперто суперечив один суттєвий факт - періоди тривалого безробіття та інфляції, що повторювалися.

1936 року відомий англійський економіст Джон Мейкард Кейнс у своїй роботі "Загальна теорія зайнятості, процента і грошей" висунув обґрунтування рівня зайнятості у капіталістичній економіці. Він є родоначальником сучасної теорії зайнятості.

Кейнсіанська теорія зайнятості суттєвим чином відрізняється від класичного підходу. Головний висновок цієї теорії полягає у тому, що при капіталізмі не існує такого механізму, який би гарантував повну зайнятість населення. Стверджується, що економіка може бути збалансованою при значному рівні безробіття і при відсутній інфляції.

Повна зайнятість швидше випадкова, а не закономірна. Капіталізм жодною мірою не може бути саморегулюючою системою, тому неможливо пов'язувати економічні коливання лише із стихійним лихом і війнами. Навпаки, причини безробіття (незайнятості) криються значною мірою у відсутності повної синхронності у прийнятті деяких основних економічних рішень,

зокрема рішень про інвестиції і збереження. таким чином, кейнсіанська теорія зайнятості стверджує положення про те, що участь держави у функціонуванні економіки бажана, а часто і вкрай необхідна.

Кейнсіанська концепція зайнятості і стабілізації політики домінувала після другої світової війни у макроекономічних поглядах більшості вчених усіх країн з ринковою економікою. Однак, за останні два десятиліття (1970-1990 рр.) цій теорії протиставлялись альтернативні концепції, такі як монетаризм і теорія раціональних сподівань.

Монетаристи та їхні прихильники (М.Фрідмен, Ф.Махлуп, Л.Робінс, Ф.Хайек та інші), опираючись на класичну економічну теорію, відстоюють можливість досягнення макроекономічної стабільності і довгострокової рівноваги тільки в умовах повністю вільних, конкурентних ринків - з гнучкими цінами і заробітною платою, без втручання держави, монополії чи профспілок. На їхню думку, ринкова система, коли вона не підлягає державному втручанню у функціонування економіки, забезпечує стабільність, у т.ч. й у сфері зайнятості. Державне управління вважається бюрократичним, неефективним, шкідливим для індивідуальної ініціативи. Крім того, централизоване державне управління неминуче пригнічує свободу у виборі того чи іншого виду діяльності та прийнятті відповідного рішення.

Державний сектор, на думку монетаристів, повинен бути якомога менший, що діаметрально протилежно поглядам кейнсіанців, які вважають, що нестабільність часткових інвестицій у кінцевому результаті породжує нестабільність економіки.

Із середини 70-х років широке поширення серед зарубіж-

них економістів отримала теорія раціональних сподівань (TRC), яка ґрунтується на визначенні загальноприйнятого в економічній теорії переконання про те, що люди поведуться раціонально. Ринкові суб'єкти збирають і обмірковують інформацію при формуванні сподівань стосовно речей, які становлять для них грошовий інтерес. Підприємці, споживачі та робітники відповідно теорії розуміють, як функціонує економіка і мають можливість використовувати доступну інформацію для прийняття рішень, які найкращим чином відповідають їхній власним інтересам (70, с.331). Це положення стосується відповідних сподівань певного пошуку підходящої роботи, працевлаштування або найму робочої сили підприємцями.

Вироблення принципово нових підходів до проблеми зайнятості сприяло появі у 1958 році знаменитої роботи англійського економіста А.В.Філіпса "Співвідношення між рівнем безробіття і ступенем виміру грошової заробітної плати у Великобританії", де він на аналізі статистичного матеріалу побудував криву, яка характеризує взаємозв'язок між середньорічним зростом заробітної плати і безробіттям. Цей взаємозв'язок виявився оберненим: якщо заробітна плата зростала швидко, безробіття було невеликим і навпаки.

У 60-і роки неокенсіанська інтерпретація кривої Філіпса оформилась у концепцію "політики доходів". Основна її ідея полягає у тому, що приборкати інфляцію можна лише обмеживши заробітки і допустивши існування певного рівня безробіття. Здавалося, що для збільшення зайнятості і підвищення тим самим рівня життя верств населення, які найбільш потерпіли від безробіття, достатньо трохи збільшити інфляцію. Спроби США у 70-і роки утримати безробіття на низькому рівні

шляхом додаткових "Інфляційних уприскувань" давали тільки тимчасовий ефект, породжуючи у той же час лавиноподібне наростання інфляції (114, с.9). Чим інтенсивніше велася боротьба з безробіттям, тим швидше інфляція досягала рівня "некерованої", що у подальшому викликало зростання структурних диспропорцій в економіці, збільшення "фрикційного безробіття". Таким чином, боротьба з безробіттям стимулює її зростання, що, на думку відомого економіста Ф.А.Хайека, є прямим результатом коротковорості політики "повної зайнятості", прийнятої розвиненими капіталістичними країнами на озброєння.

Правильне пояснення появи масового безробіття як такого автор пов'язує з неспівпаданням розподілу трудових факторів виробництва між галузями (і населеними пунктами) і розподілу попиту на продукцію цих галузей. За теорією Хайека, інфляція робить певні види діяльності тимчасово привабливими. Відповідні робочі місця зникнуть як тільки буде зупинена інфляція, або навіть як тільки вона перестане зростати. Відповідно, чим довший період інфляції, тим більше число робочих місць залежить від того, чи буде вона ділитися або навіть буде прискорюватися її темп - і все це не тому, що ці робітники не знайшли б собі роботу за умови відсутності інфляції, а тому, що інфляція наділила їх тимчасово привабливими робочими місцями, які при сповільненні або припиненні інфляції знову зникнуть (128, с.64).

Як же можна трактувати криву Філіпса? Часткове пояснення пов'язане з деякою незбалансованістю "вузьких місць" і структурних проблем, які виникають на ринку праці у міру наближення економіки до високого рівня зайнятості. Основним

моментом тут є те, що ринок праці у великій (за територією і населенням) країні включає виключно велику кількість індивідуалізованих ринків праці, які мають сегментований характер і відрізняються одна від одної за структурою зайнятості і географічно.

Така різновидність ринків праці передбачає можливість того, що у міру зростання економіки повна зайнятість не може бути досягнута одночасно на кожному окремому ринку праці. У той час, коли для одних спеціальностей в окремих географічних районах буде спостерігатися повна зайнятість і навіть незадоволений попит на робочу силу, безробіття буде зберігатися для інших спеціальностей і районів. Слід враховувати, що ринок праці, який має пристосувальну реакцію, не в змозі у повному обсязі ліквідувати "вузькі місця" через великі витрати часу і фінансів на навчання безробітних нових професій.

Вільше того, якщо безробітний масової спеціальності має здібності, час і гроші для того, щоб набути нову кваліфікацію і змінити місце проживання, він не завжди це робить, оскільки не буде мати достовірної інформації або ж йому заважатимуть штучні обмеження (ускладнені можливості для виїзду за кордон, прописка, турботи з житлом, тощо).

Таким чином, ми переконалися у тому розумінні проблем, що зарубіжні економісти-теоретики дійшли до висновку, що класичний підхід заперечення участі держави в економічних процесах помилковий. Працюючи на практиці державні регулятори, а саме - введення інвестиційної, податкової, кредитно-грошової та міграційної політики разом з проблемою зайнятості населення, законодавчі та антимонопольні норми й іні-

ціативи, підтримання інфляційних процесів і т. д., однак не призводить до досягнення повної зайнятості або хоч би до стабілізації на певному для тієї чи іншої країни рівні.

1.2. Регулювання зайнятості населення у країнах з розвинутою ринковою економікою

В умовах перехідного періоду до ринкових відносин важливе значення має вивчення та узагальнення зарубіжного досвіду і, в першу чергу, країн Західної Європи. Перш за все слід відзначити, що держави цієї групи одвічно розрізняються за умовами і передумовами, які зумовлюють переорієнтацію суспільних формацій на новий тип виробничих відносин, а також за терміном і початком здійснюваних політико-економічних реформ.

У залежності від комплексу заходів щодо регулювання ринку праці, його інституалізації і організації кожна країна ринкової економіки має свою модель ринку праці, більше або менше спільних рис з іншими країнами.

Існують різні підходи до регулювання ринку праці на макро- та мікро- рівнях.

Прикладом країни з ефективною політикою зайнятості, розробленою на загальнодержавному рівні, є Швеція.

Зразок не менш ефективної політики зайнятості на ринку праці дає і Японія, де за основу вирішення проблем зайнятості ставиться кадрова політика підприємств.

Західні спеціалісти розглядають ці країни як приклади успішного функціонування "внутрішнього" і "зовнішнього" ринків праці. Характерними рисами тут є, по-перше, те, що в

обох країнах стабільно низький рівень безробіття. У Швеції він складає менше ніж 2% (в 1990 році він дорівнював 1,5%), в Японії коливається, біля 2% (у 1990 р. - 2,1%), у той час як в інших розвинених країнах рівень безробіття становив 6-7%. У США він складав 5,5%, в Італії - 12,1% у 1990 році (86, с.23).

Внутрішній ринок праці у Швеції. Успіх політики зайнятості у Швеції був закладений ще 44 роки тому і пов'язаний з іменами двох шведських вчених Рудольфа Мейднера та Еста Рена. Вони стали авторами стратегії боротьби проти безробіття й інфляції, яка отримала нову модель Рена-Мейднера. Обидва вони представляли Центральне об'єднання профспілок Швеції. У 1951 році вони подали на конференцію профспілок доповідь "Профспілки і повна зайнятість". Цей документ, ухвалений профспілковою конференцією і взятий на озброєння правлячою соціал-демократичною партією, виходив з того, що політика на ринку праці зводилася не до сприяння заповненню безробітними вказаних робочих місць і виплати допомоги по безробіттю, а повинна носити привентивний характер, який попереджує появу безробіття.

У запропонованій інтегрованій моделі тісно пов'язані економічний розвиток, оплата праці і активна політика на ринку праці.

Було визнано, що традиційна стратегія створення повної зайнятості - підтримка високого попиту на робочу силу в комбінації з контролем заробітної плати і ціни - неминуче повинна була б призвести до високого рівня інфляції та зрушень у заробітній платі. Тому була розроблена і прийнята нова модель досягнення повної зайнятості, яка містила у собі чотири

основних елементи:

- I. Обмежена фіскальна політика
- II. "Солідарна" політика заробітної плати
- III. Активна політика на ринку праці
- IV. Підтримка галузей, визначених державною програмою престижного розвитку.

Мета обмеженої фіскальної політики - в установленні таких побічних податків на товари та послуги, які б не дозволяли інфляції зростати такими швидкими темпами і змусили менш прибуткові підприємства припинити свою діяльність. Прибуток повинен бути стримуючим з метою недопущення інфляційної конкуренції у підвищенні заробітної плати між фірмами, які отримують дуже високий прибуток.

"Політика солідарності" у заробітній платі означала, що усі робітники і службовці повинні отримувати рівну плату за рівну працю, незалежно від фінансового стану свого підприємства, що повинно було б призвести до більш рівномірного розподілу заробітної плати і у той же час змусити менш прибуткові підприємства скоротити чисельність зайнятих або взагалі зупинити свою діяльність. Більш прибуткові фірми розвиваються швидше, тоді вони підвищують заробітну плату найманим робітникам за рахунок високих прибутків (52. с.240).

Застосування цих принципів, з одного боку, стримувало інфляцію, стимулювало структурні зрушення в економіці, з другого - приводило до закриття нерентабельних підприємств і зростанню безробіття. Тому третій компонент моделі - це активна політика на ринку праці, яка була життєвонеобхідною для досягнення наступної мети: поєднання низької інфляції і повної зайнятості у довгостроковій перспективі. Було прийня-

то до уваги, що деякі категорії робітників не готові до конкуренції в умовах проведення цієї політики і що їм повинна бути забезпечена соціальна допомога. Підприємців стимулювали тримати цих людей на підприємстві. У таких випадках їм надавалася значна підтримка. У крайньому разі цій групі робітників пропонувалися робочі місця на державних підприємствах, з узгодженими з профспілками ставками заробітної плати.

І, нарешті, останній, четвертий елемент шведської моделі - селективний економічний зріст. Він полягає у державному підтриманні зайнятості у галузях з низькими економічними показниками, але які забезпечують соціально необхідні послуги.

Більше того, застосовувалися соціальні заходи підтримки великих і успішно працюючих компаній стосовно створення нових робочих місць у регіонах, де традиційна промисловість знаходилася у занепаді (це особливо стосувалося текстильних і швейних галузей промисловості, а в останній час сталеварної промисловості та суднобудування).

Шведська модель успішно працювала до 1976 року, виправдала надії що на неї покладалися, й допомогла досягти:

- повної зайнятості;
- низької інфляції;
- зростанню реальної заробітної плати.

Але із середини 70-х років і на початку 80-х модель почала давати збої в умовах, коли Швеція стикнулася з тими ж негативними проявами, що й інші країни: збільшилася інфляція, зростання роздрібних цін у 1979-1986 рр. склав 13,7%, зросла національна заборгованість.

Пожвавлення шведської економіки на початку 1980-х років пройшло завдяки збільшенню виробництва у галузях, орієтова-

них на експорт. Це галузі традиційні для оборонної промисловості, такі як машинобудування і автомобільна промисловість. Їм допомагала девальвація шведської крони (на 10% в 1981 р., на 16% в 1982 і 1985 рр. (85, с.35).

Продовжує проводитися у країні активна політика зайнятості. 2% ВВП (валового внутрішнього продукту) у Швеції направляється на заходи щодо активізації ринку праці - удвічі більше, ніж у більшості європейських країн. Замість того, щоб просто видавати допомогу, шведська адміністрація прагне повернути безробітних до праці через служби працевлаштування з допомогою консультацій, перепідготовки, тимчасової зайнятості у державному секторі, субсидій за найм компаніями безробітних і допомоги на переїзд робітників до нових робочих місць.

Класичний приклад організованого внутрішнього ринку праці подає Японія. На відміну від ринків західних країн цей ринок має подвійну структуру. У межах кожної окремо взятої великої корпорації, яка орієнтується на регулярний найм нового покоління молоді, яке приходить відразу по закінченню навчальних закладів, формується локальний і закритий від внутрішнього середовища ринок праці, у межах якого мобільність робочої сили регулюється заходами внутрішнього управління фірмою. Зв'язок цього ринку з внутрішнім середовищем зводиться до прийому на роботу молоді і до примусового звільнення людей старшого віку. Умови найму робочої сили у подібних корпораціях такі, що не допускають не тільки вільного її переміщення у рамках закритого ринку, але і суттєво стримують самовільне переміщення кадрів за його межі.

Практично протягом усього періоду високих темпів еконо-

мічного вростання ринок праці в Японії базувався на так званому "пожиттєвому наймі", а саме на системі матеріального стимулювання, яка знаходилася у залежності від тривалості неперервного трудового стажу і віку робітників, на системі їхнього службового переміщення за віком і системі місцевих внутрішньофірмових, тобто прив'язаних до однієї корпорації, профспілок. Специфічність відносин між робітниками і керівництвом компаній характеризується виключною лояльністю стосовно не одного з цих протилежних суб'єктів виробничої системи, як особлива, властива тільки Японії причина її швидкого економічного підйому (76, с.103).

З поля зору дослідників майже вийшла та обставина, що закритий ринок праці існував поряд із зовнішнім ринком, а багато в чому завдяки йому; він на відміну від першого обслуговував малі підприємства.

Малі фірми, не можуть дозволити собі організацію дорогої системи управління працею, а тому вимушені функціонувати в умовах відкритого ринку праці, який вбирає в себе усю значну масу робочої сили, що залишається за межами привілейованої системи "пожиттєвого найму" і відповідно локальних закритих ринків праці, сформованих у рамках корпорації. Таким чином, на відкритому ринку праці Японії дрібні фірми не тільки суттєво стикаються з великими корпораціями, але й вимушені вступати у більш гостру конкурентну боротьбу за робочу силу. При цьому на вільному ринку зовсім не зникає конкуренція і між корпораціями. Тому на ринку праці в Японії існують такі умови, які сприяють як розвитку мобільності робочої сили, так і стриманню її плинності.

Система "пожиттєвого найму" передбачає підвищення роз-

мірів матеріальних благ у вигляді заробітної плати, преміальних, соціальних виплат.

Закріплення кадрів на підприємстві за даною системою дозволяє компаніям проводити повне формування кваліфікації на внутрішньофірмовому рівні, оперативно приводити у відповідність професійно-кваліфікаційний склад кадрів зі структурою робочих місць, розвитком техніки і технології, модифікацією випущеної продукції.

На протязі перших 10-12 років робітник 3-4 рази переміщується у плановому порядку на нові робочі місця з метою розширення свого професійного профілю і здобуття готовності до внутрішньофірмової мобільності.

Стаж у 10-12 років робітник набуває пересічно до 35-39 років.

Важливою рисою "пожиттєвого найму" є стабільність зайнятості, тобто значна тривалість перебування робітників в одній фірмі, відсутність плинності кадрів. Підвищилася гарантія найму для робітників, для підприємців знизилася небезпека втратити у будь-який час висококваліфіковану робочу силу.

Однак, з позитивними здобутками стабільності зайнятості тут поєднувалися і негативні наслідки: низка компаній стали відчувати певний застій кадрів, деякі з них відмічали появу у робітників почуття спокою, небажання докладати зайвих зусиль до праці, що пов'язувалася у свідомості промисловців зі стабільністю персоналу у фірмі. У свою чергу працівники усе частіше стали називати пожиттєвий найм "полоном", що обмежує їхні можливості вільно розпоряджатися власною робочою силою.

Криза 1974-1975 років, яка поклала кінець періоду висо-

ких темпів економічного зросту, стала початком нового стану розвитку японської економіки. На ринках праці пройшли суттєві структурні зміни, багато в чому протилежні тим, які мали місце на попередньому етапі. Перш за все привертає увагу той факт, що частка постійних робітників у структурі найманої праці почала знижуватися (з 91,8% у 1975 році до 88% у 1990 році). Навпаки, частка тимчасових кадрів не тільки суттєво перевищила 1990 року показники періоду високих темпів зростання, але й перевищила рівень навіть 1955 року (9,1% у 1955 році; 8,2% - 1975 році і 12% - 1990 році). (76, с.105). Рівень безробіття у країні різко підвищився зразу ж після кризи і, не зважаючи на деяке покращення ситуації у другій половині 80-х років, до цього часу залишається досить значним у порівнянні з періодом швидкого економічного зросту. Усе гостріше, ніж раніше, перед молоддю постає питання працевлаштування. Так, 1986 року (момент максимуму безробіття у країні) рівень безробіття серед осіб у віці 15-19 років склав 5,2% при середньому рівні 2,8%. Роль навчальних закладів у працевлаштуванні молоді після кризи починає знижуватися, а молодь, як і інші вікові групи, у пошуках роботи усе частіше звертається до послуг рекламних агенств, до оголошень у газетах. Усе це свідчить про постійне розширення сфери відкритого ринку праці.

Ще одна модель - американська. Для неї характерна децентралізація ринку праці. Кожен штат США має своє законодавство про зайнятість і допомогу безробітним, свої фонди страхування від безробіття. Внески підприємств та самих робітників виплачуються окремо у Фонд штатів й у Федеральний фонд. (85, с.18).

Характерна і політика зайнятості на підприємстві. При зміні кон'юнктури і виникненні необхідності зменшити обсяг застосування робочої сили фірми США вдаються до звільнення робітників, а не до скорочення кількості відпрацьованих людино-годин, як у Японії. До звільнення вдаються і тоді, коли підприємства виявляються нерентабельними.

Спираючись на приватні ринки фінансового капіталу, фірми переводять виробничий капітал у більш виробничі підприємства США або за кордон. Старі робітники підприємств можуть бути звільнені і на їх місце взяті нові робітники. Робітники США не отримують інформації про звільнення аж до наступлення самого звільнення або закриття підприємства. Що правда, слід відзначити, колективні договори, які укладаються між фірмою і профспілками, містять положення, згідно з яким робітники з великим стажем роботи мають переваги перед робітниками, які не мають стажу (або мають малий стаж), при звільненні. Однак, колективними договорами охоплено у США лише 10% робітників.

У США державні органи (на рівні штатів або місцеві) і підприємства розробляють спільні програми перепідготовки вивільнених працівників. Головна мета такої форми співробітництва полягає у тому, щоб корпорації самостійно оцінювали свої потреби у кадрах і на основі цих оцінок визначали наявну можливість для навчання та обов'язкового подальшого працевлаштування осіб, вивільнених з підприємств даного регіону. Потім укладається угода, відповідно до якої підприємства отримують державну субсидію (на певну кількість тих, хто навчається) (11, с.14).

У США існує Закон про учнівство, який періодично понов-

люється (останній раз 1977 року). Завдяки йому створені відповідні органи управління на Федеральному рівні та рівні Штатів і час від часу переглядаються програми навчання (переліки спеціальностей, мінімальна частка теоретичної підготовки, розмір заробітної плати, загальні терміни навчання та інше). Закон про інвестиції та трудові ресурси (1978 р.) і Закон про сумісну підготовку робочої сили (1982 р.) установили порядок передачі державних засобів і пільгового оподаткування для корпорацій, котрі беруть участь у перепідготовці потенціальних безробітних чи вивільненої робочої сили. Нарешті, закон про усеохплюючу зайнятість професійною підготовкою (1978 р.) визначив систему працевлаштування як елемент програми підготовки при взаємодії держави і підприємств, а також децентралізацію усіх видів субсидій підприємствам з Федерального на місцевий рівень, що підвищило їх цільовий характер.

У США біля 10% робітників амінують професію протягом року. Цей процент вищий серед молоді і нижчий серед людей старшого віку. У США 20-40% молодих людей щорічно амінують професію. За даними на 1990 рік, у США 6,2% населення перемішувалося в інші райони (в межах одного Штату), в Японії (порівняльні дані) - 2,6% (11, с.17).

Результат такої політики - відносно високий рівень безробіття, значно вищий ніж у Швеції та Японії.

Для прикладу розглянемо ще одну високорозвинуту країну - Великобританію. Безробіття у цій країні за останні роки перевищувало середній показник країн Західної Європи і в 1986 році досягло 13,7%. З 1987 року в динаміці безробіття виникла обернена тенденція і "крива" опустилася до 5,5% у 1990

році головним чином завдяки прискоренню економічного розвитку цієї країни, що підтверджує вже установлену наукою залежність між зайнятістю і темпами промислового зросту (67, с.110).

Діяльність британського уряду спрямована на відвернення соціальних конфліктів і взагалі відповідає аналогічним програмам інших країн "Заходу". З 1987 року у Великобританії почала діяти Програма зайнятості. До неї включено:

- створення системи профнавчання і працевлаштування;
- збір і поширення інформації про стан попиту і пропозицію робочої сили;
- створення фондів страхування від безробіття;
- розвиток системи соціального забезпечення.

Фінансування програми передбачається з таких джерел: 36% припадає на приватний сектор; 2,2% - на добровільну допомогу безробітним; 27% - на державні установи; 15% - на спеціалізовані установи із професійного навчання. На її реалізацію виділяється щорічно 1,4 млрд. фунтів стерлінгів для навчання 600 тис. безробітних.

Механізм залучення до навчання полягає у тому, що кожен може звернутися у місцеві органи працевлаштування і заявити про бажання освоїти професію. Потім у найближчі два-три дні проходить співбесіда із спеціальним агентом, який пропонує набуту ту чи іншу спеціальність залежно від кон'юктури ринку і наявних вакансій. Потім створена група переходить у підлеглість менеджерів, які відповідають за професійну підготовку. Курс навчання розрахований на півроку. Таким чином, протягом року професію отримують 600 тис. чоловік. В країні створено 200 агенств з працевлаштування і діє близько 1000

менеджерів.

У Великобританії політика зайнятості включає в себе удосконалення системи соціального забезпечення. Витрати на ці статті постійно збільшуються у зв'язку із зростанням безробіття, старінням населення, підвищенням цін на медичне обслуговування. Фонд соціального забезпечення формується з бюджетних дотацій, індивідуального оподаткування працівників та підприємств.

Система соціального забезпечення у Великобританії підпорядковується відповідним відділам Міністерства праці, крім яких і одночасно з ними у системі беруть участь консультативні політики.

З 1975 року тут діє закон про обов'язкове страхування на випадок безробіття, а з 1976 року - закон про допомогу безробітним. Системою соціального страхування від безробіття охоплені усі наймані особи, включаючи державних службовців, які проживають на території країни. Розмір страхування від безробіття складає 9% при мінімальному доході 38 фунтів стерлінгів на тиждень. Підприємцями виплачуються внески у розмірі 10,45% заробітної плати працівника (67, с.112). Держава надає різні дотації, доплати, допомогу, бере на себе деякі витрати, пов'язані з пошуком роботи.

В останні роки зусилля уряду набувають усе більшої практичної спрямованості, включаючи розробку конкретних програм спеціальних робіт; планування робочої сили; удосконалення технології з метою збільшення робочих місць, розвиток периферії; збільшення зайнятості жінок, молоді, людей похилого віку завдяки системі професійної підготовки і перенавчанню.

Поряд з іншими країнами Великобританія намагається відшукати кардинальне вирішення питання безробіття шляхом більш гнучкого регулювання заробітної плати, удосконалення законодавства; переорієнтації фондів страхування від безробіття на стимулювання виробництва; сприяння географічній мобільності робочої сили; відмови від регламентації найму і звільнення; діяльності рад по заробітній платі у відношенні низькооплачуваних робітників.

Слід мати на увазі, що у даний час на ринках праці країн з розвинутою ринковою економікою проходять суттєві зміни, які безпосередньо пов'язані з переходом цих країн до нового типу економічного зросту. На перший план виходять якісні параметри робочої сили: здатність до високоініціативної праці, психофізіологічна витривалість і висока професійна підготовленість. Зростають на ринку праці знання дрібного і середнього підприємництва. Спостерігається ускладнення форм і зростання різноманітності трудової діяльності, стає очевидним зміщення акцентів від сандартизації масової робочої сили і з вузькою спеціалізацією праці до індивідуалізації умов найму і можливостей здійснення кар'єри (36, с.80).

Таким чином, вивчення зарубіжного досвіду в частині регулювання зайнятості населення дає основу стверджувати, що:

- існує дуже великий і різносторонній досвід регулювання державами процесів відтворення і перерозподілу робочої сили;

- поряд з тим, що структури механізмів регулювання зайнятості у багатьох країнах мають багато спільного, мають місце і суттєві відмінності та розходження як у межах законодавчої бази, яка застосовується на практиці, так і у нап-

рямках активної політики зайнятості;

• щодо використання зарубіжного досвіду у вітчизняній практиці, то слід виключати можливість прямого дублювання будь-якої з моделей, які набули поширення у розвинутих країнах, формуючи свій національний ринок праці відповідно до соціально-економічної і політичної ситуації, яка реально склалася в Україні.

1.3. Формування ринку праці в Україні

Становлення ринку праці бере свій початок у доіндустріальному суспільстві. Його виникненню передували два історичні процеси: 1) звільнення трудящих від форм особистої (патріархальної, рабської, кріпосної) залежності, формування їхніх свобод і права вільно розпоряджатися своєю здатністю до того чи іншого виду праці; 2) відокремлення виробників від засобів виробництва (капіталу).

Позбавлені можливості самостійно організовувати виробництво, продавати товари і забезпечувати себе засобами існування, працівники змушені найматися на підприємство роботодавця (власника капіталу).

Сукупність економічних відносин, форм і методів погодження і регулювання інтересів безпосередніх виробників і роботодавців (підприємців), пов'язаних з організацією, використанням і оплатою найманої праці, утворюють ринок праці.

Його важливою рисою є рівність сторін у відносинах "працівник - роботодавець". Правильне розуміння цього факту потребує чіткого визначення об'єкта ринкових відносин.

У марксистській політекономії ним вважається робоча сила виробника. Будучи відчуженим від засобів виробництва, власник робочої сили продає як товар свою здатність до праці. Економічний інтерес працівника при цьому полягає у реалізації мінової вартості робочої сили, а інтерес роботодавця - у привласненні споживчої вартості робочої сили, її здатності створювати додаткову вартість. Отже, при наймі працівника підприємець оплачує не вартість продукту праці, а вартість робочої сили, яка визначається суспільно необхідними витратами на її відтворення. Тому ринок праці є ринком робочої сили (72, гл.4-5).

Немарксистські економічні школи підходять до проблеми по іншому. Робоча сила, з їхньої точки зору, і сама собою не є об'єктом купівлі-продажу. Працевдатність "залита" в особу працівника і не може бути відчуженою. Мова йде про ринок послуг праці, операції на якому завершуються підписанням контракту або трудового договору (140, с.4).

Економічне призначення останнього полягає:

- 1) в установленні розмірів необхідного трудового вкладу працівника, винагороди за працю і строків її виплати;
- 2) у гарантуванні працівникові необхідних соціальних умов застосування праці: певної тривалості робочого дня, робочого тижня і відпусток; безпеки праці; регулярної професійної перепідготовки; неприпустимості залучення до робіт, які не відповідають рівню спеціальної підготовки або заважають професійному і посадовому зростанню тощо.

Отже, роботодавцю може надаватися або весь трудовий потенціал працівника (робоча сила), або тільки певні послуги праці обмежені строком чи виробничим завданням. Розпоряджен-

ня робочою силою поширюється на усі трудові здібності людини і весь її робочий час, що не виключає експлуатації. Привласнення ж результатів праці (трудових послуг), характер яких визначений ваздалегідь контрактом, дозволяє працівникові самостійно регулювати виробничий процес, виявляючи організаційну ініціативу і навіть новаторство. Саме таку модель ринку праці ми й будемо розглядати.

В умовах перехідного періоду до ринкових відносин актуальною стає важлива проблема формування ринку праці у нашій державі та його вписування у систему ринкового механізму. І усе ж таки треба відзначити, що у межах суто економічних процесів період, в який почалося формування ринку праці України, є перехідним від плановоцентралізованої до ринкової економіки. Головною особливістю цього періоду є те, що переважна більшість питань, пов'язаних зі становленням ринку праці вирішувалась головним чином державою за допомогою адміністративних заходів. Лише зараз починає поступово наростати вплив на формування ринку праці природного попиту й пропозиції робочої сили.

Взагалі ринок України являє собою систему товарно-грошових відносин з механізмом вільного ціноутворення, з вільним підприємництвом на основі економічної самостійності, рівноправності та розвитком конкуренції суб'єктів господарювання (83, с.7). Цей ринок взаємодіє на еквівалентній основі насамперед з ринками невадежних країн СНД, а також ринками інших держав. Для захисту внутрішнього ринку Україна використовує власну валюту, митну службу, систему податків. Але усе це робиться не досить вдало через відсутність досвіду і ту ж невизначеність.

Головна складова ринку праці - це люди, і тому слід урахувати соціально-економічні, організаційні, правові, психологічні фактори та умови формування ринку праці.

Ми вважаємо, що формування ринку праці повинно здійснюватися на основі науково-обгрунтованої концепції, яка б урахувала досвід ряду країн з ринковою економікою, що успішно реалізували політику ефективної зайнятості.

У такій концепції повинні знайти відображення питання передумов створення ринку праці, механізмів його функціонування і регулювання, політики держави у галузі зайнятості і соціального захисту населення. На наш погляд, структуру концепції повинні визначати напрями наукового, правового і організаційного забезпечення заходів, які пов'язані з формуванням ринку праці і включати такі розділи:

I. Передумови створення ринку праці (характеристика моделі ринку праці, яка б урахувала особливості перехідного періоду, менталітет людей і психологію ринкових відносин).

II. Механізм функціонування ринку праці (детальний аналіз і опис кожної із складових механізму формування попиту і пропозиції на ринку праці, впливу ринкової кон'юнктури взагалі на ринок праці).

III. Регулювання ринку праці і зайнятості населення (характеристика основних напрямків регулювання ринку праці, зокрема з боку держави, а також політики зайнятості у рамках єдиного народногосподарського комплексу і простору).

IV. Соціальний захист населення (характеристика заходів щодо захисту населення від негативних наслідків переходу до ринку, комплексу державних гарантій з умов і оплати праці і

соціального захисту безробітних)*.

Зайнятість наелення України була чи не найвищою серед республік колишнього Союзу і складала наприкінці 80-х років біля 97% працездатного населення у працездатному віці. Такий ступінь зайнятості і гарантія надання праці за багато років створили у суспільстві атмосферу впевненості щодо безумовної наявності робочого місця або посади. На нашу думку, слід чітко визначити, хто може бути виваний безробітним. Відповідно до закону УРСР "Про зайнятість населення" від 1 березня 1991 року "безробітними визнаються працездатні громадяни працездатного віку, які з незалежних від них причин не мають заробітку (трудоного доходу) через відсутність підходящої роботи, зареєстровані у державній службі зайнятості, дійсно шукають роботу та здатні приступити до праці". Наші уявлення і знання про безробіття, його соціально-економічні та інші причини і наслідки лише формуються, і повинен пройти певний час, щоб у цій нестандартній ситуації з'явилися теоретичні розробки і певний досвід щодо феномену безробіття, зокрема у перехідний період.

На сьогоднішній день в Україні існує безробіття у різних формах, як абсолютне, так і відносне. До абсолютного ми відносимо таке безробіття, яке є наслідком переважання числа працездатних над числом робочих місць. Абсолютне безробіття може виступати у вигляді:

- фрикційного, тобто, такого, коли людина шукає роботу, або тимчасово незайнята через перерву в сезонній роботі;

*Згідно із запропонованою структурою буде проведено аналіз і розроблено заходи, які пов'язані з формуванням ринку праці на регіональному рівні.

- структурного - коли певна кількість безробітних виникає у зв'язку із структурними зрушеннями у виробництві, викликаючи зміни у попиті на деякі професії. За розрахунками економістів структурна перебудова економіки України, якщо вона буде здійснюватися передбаченими урядом темпами (конверсія підприємств ВПК, закриття і перепрофілювання збанкрутілих підприємств, скорочення штату управлінців і невиробничих структур типу різних НДІ, КБ, скорочення військових контингентів тощо), буде давати найбільше число безробітних.

Відносне безробіття існує у таких видах:

- територіальне або таке, коли в одних районах бракує робочої сили, у той час як в інших - надлишок. Воно є причиною ігнорування об'єктивної закономірності руху, територіального переміщення робочої сили. Створення ринку житла і зняття обмежень у переміщенні громадян (відміна феодальної прописки до певної місцевості, дозвід на вільний в'їзд, в'їзд тощо) історично покращуватиме ситуацію на ринку праці і сприятиме повнішому задоволенню потреб людей у праці;

- професійне або таке, коли людина працює не за фахом. Причиною є штучний дефіцит у працівниках певних професій, коли необхідне швидке просте зайняття посади, особливо в установах, які утримуються за рахунок бюджетних коштів;

- кваліфікаційне, або таке, коли особа зайнята на роботах, які потребують набагато нижчої кваліфікації. Таке безробіття створювалося в умовах відсутності елементарного регулювання і управління (насамперед з боку держави, оскільки вона забезпечувала підготовку фахівців) щодо кількості підготовлених спеціалістів та їх використання, надвиробництва фахівців з вищою освітою на догоду амбіційним ідеологам -

для підтвердження псевдопереваг комуністичної системи освіти. При наймі на малопrestiжну роботу люди завжди приховували свою вищу освіту;

- функціональне або таке, коли людина лише з'являється на роботу, щоб бути присутньою на ній, тобто фактично не виконує своїх прямих функцій або імітує виконання роботи. Таке безробіття стало можливим завдяки поширенню громадської роботи, політиці підтримання стабільної чисельності працюючих, оскільки від неї залежали статус, привілеї, обсяг фінансування.

Перші безробітні в Україні були зареєстровані у липні 1991 року і до кінця року їх налічувалось 9850 чол. На рис. 1.3 показано динаміку зростання безробіття в Україні та Тернопільській області у 1991-1994 роках.

Як видно з рис.1.3, динаміка мала тенденцію до зменшення чисельності безробітних протягом 1993-1994 роках. По Україні чисельність безробітних протягом 1994 року з 83889 чол. (станом на 01.01.1994р.) знизилася до 82232 (на 01.01.1995р.). Теж саме у Тернопільській області - з 5543 чол. (станом на 01.01.1994р.) до 3287 чол. (на 01.01.1995р.), хоча відповідно до територіальної програми зайнятості населення в області прогнозна чисельність безробітних на початок 1995 року мала становити близько 8 тис. чоловік.

У науково-дослідному центрі з проблем зайнятості населення та ринку праці НАН та Міністерства праці України д.е.н. Шаленко М.В. розроблено комплексний варіантний прогноз ринку праці України на 1993-1995 роки. Прогноз підготовлений у трьох варіантах:

БЕЗРОБІТНІ (чол.)



Рис.1.2. Динаміка зростання безробіття в Україні та Тернопільській області вв 1991- 1994 роках

- стабілізаційний (перший), який близький до основного варіанту Державної програми зайнятості населення України. Чисельність безробітних на кінець 1994 року становить 800 тис. чол.; а у прогнозованому 1995 році зросте у 1,4 рази (на 115 тис. чол.) і становитиме 915 тис. чол. (134, с.9).

- кризовий (другий) передбачає значне вивільнення з галузей народного господарства робочої сили, але в ситуації, яка складається при недостатньо ефективному управлінні економікою, ринком праці і зайнятістю. Кількість безробітних у цьому варіанті на кінець 1994 року становить 1489 тис. чол.; у 1995 році вона зросте у 1,5 рази і складе 2,3 млн. чол. (134, с.16);

- екстраполяційний (третій) варіант ніби стримує негативні тенденції, які проявилися у 1991-1992 роках не зважаючи на неминучий при переході до ринку спад виробництва. Згідно з ним надалі не слід очікувати різкого збільшення масштабів відкритого безробіття. Як додаткова аргументація буде абереження вкрай дешевої робочої сили і праці. Кількість безробітних на кінець 1994 року становить 255 тис. чол., а у прогнозованому 1995 році становитиме - 800 тис.чол. (134, с.20).

У таблиці 1.1. показано прогноз основних показників ринку праці України та Тернопільської області на 1995 рік.

Але жодні дані з прогнозного варіанту не відповідають сьогоденню. 1 березня 1994 року Мінпраці була прийнята інструкція N14 "Про порядок реєстрації, переєстрації та введення обліку громадян, які шукають роботу і безробітних" згідно з якою "громадяни, які зареєстровані і не відвідують центр зайнятості протягом місяця знімаються з обліку у цент-

рі зайнятості". Тому велика кількість громадян, які рахувалися безробітними "перейшли" у так звану "скриту" форму безробіття. Тільки у Тернопільській області їх чисельність зменшилась майже втричі.

Таблиця 1.1.

Територіальний прогноз основних показників ринку праці України та Тернопільської області в 1994-1995 роках, тис. чол. (134, с.24)

	Варіанти					
	I		II		III	
	1994р	1995р	1994р	1995р	1994р	1995р
Україна	800	915	1489	2345	277	800
Тернопільська	22,4	24,1	41,2	62,5	9,0	22,4

Відповідно до даних обласного відділу статистики на підприємствах і організаціях Тернопільської області протягом 1994 року надані неоплачувані відпустки з ініціативи адміністрації 59375 працівникам, переведені на режим неповного робочого тижня 18146 чол. Втрати робочого часу на підприємствах і організаціях становлять 4035098 людино-днів. Згідно з офіційними даними скрите безробіття в регіоні становить 20%, але насправді воно сягає 40%.

В Україні формування ринку робочої сили та його промислового сектору відбувається, і це головне, в умовах глибокої економічної кризи, інфляційних процесів, розбалансованості фінансів, при стрімкому і неконтрольованому (1992, 1993 та 1994 роках) падінні виробництва продукції і насамперед товарів продовольчої групи при відносно невеликому рівні безро-

біття.

Деякі економісти вважають, що поки що це соціально загрозливе явище не вразило з усією силою наше суспільство, його економіку. Але сказане не знімає з порядку денного завдання протидії та запобігання безробіттю. І якщо сукупний трудовий потенціал в Україні сягає 30 млн. чол., то навіть помірне безробіття 5-7% становитиме 1,5-2 млн. осіб. (16, с.71).

Отже, перейдемо до проблем, які стоять перед Україною при формуванні ринку праці. Значна кількість підприємств України не забезпечена договорами на постачання сировини, матеріалів, комплектуючих виробів а також договорами на збут власної продукції. Зрозуміло, якщо такі договори не будуть укладені, виробництво скорочуватиметься, а працівники вивільнитимуться.

Формування ринку праці у значній мірі буде знаходитися під впливом ситуації, що складається в оборонному комплексі України, де зосереджено значний науково-технічний потенціал, найсучасніші технології і виробничі потужності, висококваліфіковані кадри. Конверсія, яка розпочалася, може спричинити масштабне вивільнення працівників, значне зростання безробіття. Тому скорочення військового виробництва має бути планомірним і ґрунтуватися на реальній військовій доктрині України. В її змісті, зокрема, потрібно чітко визначити не тільки те, якими будуть українські збройні сили, але й те, яка зброя і устаткування та у якій кількості їй потрібні для підтримки боєздатності, з'ясувати, наскільки ці потреби задовільнитимуться за рахунок підприємств України. Доцільно детально вивчати ринок продукції військово-промислового

комплексу, вирішити альтернативні питання про обсяги її імпорту або розгортання власного виробництва, визначити обсяги та номенклатуру експорту.

Незважаючи на глибоку економічну кризу, майже не було ще масових звільнень працівників у результаті банкрутств, впровадження сучасних ресурсозберігаючих технологій, проведення докорінної структурної перебудови. Багато підприємств і організацій намагаються зберегти своїх працівників, але не маючи можливості завантажити роботою в повному обсязі, заохочують їх іти у відпустку без оплати, а робітники через почуття страху перед безробіттям згодні на це.

За експертними оцінками, що спираються на дані вибірко-вих обстежень, рівень прихованого безробіття досяг 25-30% від загальної чисельності працюючих у промисловості. Цих людей фактично штовхають до різних занять на "дикому" ринку праці, щоб вони могли фізично вижити. Тобто разом маємо вже не 0,3% (рівень безробіття в Україні у 1993 році), а більше, ніж 15% від чисельності працездатного населення (135, с.22).

На наш погляд, політику щодо прихованого безробіття настав час змінювати. Приймаючи до уваги безперспективність сучасної позиції утримання працюючих, потрібно рекомендувати підприємствам перейти до поступового їх вивільнення. Звичайно, це збільшить масштаби безробіття, але звільнить підприємства від не властивих їм "соцзабезівських" функцій, а також активізує перерозподіл робочої сили у народному господарстві, стимулюватиме кадрове забезпечення структурної перебудови економіки.

Як висловлюється д.е.н. Шаленко М.В., "структурна перебудова існує на рівні гасла. Немає відповідної програми,

розрахованої на певні строки. Механізм її здійснення може бути і економічним, і адміністративним. Але немає жодного - ні економічного, що ґрунтується на протекціоністських пільгах в оподаткуванні, кредитуванні, дотаціях, наданні замовлень; ні адміністративного, тобто такого, що за конкретними адресами розподіляє, зобов'язує, забороняє..." (135, с.17).

Важливим фактором, який може змінити баланс ринку праці є незареєстрована зайнятість. З різних інформаційних джерел відомо, що майже 5 млн. громадян країни займаються так званим виїзним бізнесом, не реєструючи офіційну зайнятість. Але у зв'язку з тим, що митний режим посилюється, а ціни на внутрішньому ринку швидко зростають, таке заняття стає менш рентабельним. Тому з часом значна кількість громадян із сфери "виїзного бізнесу" перейде до сфери офіційної зайнятості.

Таким чином, існують фактори, які за певних умов можуть різко змінити ситуацію на ринку праці.

Складність формування ринку полягає не тільки в економічних і організаційних труднощах, але й у певних соціальних колізіях. Вони виникають неминуче, бо мають у своїй основі історичні і національні культурні традиції. Успіх же переходу до ринкових відносин можна забезпечити лише тоді, коли будуть сформовані концепції розвитку суспільства і відповідна громадська думка, створені адекватні системи управління і трудової мотивації. Зокрема, необхідні нові підходи до виховання дітей та підготовки кадрів, тобто мають відбутися позитивні зміни не тільки у системі господарювання, але й у життєдіяльності людей.

Які особливості формування українського ринку праці у найближчій перспективі? Перед усім слід очікувати зростання

чисельності трудоактивної молоді, головним чином у великих містах, де раніше їх однолітки орієнтувалися на здобуття вищої або середньої спеціальної освіти. Негативний вплив на формування ринку праці обумовлений насамперед падінням моралі у суспільстві, особливо серед молоді, зниженням культурного рівня. Чисельність працюючих у виробничій сфері в останні роки постійно знижується. Особливо це відчутно у галузях важкої промисловості. Молодь практично не йде на важкі і складні виробництва. Виховання поваги до праці фактично змінилося вихованням смаку до "красивого життя" без праці.

За словами В.С.Васильченка, якщо ми не зробимо рішучих кроків до усунення подібної "демократизації" культури, а отже і до виховання, можна через деякий час втратити можливість дійово впливати на управління трудовими ресурсами, не кажучи вже про кримінальні наслідки подібного виховання молоді (83, с.21).

Перехід до ринкової економіки потребує як докорінної зміни механізму господарювання, форм і методів відтворення трудового потенціалу, так і радикального підвищення мобільності робочої сили, яка пов'язана з наявністю ринку житла і прописки. Користуватись купівлею житла зможуть головним чином заможні люди, а не безробітні, які навряд чи матимуть достатні для цього кошти. Стосовно прописки: вона на етапі невизначеності взаємовідносин між державами СНД деякий час потрібна.

Український ринок праці формується в умовах значного поширення міграційних процесів, хоч між державами трудові міграції тільки починаються. Зростає хвиля міграції до "далекого зарубіжжя", куди виїжджає багато висококваліфікованих

працівників, науковців, творчої інтелігенції. Водночас з "далекого зарубіжжя" в Україну прибуло кілька десятків тисяч імігрантів. Ускладнюють формування ринку праці легальні біженці з місць міжнародних конфліктів. Їх чисельність вже знаходиться у межах 150-200 тисяч чоловік. Покищо абсолютні величини параметрів, які характеризують ці процеси, малі, але вони мають стійку тенденцію до зростання. Для України законодавче регулювання міграції має особливе значення, оскільки набуває сили нелегальна міграція громадян з Афганістану, Пакистану, Закавказзя та інших країн (83, с.19).

Загострюється також ситуація із зайнятістю демобілізованих військовослужбовців та членів їхніх сімей, вирішенням питань працевлаштування у населених пунктах.

Формування ринку праці в Україні має певні регіональні особливості, які потрібно урахувати при розробці політики зайнятості. Так, у Західному регіоні збільшення чисельності трудоактивного населення можна очікувати головним чином за рахунок більш високого рівня народжуваності, зміни напрямків міграційних процесів. До речі, зараз тут вищий, ніж в Україні, рівень безробіття. У першу чергу це стосується Івано-Франківської області, де рівень безробіття досягає 1,2%, Волинської 1,0%, Тернопільської - 0,54%, Рівненської - 0,74%, Львівської 0,65%.

Відповідні дані подано у табл.1.2. Вони наочно ілюструють різницю в потребі робочої сили і можливості регіонів щодо працевлаштування. Наведені показники є вихідними даними для регулювання ринку праці в Україні та на регіональному рівні. Вони свідчать про значні диспропорції на ринку робочої сили по регіонах, які склалися через ігнорування регіо-

нальних особливостей у минулому.

Ринок праці формується при масовому зuboжінні населення України. Понад 70% сімей не має доходів, які б дорівнювали прожитковому мінімуму. Більшість громадян і досі пов'язує покращення своєї долі з державним підвищенням заробітної плати. Але попередні підвищення спричинили тільки подальше зuboжіння. Так, для прикладу, мінімальна заробітна плата у січні 1993 року становила 4600 крб., а вартість мінімального місячного споживчого бюджету складала - 21494 крб. Звідси співвідношення мінімальної заробітної плати і вартості МСВ дорівнювала 21% (94, с.52).

Таблиця 1.2
Основні показники аналізу ринку праці
України в 1994 році*

Регіони	Середньо- місячна потреба під- приємств у праців- никах, чол.	Стан за- доволення незайня- тих грома- дян робо- чими міс- цями місце/чол.	Рівень безро- біття, % 	Число безро- бітних на 01.01. 1995, чол.	Кіль- кість вільних робочих місць і вакан- сій станом на 1.1.95 один.
A	1	2	3	4	5
Україна	134757	0.8	0.29	82232	136647
АР Крим	5710	1.1	0.12	1615	5189

*За даними Державного центру зайнятості України та Міністерства праці України.

Продовження таблиці 1.2

А	1	2	3	4	5
Вінницька	4330	1.1	0.17	1667	4097
Волинська	558	0.06	1.02	5544	685
Дніпропетровська	17294	2.7	0.09	1890	18755
Донецька	16110	1.2	0.16	4582	18724
Житомирська	1676	0.2	0.66	5070	1490
Закарпатська	1054	0.15	0.62	4312	997
Запорізька	9255	2.2	0.11	1309	9758
Івано-Франківська	538	0.04	1.21	9193	528
Київська	2785	0.5	0.32	2736	2001
Кіровоградська	2833	0.55	0.39	2599	2309
Луганська	11267	2.0	0.21	3239	11628
Львівська	2865	0.2	0.65	9721	2903
Миколаївська	3417	1.1	0.20	1458	3246
Одеська	3853	0.7	0.12	1811	3346
Полтавська	3144	0.6	0.24	2223	3329
Рівненська	1345	0.2	0.74	4588	1012
Сумська	4978	1.2	0.27	2007	4039
Тернопільська	1720	0.25	0.54	3287	1303
Харківська	10216	2.4	0.09	1541	10612
Херсонська	2007	0.54	0.24	1664	1373
Хмельницька	2000	0.3	0.38	3029	1320
Черкаська	3582	0.6	0.21	1677	3304
Чернівецька	1015	0.4	0.31	1586	726
Чернігівська	1713	0.35	0.44	2988	1291
м. Київ	15395	4.3	0.04	802	17226
м. Севастополь	4067	3.0	0.05	94	5456

Становлення ринку праці - тривалий процес, розрахований на багато років. Він потребує наукового обґрунтування, надійного механізму регулювання, який був би спроможний активно впливати як на ринок пропозиції робочої сили, так і на ринок застосування праці.

Активна політика регіональних органів влади повинна бути спрямована на:

- створення нових робочих місць, у першу чергу в районах пріоритетного розвитку;
- впровадження пільгової кредитної та податкової політики для підприємств, які збільшують чисельність робочих місць і надають їх соціально незахищеним групам незайнятого населення;
- негайне застосування реального механізму розвитку підприємства, як ефективної сфери прикладання праці;
- надання допомоги підприємствам у розміщенні замовлень, забезпеченні необхідними матеріалами та збуту продукції.

Глава 2. ОЦІНКА І АНАЛІЗ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

2.1. Методичні підходи до розрахунку балансу ринку праці та прогнозування його окремих показників*.

Для розрахунку балансу ринку праці використовуються такі основні категорії:

I. Працездатне населення (Нпз) - усіх, хто досягнув відповідного віку** і за станом здоров'я можуть працювати.

II. Пропозиція робочої сили (Прс) - Нпз, яке готове працювати за існуючих умов найму.

III. Зайняте населення (Нз) - ті люди, які мають роботу на підприємствах і в установах.

IV. Економічно активне населення (Неа) - включає попередню категорію і тих, хто працює самостійно за допомогою власних засобів праці і підтримці членів своїх сімей.

V. Безробітні (В) - Нпз, яке хоче працювати, але не знаходить собі роботу.

Пропозиція робочої сили формується за рахунок таких джерел:

- вивільнені з народного господарства у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності працівників;

*у параграфі нами наведений також приклад реалізації запропонованих методичних підходів (за даними Тернопільської області).

**В Україні це чоловіки віком 16-59 років, жінки - 16-54 років.

- звільнені за власним бажанням, та за порушення трудової дисципліни;

- випускники навчальних закладів (загальноосвітніх шкіл, ПТУ, вузів), що потребують працевлаштування;

- раніше зайняті у домашньому господарстві;

- інші категорії незайнятого населення, у тому числі:

а) військовослужбовці, звільнені у зв'язку з скороченням чисельності без права на пенсію;

б) демобілізовані з військової строкової служби;

в) звільнені з установ, що виконують судові покарання, або здійснюють примусове лікування;

г) переселенці із зони радіаційного забруднення;

д) біженці;

е) не зайняті з інших причин;

є) крім того, до загального обсягу Прс включається чисельність осіб, що мають статус безробітних на початок прогнозного року (періоду), стосовно яких вирішується питання працевлаштування.

Розглянувши основні категорії балансу ринку праці перейдемо до розгляду основних його показників. На нашу думку, ними є:

Загальний коефіцієнт зайнятості (Кз). Для його розрахунку чисельність зайнятого населення співвідноситься з чисельністю працездатного населення

$$Кз = \frac{Нз}{Нпз} \quad (2.1)$$

де Нз - чисельність зайнятого населення, відповідно до балансу трудових ресурсів протягом року, чол.;

Нпз - чисельність населення працездатного віку протягом року, відповідно до балансу трудових ресурсів, чол.;

Загальний коефіцієнт безробіття (Кб). Для його розрахунку доцільно брати відношення чисельності безробітних до загальної чисельності працездатного населення

$$Кб = \frac{Чб}{Нпа} \quad (2.2)$$

де Чб - чисельність безробітних зареєстрованих службою зайнятості протягом року, чол.

Коефіцієнт достовірності безробіття (Кдб). Являє собою відношення чисельності безробітних, зареєстрованих службою зайнятості, до чисельності незайнятого населення

$$Кдб = \frac{Чб}{Чпрс} \quad (2.3)$$

де Чпрс - чисельність населення, не зайнятого трудовою діяльністю і зареєстрованого службою зайнятості як такі, що шукають роботу протягом року, чол.

Коефіцієнт ліквідності безробіття (Клб). Розраховується як відношення чисельності працевлаштованих безробітних за допомогою служби зайнятості до усієї чисельності безробітного населення, яке знаходиться на обліку в центрі зайнятості

$$Клб = \frac{Чбп}{Чб} \quad (2.4)$$

де Чбп - чисельність працевлаштованих безробітних за допомогою служби зайнятості протягом року, чол.

Коефіцієнт функціонального стану безробіття на певну дату (Кфсб). Визначається за формулою

$$Кфсб = \frac{Чб/д/ + Чб/гр/ + Чб/пн/}{Чб} \quad (2.5)$$

де Чб/д/ - чисельність безробітних, які отримують допомогу по безробіттю на певну дату, чол.;

Чб/гр/ - чисельність безробітних, які беруть участь у громадських роботах на певну дату, чол.;

Чб/пн/ - чисельність безробітних, які проходять перенавчання на певну дату, чол.

Коефіцієнт використання трудового потенціалу ринку праці (Квтп). Розраховується як відношення чисельності працевлаштованого населення, не зайнятого трудовою діяльністю, що зареєстроване у центрі зайнятості до усієї чисельності населення, не зайнятого трудовою діяльністю і зареєстровані у центрі зайнятості, як і ті, що шукають роботу

$$Квтп = \frac{Чп}{Чпрс} , \quad (2.6)$$

де Чп - чисельність працевлаштованого населення, не зайнятого трудовою діяльністю і зареєстрованого службою зайнятості, як такі, що шукають роботу протягом року, чол.

Коефіцієнт пропозиції робочої сили на певну дату (Кпрс). Обчислюється як відношення

$$Кпрс = \frac{Чпрс}{Р} , \quad (2.7)$$

де Р - потреба в робітниках на заміщення вільних робочих місць (посад) на певну дату, чол.

Коефіцієнт попиту робочої сили на певну дату (Кпс).

Розраховується як

$$Кпс = \frac{Р}{Чпрс} , \quad (2.8)$$

Для оцінки загальних тенденцій незайнятості передбачається розрахунок абсолютних приростів чисельності незайнятого населення і темпів приросту

$$\Delta y = y_1 - y_0; \quad \Delta y' = \frac{y_1 - y_0}{y_0} 100\% , \quad (2.9)$$

де y_1 , y_0 - чисельність зареєстрованого службою зайнятості незайнятого населення, відповідно на початок і

кінець періоду, що аналізується, чол.;

Δu - абсолютний приріст незайнятості, чол.;

$\Delta u'$ - темп приросту незайнятості, %.

Розглянувши вище зазначені показники, перейдемо до розгляду балансу трудових ресурсів, який у відповідності до статистичної звітності складається з 4-ох розділів:

- I. Населення
- II. Трудові ресурси
- III. Розподіл трудових ресурсів
- IV. Розподіл зайнятих у народному господарстві за сферами і галузями.

Розглянемо баланс трудових ресурсів Тернопільської області у 1992-1993 роках (таблиця 2.1).

Таблиця 2.1.

БАЛАН
ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ ОБЛАСТІ
у 1992-1993 роках, тис.осіб

Показники	1992		1993		гр. 3 до гр. 1, %
	Всього	%	Всього	%	
	1	2	3	4	5
I. НАСЕЛЕННЯ	1177.1	100	1180.3	100	+0.27
II. ТРУДОВІ РЕСУРСИ -					
всього	636.5	54.1	642.0	54.39	+0.86
у тому числі:					
працездатне населення у					
працездатному віці	601.3	94.5	604.6	94.17	+0.55

Продовження таблиці 2.1

А	1	2	3	4	5
працюючі особи старшого віку та підлітки	35.2	5.5	37.4	5.83	+6.25
III. РОЗПОДІЛ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ					
Зайнято у народному господарстві	508.2	100	496.6	100	-2.28
у тому числі:					
працівники державних, громадських підприємств, установ та організацій	313.0	61.6	309.9	62.41	-0.99
колгоспники, зайняті у суспільному господарстві колгоспників	156.0	30.7	150.53	0.31	-0.96
особи, зайняті у селянському (фермерському) господарстві	0.7	0.13	1.1	0.22	+57.14
особи, зайняті у кооперативах і малих підприємствах (без сумісників)	11.7	2.3	12.3	2.47	+5.1
особи, зайняті індивідуальною трудовою діяльністю	1.5	0.29	-	-	-
особи, зайняті на підприємствах споживчої					

Продовження таблиці 2.1

А	1	2	3	4	5
кооперації	25.3	4.98	22.8	4.59	-9.86
інші	1.0	-	8.7	-	-
Учні працездатного віку, які навчаються з відри- вом від виробництва -					
всього	38.7	-	38.8	-	+0.26
Служителі релігійного культу	1.0	-	1.2	-	+20.0
Працездатне населення у працездатному віці, зай- няте у домашньому госпо- дарстві - всього	80.6	13.4	92.5	15.29	+15.76
IV. РОЗПОДІЛ ЗАЙНЯТИХ У НАРОДНОМУ ГОСПОДАРСТВІ ЗА СФЕРАМИ І ГАЛУЗЯМИ					
всього	508.2	100	496.6	100	-2.28
у тому числі:					
У галузях сфери мате- ріального виробництва -					
всього	364.0	71.6	356.4	71.77	-2.09
з них у:					
промисловості	112.2	22.07	111.0	22.35	-1.07
будівництві	35.7	7.02	32.8	6.6	-1.18
сільському господарстві	155.4	30.61	150.7	30.35	-3.02
лісовому господарстві	1.8	0.35	1.8	0.36	-

Продовження таблиці 2.1

А	1	2	3	4	5
транспорті і зв'язку (об- слуговування виробництва)	18.4	3.62	19.1	3.85	+3.80
торгівлі, громадському харчуванні, заготівлях, матеріально-технічному					
постачанні і збуті	36.6	7.2	34.8	7.0	-4.92
інформаційно-обчислюва- ному обслуговуванні	0.8	0.15	0.5	0.11	-37.5
інших галузях матеріаль- ного виробництва	3.1	0.6	5.7	1.15	+83.87
У галузях невиробничої сфери - всього	144.2	28.4	140.2	28.23	-2.77
з них в:					
освіті, культурі та мис- тецтві	60.1	11.83	58.7	11.82	-2.33
науці та науковому об- слуговуванні	2.7	0.53	2.3	0.46	-14.81
охороні здоров'я	35.8	7.04	35.9	7.23	+0.28
житловому та комуналь- ному господарстві і не- виробничих видах побуто- вого обслуговування на- селення	20.1	3.96	15.5	3.12	-22.88
транспорті і зв'язку (обслуговування населен-					

Продовження таблиці 2.1

А	1	2	3	4	5
ня з невиробничих галузей) апарат органів державного управління, органів управління кооперативних і громадських організацій, у кредитних і страхових установах	-	-	11.6	2.34	-
	25.5	5.02	16.2	3.26	-36.47

I. Населення. Як видно з балансу трудових ресурсів, населення області 1992 року становило 1177,1 тис. чол., у 1993 році воно зросло на 3,2 тис. чол. у порівнянні з 1992 роком і склало 1180,3 тис. чол. Приріст становив 0,27%

II. Трудові ресурси. Трудові ресурси області 1992 року становили 636,5 тис. чол., це 54,1% від усього населення, у тому числі: працездатне населення у працездатному віці складає 601,3 тис. чол. або 94,5% до трудових ресурсів; працюючі особи старшого віку (тобто пенсіонери) та підлітки (яким не виповнилося 16 років) складають 35,2 тис. чол. або 5,5% трудових ресурсів.

Трудові ресурси області 1993 року зросли на 5,5 тис. чол. або на 0,86%, і склали 642 тис. чол., з них працездатне населення у працездатному віці склало 604,6 тис.чол. або 94,17% до трудових ресурсів; працюючі особи старшого віку і підлітки - 37,4 тис. чол., або 5,83% до трудових ресурсів.

III. Розподіл трудових ресурсів. У народному господарстві області 1992 року було зайнято 508,2 тис. чол. (або 79,84% до трудових ресурсів). Найбільшу питому вагу серед зайнятих складають працівники державних, громадських підприємств, установ та організацій 313 тис. чол. або 61,6%; на другому місці колгоспники, зайняті у суспільному господарстві колгоспів - 156 тис. чол. або 30,7%.

1993 року питома вага зайнятих у народному господарстві знизилася у порівнянні з 1992 роком на 11,6 тис. чол., або на 2,28% і склала 496,6 тис. чол. або 77,35% до трудових ресурсів. Знову найбільшу питому вагу становлять працівники громадських підприємств, установ та організацій - 309,9 тис. чол., або 62,41%; на другому місці колгоспники, зайняті у суспільному господарстві колгоспників, - 150,5 тис. чол. або 30,31%.

Отже, як ми бачимо, хоч збільшилася кількість трудових ресурсів на 5,5 тис. чол., частка зайнятих зменшилася на 11,6 тис. чол.

IV. Розподіл зайнятих у народному господарстві за сферами і галузями.

Із даних балансу видно, що у 1992 році найбільше населення було зайнято у галузях сфери матеріального виробництва - 364 тис. чол. або 71,6% до зайнятих у народному господарстві; у галузях невиробничої сфери 144,2 тис. чол. або 28,4%. Найбільшу частину становлять працівники сільського господарства - 155,4 тис. чол. або 30,61%; працівники промисловості складають 112,2 тис. чол. або 22,07%, вони на другому місці. Лише незначну частину становлять зайняті у лісовому господарстві 1,8 тис. чол. або 0,35% та інформаційно-обчис-

живальному обслуговуванні - 800 чол. або 0,15%.

У 1993 році доля зайнятих у сфері матеріального виробництва знизилася на 7,6 тис. чол., або на 2,08%. Найбільшу частку складають зайняті у сільському господарстві - 150,7 тис. чол. або 30,35%; друге місце займають працівники промисловості - 111 тис.чол. або 22,35%. Так само незначну частку становлять зайняті в інформаційно-обчислювальному обслуговуванні - 500 чол. або 0,11%.

У галузях невиробничої сфери протягом 1993 року доля зайнятих знизилася на 4 тис. чол. або на 2,77%.

На основі балансу трудових ресурсів наведемо методичку розробки розрахункового балансу ринку праці Тернопільської області у 1992 та 1993 роках. Він включає такі показники:

I. Пропозицію робочої сили.

II. Попит на робочу силу.

Розрахунковий баланс ринку праці наведемо у формі таблиці (табл. 2.2.) і покажемо взаємодію показників. При цьому окремо наводимо дані стосовно пропозиції робочої сили

а) щодо незайнятого населення;

б) щодо безробітного населення.

Із складеного розрахункового балансу ринку праці видно, що пропозиція робочої сили серед незайнятого населення на початок 1992 року становила 1182 чол., на початок 1993 року 4990 чол., тобто зросла у 3,2 рази. З них мали статус безробітних на початок 1992 року - 613 чол.; 1993 р. - 4068 чол. Кількість безробітних протягом 1993 року зросла у 6,6 рази.

Надійшло протягом року на ринок праці: 1992 р. - 10741 чол., 1993 р. - 10582 чол. Отже, як бачимо, що зменшилася кількість громадян, які звернулися до служби зайнятості у

питаннях працевлаштування протягом 1993 року, на 159 чоловік. Тепер докладніше розглянемо, тих що звернулися, з причин незайнятості.

Таблиця 2.2.

РОЗРАХУНКОВИЙ БАЛАНС РИНКУ ПРАЦІ
ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ ОБЛІСТІ у 1992-1993 роках

Показники	Чисельність, чол.		гр.2 до гр.1, рівнів
	1992р.	1993р.	
А	1	2	3*

1.ПРОПОЗИЦІЯ РОБОЧОЇ СИЛИ

а) серед незайнятого населення

Чисельність зареєстрованих службою зайнятості громадян не зайнятих трудовою діяльністю, для яких вирішується питання їх нового працевлаштування на початок року

1182 4990 +3.2

з них:

мали статус безробітних на початок періоду

613 4068 +6.6

НАДІЙШЛО ПРОТЯГОМ РОКУ НА РИНОК ПРАЦІ,

всього

10741 10582 -0.9

у тому числі з причин незайнятості:

вивільнені у зв'язку з ліквідацією,

*Протягом 1992-1993 років у центрі зайнятості області велися не усі форми статистичної звітності, тому автору неможливо зробити порівняння з усіх показників балансу ринку праці.

Продовження таблиці 2.2.

А	1	2	3*
реорганізацією, перепрофілюванням підприємств, скороченням чисельності або штату	3714	2091	-1.8
звільнені за власним бажанням	3584	4242	+1.2
звільнені за порушення трудової дисципліни	69	47	-0.6
звільнені у запас із Збройних Сил за скороченням чисельності без права на пенсію	35	13	-2.6
демобілізовані із військової строкової служби	453	455	+1.2
звільнені з установ, що виконують покарання або здійснюють примусове лікування	48	35	-1.4
випускники загальноосвітніх шкіл	253	374	+1.4
випускники ПТУ	362	510	+1.4
випускники середніх спеціальних і вищих навчальних закладів	836	748	-1.1
переселенці із зони аварії на Чорнобильській АЕС	7	13	+1.8
біженці	4	-	-
раніше зайняті у домашньому господарстві	164	129	-1.3
інші	1212	1825	+1.5

Продовження таблиці 2.2.

А	1	2	3*
---	---	---	----

б) серед безробітних

Чисельність зареєстрованих громадян, що мали статус безробітних на кінець року	4068	-	-
НАДІЙШЛО ПРОТЯГОМ РОКУ НА РИНОК ПРАЦІ, всього	-	5106	-
з причин незайнятості:			
вивільнені у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, перепрофілюванням підприємств, скороченням чисельності	1536	1438	-
звільнені за власним бажанням	1109	1497	-
звільнені за порушення трудової дис- ципліни	15	22	-
звільнені у запас з Збройних Сил за скороченням чисельності без права на пенсію	7	10	-
демобілізовані із військової строко- вої служби	61	238	-
звільнені з установ, що виконують по- судові покарання або здійснюють			
примусове лікування	4	4	-
випускники ПТУ	194	350	-
випускники середніх спеціальних і ви- щих навчальних закладів	524	608	-

Продовження таблиці 2.2.

А	1	2	3*
переселенці із зони аварії на Чорнобильській АЕС	4	5	-
раніше зайняті у домашньому господарстві	28	50	-
інші	586	884	-
ІІ. ПОПИТ НА РОБОЧУ СИЛУ,			
всього на початок року	3466	1761	-
працевлаштовано протягом року, всього у т.ч. безробітних	3706	5124	-
працевлаштовано на новостворені робочі місця у державному секторі економіки	3496		-
працевлаштовано на новостворені робочі місця у недержавному секторі економіки	210		-
ІНШІ НАПРЯМКИ СПРИЯННЯ ЗАЙНЯТОСТІ			
проходило професійне навчання	128	961	-
брало участь у громадських роботах	71	328	-
Зареєстровано безробітних на кінець періоду	4068	5443	-
Стан задоволення незайнятих громадян у робочих місцях на початок року, чоловіко-місць	2.93	0.35	-

Найбільшу питому вагу складають звільнені за власним

ожанням - 40% до загальної чисельності тих, хто надійшов на ринок праці. Їх кількість збільшилась у 1993 році на 658 чол. або на 18,3% до 1992 року. На другому місці знаходяться ті, що вивільнені у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, перепрофілюванням підприємств, скороченням чисельності - 19,8%. Їхня чисельність з надходженням на ринок праці у 1993 році дещо зменшилась - на 1623 чол. або на 43,7% до рівня 1992 року.

Зверталася до центру зайнятості і молодь. Це випускники загальноосвітніх шкіл, випускники ПТУ, випускники середніх спеціальних і вищих навчальних учбових закладів. Протягом 1993 року їх кількість відповідно становила 374 чол., 510 чол., 748 чол., що в сумі становить 1632 чол. У порівнянні з 1992 роком їх чисельність збільшилась на 181 чол., або на 12,5%, і склала 1451 чол.

Демобілізовані з військової строкової служби надійшли на ринок праці протягом 1993 року у кількості 555 чол., що на 102 чол. або на 22,5% більше, ніж у 1992 році.

Незначну частину на ринку праці протягом 1993 року становили переселенці із зони аварії на Чорнобильській АЕС - 13 чол.; звільнені у запас із Збройних Сил за скороченням чисельності або штату без права на пенсію - 13 чол.; звільнені за порушення трудової дисципліни - 47 чол.

б) серед безробітних

Станом на 01.01.1993 року чисельність безробітних становила 4068 чол. Найбільшу питому вагу складають звільнені у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, перепрофілюванням підприємств, скороченням чисельності (37,7% до всіх безробітних, тобто 1536 чол.). На другому місці - звільнені за

власним бажанням - 1109 чол. або 27,3%. Незначну частину становлять переселенці із зони аварії на Чорнобильській АЕС, звільнені з установ, що виконують судові покарання, відповідно 0,09%.

Протягом 1993 року чисельність громадян, яким було надано статус безробітних, становила 5106 чол. З причин незаайнятості найбільшу питому вагу складають звільнені за власним бажанням - 29,3% до всіх безробітних, на другому місці звільнені у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією і перепрофілюванням підприємств - 28,1%. Відповідно їхня чисельність склала 1498 чол. і 1438 чол. Найменшу частину становлять знову переселенці із зони аварії на Чорнобильській АЕС та звільнені з установ, що виконують судові покарання, - 0,07%.

II. Попит на робочу силу.

Вільних вакантних місць станом на 01.01.1992 року було у Тернопільській області 3466, на 01.01.1993 року - 1761. Стан задоволення попиту незаайнятих громадян на робочі місця відповідно становив:

на 01.01.1992 року 3 місця/чол. - $\frac{3466 \text{ вак.місць}}{1182 \text{ чол.}}$

на 01.01.1993 року 0,35 місця/чол. - $\frac{1761 \text{ вак.місць}}{4990 \text{ чол.}}$

Як бачимо, попит на робочу силу в області різко впав (на 50,8%). Працевлаштовано протягом 1992 року - 3706 чол., 1993 року - 5124 чол., у тому числі безробітних відповідно 1222 чол. та 2029 чол.

Напрямки сприяння зайнятості:

а) проходило професійне навчання протягом 1993 року 901 чол., що у 7 разів більше, ніж у 1992 році - 128 чол.

б) брало участь у громадських роботах протягом 1993 ро-

ку - 328 чол., що у 4,6 рази більше, ніж у 1992 році - 71 чол.

Зареєстровано безробітних станом на 01.01.1994 року - 5443 чол.

Проаналізуємо соціально-демографічний склад ринку праці Тернопільської області у 1992-1993 роках (таблиця 2.3).

З наведених даних видно, що чисельність безробітних на кінець 1993 року зросла на 1375 чол. або на 33,8% у порів'янні з 1992 роком.

Таблиця 2.3.

СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНИЙ СКЛАД
РИНКУ ПРАЦІ ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ ОБЛАСТІ
у 1992-1993 роках

Показники	Роки. Чисельність, чол.		гр.2 до гр.1, %
	1992	1993	
А	1	2	3
Зареєстровано безробітних на кінець звітного періоду	4068	5443	+33.8
за соціальним складом:			
робітники	1034	1656	+60.2
службовці	3034	3787	+24.8
за освітою:			
вища, незакінчена вища	1587	2044	+28.9
середня спеціальна	1563	2149	+37.5
середня загальна	898	1226	+36.5
незакінчена середня	20	24	+20.0
за віком:			
до 18 років	30	52	+73.3

Продовження таблиці 2.3.

А	1	2	3
18-21 рік	324	420	+29.6
22-24 роки	846	1201	+41.9
25-28 років	880	1191	+35.3
передпенсійного віку (за два роки до пенсії, за віком на пільгових умовах)	40	47	+17.5
інші	1948	2532	+29.9
за статтю:			
жінки	2794	3581	+28.2
питома вага жінок у загальній чисельності безробітних, %	68.7	65.8	-2.9

За соціальним складом: кількість робітників серед безробітних на кінець 1993 року зросла на 60,2% або на 622 чол. До 1992 року, частка робітників серед безробітних склала у 1993 році 30,42%; кількість службовців серед безробітних на кінець 1993 року зросла на 753 чол. або на 24,8% у порівнянні з минулим роком. Питома вага службовців серед безробітного населення в 1993 році склала 69,58%.

За освітою: найбільше безробітних із середньою спеціальною освітою. Їх чисельність на кінець 1993 року становила 2149 чол., що на 586 чол. більше, ніж у 1992 році тобто на 37,5%. Із середньою загальною освітою частка безробітних зросла 1993 року на 36,5% або на 328 чол. до 1992 року. Особи з вищою та незакінченою вищою освітою теж складають значну частину серед безробітних, на кінець 1993 року їх чисель-

ність становила 2044 чол., вона зросла у порівнянні з минулим роком на 457 чол. або на 28,8%; особи з незакінченою середньою освітою складали незначну частку і в 1993 році - 24 чол.

За віковим складом: найбільш уражена безробіттям молодь віком 18-28 років. Її питома вага серед безробітних складає 52,6%. Протягом 1993 року найбільше безробітних було у віковій категорії 21-24 роки. Їх частка зросла у порівнянні з 1992 роком на 41,9% або на 355 чол.; у віці 25-28 років на 35,3% або на 311 чол.; у віці 18-21 рік збільшилася на 29,6% або на 96 чол.; чисельність молоді у віці до 18 років зросла на 22 чол. або на 73,3% до 1992 року. До групи інші входять громадяни у віці від 29 років - до передпенсійного віку. Їх частка у кількості безробітних становить 46,5%. Кількість осіб, що прийшли на ринок праці у цій віковій категорії, збільшилася на 584 чол. або на 29,9% до 1992 року.

За статтю: велику питому вагу серед безробітних займають жінки: на кінець 1992 року - 68,0%, на кінець 1993 року - 65,8%. Кількість жінок що прийшли на ринок праці протягом 1993 року збільшилася на 787 чол. або на 28,2% до рівня 1992 року, і склала на кінець 1993 року 3581 чоловік.

Виходячи з даних таблиць 2.1, 2.2 та описаних вище формул (2.1-2.9), розрахуємо показники, які характеризують ринок праці Тернопільської області у 1992-1993 роках.

1) **Загальний коефіцієнт зайнятості населення**

у 1992 році

$$K_z = \frac{508200}{601300} = 0,82$$

у 1993 році

$$K_z = \frac{496800}{604600} = 0,85$$

Як бачимо з розрахунків, загальний коефіцієнт зайнятос-

ті населення Тернопільської області анизився з 0,85 у 1992 році до 0,82 у 1993 році.

2) Загальний коефіцієнт безробіття

у 1992 році у 1993 році

$$Кб - \frac{6060}{601300} - 0,010 \quad Кб - \frac{9174}{604600} - 0,015$$

Коефіцієнт безробіття у 1992 та у 1993 роках, як бачимо, має тенденцію до збільшення.

3) Коефіцієнт достовірності безробіття

у 1992 році у 1993 році

$$Кдб - \frac{6060}{11923} - 0,59 \quad Кдб - \frac{9174}{15572} - 0,51$$

Як видно з розрахунків коефіцієнт достовірності безробіття зріс у 1993 році на 0,08 у порівнянні з 1992 роком. Це є свідченням зростання чисельності безробітних.

4) Коефіцієнт ліквідності безробіття

у 1992 р. у 1993 р.

$$Клб - \frac{1222}{6060} - 0,22 \quad Клб - \frac{2029}{9174} - 0,20$$

З розрахунку бачимо, цей показник зріс у 1993 році на 0,02 у порівнянні з 1992 роком, що свідчить про ефективність роботи служби зайнятості області, оскільки значно зросла чисельність працевлаштованих безробітних.

5) коефіцієнт функціонального стану безробіття

станом на 01.01.1993 року

$$Кфсб - \frac{2244+18+15}{4068} - 0,56$$

станом на 01.01.1994 року

$$Кфсб - \frac{2016+34+231}{5443} - 0,42$$

Коефіцієнт функціонального стану безробіття по суті висвітлює соціальний захист безробітного населення, що включає: виплати допомоги, участь безробітних у громадських роботах та підвищенні кваліфікації, перепідготовку. Як бачимо з розрахунку, коефіцієнт знизився на 0,14 станом на 01.01.1994 року в порівнянні з цією ж датою минулого року. Це свідчить про пониження соціального захисту безробітних у Тернопільській області.

6) коефіцієнт використання трудового потенціалу

у 1992 році

у 1993 році

$$\text{Квтп} = \frac{3706}{11923} = 0,31$$

$$\text{Квтп} = \frac{5124}{15572} = 0,33$$

Провівши розрахунок названого коефіцієнту можна зробити висновок, що чисельність працевлаштованих громадян серед незайнятого населення, які звернулися до служби зайнятості за сприяттям у працевлаштуванні значно зросла. Значення коефіцієнта у 1993 році зросло в порівнянні з 1992 роком на 0,02. Це знову говорить про позитивні результати роботи Тернопільської обласної служби зайнятості.

7) Коефіцієнт пропозиції робочої сили

станом на 01.01.1992 року

$$\text{Кпрс} = \frac{1182}{3466} = 0,34$$

станом на 01.01.1993 року

$$\text{Кпрс} = \frac{4990}{1761} = 2,83$$

Коефіцієнт пропозиції робочої сили показує взаємозв'язок пропозиції та попиту на робочу силу на ринку праці. Проведені нами розрахунки показують, що станом на 01.01.1992 р. пропозиція робочої сили перевищувала попит і коефіцієнт становив 0,34. Станом на 01.01.1993 року ситуація різко змі-

нилася. Кількість вакансій зменшилася, а пропозиція робочої сили зросла, відповідно значення коефіцієнта становить 2,83. Це свідчить про значні диспропорції між пропозицією і попитом на робочу силу у Тернопільській області.

8) Коефіцієнт попиту робочої сили

станом на 01.01.1992 року

$$\text{Кпс} - \frac{3466}{1182} = 2,93$$

станом на 01.01.1993 року

$$\text{Кпс} - \frac{1761}{4990} = 0,35$$

9) Абсолютний приріст незайнятості протягом 1992 року

$$\Delta Y - 10741 - 1182 = 9559 \text{ чол.}$$

протягом 1993 року

$$\Delta Y - 10582 - 4990 = 5592 \text{ чол.}$$

10) Темп приросту незайнятості протягом 1992 року

$$\Delta Y' - \frac{10741 - 1182}{1182} 100\% = 808\%$$

протягом 1993 року

$$\Delta Y' - \frac{10582 - 4990}{4990} 100\% = 112\%$$

Темп приросту незайнятості говорить про те, на скільки зросла чисельність незайнятого населення, яке звернулося за питань працевлаштування до служби зайнятості протягом року. Протягом 1992 року чисельність незайнятого населення зросла на 808%, тобто зросла більше як у 8 разів. Протягом 1993 року приріст незайнятості дещо знизився і становив 112%.

Здійснивши розрахунок балансу ринку праці, можна апрогнзувати очікувану чисельність осіб, що матимуть статус зареєстрованих безробітних на кінець прогнозного року (Чб) за

рівнянням балансу ринку праці:

- $Чб = Чбо + Чвп + Чву + Чі - Сд - Сн - Сз - Сп - Уо - Но$
де $Чбо$ - чисельність осіб, що мають статус зареєстрованих безробітних на початок прогнозного року та по яких вирішується питання їхнього працевлаштування, чол.;
- $Чвп$ - чисельність працівників працевдатного віку, що вивільнюються з підприємств, організацій, установ протягом прогнозного року, одне з головних джерел пропозиції робочої сили на ринку праці, чол.;
- $Чі$ - чисельність осіб працевдатного віку, які з різних причин не працюють у суспільному виробництві (робота у домашньому господарстві, військова служба, переселенці, біженці та ін.), чол.;
- $Сд$ - можливе працевлаштування на вільні робочі місця та вакансії посади відповідно до їх наявності на діючих підприємствах на початок прогнозного року, чол.;
- $Сн$ - можливе працевлаштування на додатково створені робочі місця в усіх секторах економіки, чол.;
- $Сз$ - обсяги працевлаштування на нові робочі місця, що створюватимуться службою зайнятості або за рахунок коштів з фонду сприяння зайнятості, чол.;
- $Сп$ - можливе працевлаштування у наслідок територіально-галузевого перерозподілу працівників за межі області, на сезонні роботи, на роботи вахтовим методом тощо, чол.;
- $Уо$ - очікувана чисельність осіб з числа вивільнених та незайнятого працевдатного населення, направлених на професійне навчання та перепідготовку, чол.;
- $Но$ - очікуваний приріст зайнятих у домашньому господарстві, вихід осіб працевдатного віку на дострокову пенсію то-

що, чол.

Тепер зробимо прогноз чисельності безробітних на 1995 рік за допомогою статистичного методу експоненційного вирівнювання. Прогнозування числа безробітних базується на вихідному ряді динаміки по кварталах за 1992-1994 роки (додаток 5.1). Аналіз цього ряду свідчить про відсутність загальної тенденції показника. Тому прогнозні розрахунки доцільно зробити на основі експоненційних середніх, що дозволяє максимально враховувати ті тенденції, які склалися в останній час. Експоненційна середня має властивість адаптуватися до нових умов. Загальна формула експоненційної середньої має вигляд:

$$Q_t = \alpha y_t + (1 - \alpha) Q_{t-1}, \quad (2.10)$$

де Q_t - експоненційна середня;

α - параметр вимірювання;

y_t - рівень ряду динаміки.

Параметр α залежить від обраного періоду часу, який максимально буде враховуватися при прогнозуванні (m)

$$\alpha = \frac{2}{m+1} \quad (2.11)$$

Для розрахунку прогнозних значень використовуємо лінійне або параболічне рівняння. Параметри лінійного рівняння визначаються на основі експоненційних середніх за формулами:

$$a_0 = 2Q_t^1 - Q_t^2 \quad (2.12) \quad a_1 = \frac{\alpha}{1-\alpha} (Q_t^1 - Q_t^2) \quad (2.13)$$

Прогнозні оцінки для періоду випередження знаходяться таким чином:

$$y_t = a_0 + a_1 t \quad (2.14)$$

Інтервал прогнозу одержується на основі визначеної помилки прогнозу (S_p):

$$y_{t+1} \pm S_p \quad (2.15)$$

Тоді нижня межа прогнозу дорівнює $y_{t+1} - S_p$, а верхня межа $y_{t+1} + S_p$

Розрахунки, які зроблено на ПЕОМ з використанням програми **STATAN** дозволяють зробити такі висновки. При параметрі вирівнювання $\alpha=0.222$ (для $m=8$) (додаток 5.2) лінійне рівняння для вихідного ряду динаміки має вигляд:

$$y_t = 4347,085 + 59,365t.$$

Відхилення фактичних значень від розрахункових становить 16,9%. Прогнозні оцінки з числа безробітних на 1995 рік (по кварталах) дорівнюють:

I квартал (1-1) - 4466 чол.,

II квартал (1-2) - 4525 чол.,

III квартал (1-3) - 4585 чол.,

IV квартал (1-4) - 4644 чол.

Тепер побудуємо рівняння залежності між рівнем зайнятості населення і основними факторами що впливають на неї.

Для проведення логіко-теоретичного аналізу основних груп факторів і визначення ступеня їх впливу на ефективну зайнятість з метою науково-обгрунтованого вибору основних факторів, для зрівняння залежності визначення ефективної зайнятості, а також для зведення до мінімуму тих факторів які не мають значення, у рівнянні нами розроблена класифікація факторів ефективної зайнятості.

Усі основні фактори, які впливають на рівень ефективної зайнятості, нами згруповані 4 групи і конкретизовані кількісними показниками.

1. Демографічні: народжуваність (на 1000 чол.); смертність (на 1000 чол.); природний приріст (на 1000 чол.); міг-

рація (на 1000 чол.).

2. Соціальні: забезпечення житлом, m^2 /люд.; платні послуги населення на одного жителя, крб.; охоплення дитячими дошкільними закладами (%), освітній рівень (число років навчання).

3. Економічні: створення робочих місць; заробітна плата (крб.); коефіцієнт змінності; капітальні вкладення (крб.); спад виробництва промислової продукції (крб.); спад виробництва товарів народного споживання (крб.).

4. Екологічні: Кількість зелених масивів і насаджень на одного жителя (га/чол.); викид шкідливих речовин в атмосферу на одного жителя (m^3 /чол.); скидання забруднених вод на одного жителя (m^3 /чол.); середня концентрація забруднених речовин у повітрі (mgr/m^3); основні фонди природо-охоронного призначення (млн. крб.); капітальні вкладення в охорону природи (крб.); рівень затрат на охорону природи у середньому на одного жителя (крб./чол.).

Головною метою визначення залежності рівня ефективної зайнятості населення від різних факторів є значення відібраних факторів. Однак, слід відмітити, що визначення залежності між ефективною зайнятістю і багатьма показниками з 4 груп факторів, таких як санітарно-гігієнічного, природно-кліматичного та еколого-економічного і соціального характеру з ряду причин виявилось неможливим, а також недоцільним. По-перше, багато факторів демографічного, соціального, економічного та екологічного характеру досить важко включити у рівняння залежності через нечітку сформульованість їх кількісних показників. По-друге, досить утруднений збір і обробка первинної статистичної інформації з перелічених факторів.

По-третє, відносно мала вибірка для великого числа факторів, що може призвести до незначимості параметрів рівняння регресії.

З вище назованих міркувань ми відібрали 8 найбільш важливих факторів, що впливають на рівень зайнятості. З метою визначення дії цих факторів на рівень зайнятості населення нами використані економіко-статистичні методи. Перевага їх застосування на відміну від інших кількісних методів полягає в тім, що вони дозволяють визначити найбільш доцільне комбінування як демографічних, економічних, соціальних та інших факторів і вплив кожного окремо на підвищення ефективності зайнятості населення.

Для визначення форми залежності між рівнем зайнятості населення і вказаними вище факторами може бути використана форма зв'язку, яка описується рівнянням:

$$y = a + \sum_{k=1}^n v_k x_k \quad (2.16)$$

де y - результативний показник, коефіцієнт зайнятості всього населення;

x_k - фактори, що впливають на рівень зайнятості;

a, v_k - параметри даного рівня.

У кінцеву регресійну модель включено два основні фактори:

- 1) обсяг виробництва промислової продукції (млрд. крб.);
- 2) виробництво товарів народного споживання (млрд. крб.).

Оскільки вихідні дані (додаток 5.3) є рядами динаміки при розрахунку параметрів рівняння множинної регресії враховувався показник часу (t) як незалежна змінна.

Розрахунки, які виконано на ПОЕМ в використанні програм *STATAN*, показують, що результативний показник - коефі-

цієнт зайнятості (у) дуже сильно (на 85%) залежить від двох зазначених вище факторів (додаток Б.4), оскільки коефіцієнт множинної регресії становить 0,923 (чим ближчий цей коефіцієнт до 1, тим сильніший зв'язок).

Рівняння множинної регресії має вигляд:

$$y = 0.833160 + 0.00008254X_1 + 0.0000008078X_2 - 0.003652t$$

Таким чином, при збільшенні обсягу виробництва на 1 млрд. крб коефіцієнт зайнятості зростає на 0,00008254, а при збільшенні обсягу виробництва товарів народного споживання - на 0,0000008078. Отже, можна зробити висновок про те, що зростання факторних показників викликає підвищення рівня зайнятості населення і навпаки.

2.2. Аналіз ринку праці регіону

Процеси формування ринку праці, які підлягають моніторингу мають не тільки динамічний характер. Вони включають ряд етапів, в першу чергу від моменту вивільнення робітників до моменту їх працевлаштування.

Для оцінки цих процесів пропонуємо логіко-функціональну схему послідовності виконання основних етапів моніторингу стану і кон'юнктури ринку праці, яка являє собою логічно пов'язані інформаційні блоки, які у сукупності характеризують зрушення, що відбуваються на регіональному ринку праці.

Ця схема включає такі блоки:

- I - вивільнення працівників;
- II - незайняте населення, яке звернулося з питань працевлаштування у регіональний центр зайнятості;
- III - працевлаштоване населення;

- IV - безробітне населення;
- V - населення зайняте на громадських роботах;
- VI - населення, що проходить професійне навчання і перенавчання;
- VII - незайняте населення, зафіксоване регіональною службою зайнятості, але не працевлаштоване;
- VIII - потреба у робочій силі.

Перейдемо до розгляду даної схеми.

I. Вивільнення працівників. Територіально-галузеве вивільнення робітників розглядається як один з початкових етапів формування ринку робочої сили у регіоні. На цей процес впливає безліч причинних факторів, які виникають зі становленням ринку праці.

Наведемо основні з них:

- нетривкі господарські зв'язки між постачальниками і споживачами продукції (послуг) різних виробничих структур, зниження дисципліни поставок;

- процеси конверсії і скорочення оборонних виробництв;

- відсутність джерел фінансування і матеріальних ресурсів для введення у дію нових, реконструкції, розширення і модернізація промислових об'єктів;

- банкрутство підприємств через лібералізацію цін, ліквідація нерентабельних підприємств;

- недостатнє фінансування працівників науково-дослідних проектних і навчальних закладів;

- різке подорожчання сировини, палива, електроенергії, тарифів на транспортні послуги і скорочення вантажо-пасажирських перевезень;

- роздержавлення і приватизація власності;

- нестійкість фінансових відносин між постачальниками і споживачами, які знаходяться за межами України.

У залежності від регіону, економічних і соціальних умов наявності і можливості розвитку виробничої бази, інфраструктури, демографічного складу населення і трудових ресурсів ці фактори мають різну силу впливу на вивільнення робітників.

Так, у Тернопільській області протягом 1994 року вивільнено 4162 чол., з них робітників 2883 чол., або 69,27% від чисельності вивільнених та 1279 чол. службовців або 30,73% (додаток 5.5).

Оскільки у секторі державної форми власності працює біля 90% усіх працівників, то відповідно маємо тут і найбільше вивільнення - 3457 чол. з них робітників 2403 чол. або 69,51%, службовців - 1054 чол. або 30,49%. З підприємств колективної форми власності вивільнено 391 чол., у т.ч. робітників 263 чол. або 67,26%, службовців 128 чол. або 32,74%. Лише незначну частку становлять вивільнені з підприємств приватної та змішаної форм власності - 22 та 292 чол. відповідно.

Тепер розглянемо вивільнення по галузях народного господарства. Найбільшу кількість працівників вивільнено протягом року в промисловості - 1606 чол., з них робітників 1204 чол. або 74,97% і службовців 402 чол. або 25,03%.

На другому місці за чисельністю вивільнених буде торгівля та громадське харчування - 685 чол. у т.ч. 515 робітників та 170 службовців. Незначну частку становлять вивільнені з галузей житлово-комунального господарства та культури, і відповідно 53 та 35 чоловік.

Отже, як бачимо, багато структур народного господарства

звільнилися з тих або інших причин від робітників, які не задовільняли їх за рівнем кваліфікації, віком, характером стосунків у колективі тощо. Це відповідає у деякій мірі логіці ринкових перетворень, за яких підприємства та організації звільняються у першу чергу від малокваліфікованих, без потрібного рівня підготовки робітників та службовців.

II. Незайняте населення, яке звернулося з питань працевлаштування до регіонального центру зайнятості.

Вивільнення працівників є одним з основних джерел формування контингенту незайнятого населення регіону. Частина цього контингенту звертається до служби зайнятості, реєструється і надалі вважається як "громадяни, які звернулися з питань працевлаштування". Тому моніторинговому аналізу підлягає не усе незайняте населення, а тільки те, що звернулося до служби зайнятості.

Вивільнення працівників, які відповідають визначенню "незайняте населення" є у принципі елементом формування ринкових трудових відносин. Відповідно до цього логічно припустити, що основним фактором, що впливає на формування обсягу незайнятого населення є процес ринкової структурної перебудови економіки. Однак, статистичні дані свідчать про те, що ці процеси поки що не домінують як фактори, що формують контингент незайнятого населення. Основною причиною вивільнень є так звані "особисті мотиви".

У Тернопільській області протягом 1994 року з питань працевлаштування до служби зайнятості звернулося 11896 чол. З причин незайнятості: тих, що звільнені за власним бажанням нараховується 4226 чол., з них працевлаштовано 2658 чол. (додаток 5.6).

Другим за силою впливу на формування чисельності незайнятого населення є фактор, що пов'язаний з реорганізацією економіки. Цей процес відображає реальний перехід до ринку.

Процес реформ економіки у першу чергу торкнувся виробництв, які використовують для випуску продукції велику номенклатуру сировини, матеріалу, палива, комплектуючих, які пов'язані з постачанням, джерела якого знаходяться як на території України, так і за її межами. Вивільнені з цієї причини становлять по області 2754 чол., з них працевлаштовано 686 чол. або 24,91%.

Високу питому вагу випускників шкіл у складі незайнятого населення - 403 чол. або 3,4%, можна пояснити відсутністю у них високої професійної підготовки. Але такі причини, як незайнятість випускників ПТУ і вищих учбових закладів є наслідком незбалансованості випуску спеціалістів з потребою їх у народному господарстві, економічними втратами суспільства. Їхня чисельність відповідно становить 852 чол. або 7,16% та 925 чол. або 7,78%. Працевлаштовано випускників шкіл 134 чол. або 33,25% від незайнятих випускників шкіл; випускників ПТУ - 353 чол. або 41,43% і випускників вищих учбових закладів - 433 чол. або 46,91%.

Проблему незайнятості вивільнених з установ, що виконують судові покарання або здійснюють примусове лікування, не слід розглядати як наслідок структурних перетворень в економіці. Питання працевлаштування цього контингенту працюючих існували і до перебудови й скоріш за усе залишаться і надалі гострою проблемою. Так, з 34 чоловік цієї категорії, що звернулися до служби зайнятості з питань працевлаштування, працевлаштовано 17 чоловік.

III. Працевлаштоване населення. Блок 3 "Працевлаштоване населення" є якби центральним основним блоком схеми, який характеризує з одного боку результативність діяльності державної системи зайнятості, а з другого, дозволяє визначити трудомсткість економіки, тобто, свого роду рівень ємкості ринку праці. Кількісна ємкість і динамічність структури цього блоку багато в чому залежить від стану блоку 8 "Потреба у робочій силі". У зв'язку з цим, при моніторинговій оцінці нами буде проведено аналіз залежності між названими блоками.

Організація територіально-галузевої системи зайнятості населення визначається перш за все абалансованістю трудових ресурсів та робочих місць. Однак, звернення громадян, що втратили роботу, в центр зайнятості ще не гарантує оперативного їх працевлаштування. Так, протягом 1994 року з тих, що звернулися до служби зайнятості у Тернопільській області, працевлаштовано 48,95% (додаток Б.7). Як бачимо, навіть не половина чисельності тих, що звернулися, отримала роботу. Серед районів найбільше працевлаштовано у Ланівецькому районі - 74,75% або 148 чол.; Козівському 73,85% або 305 чол.; Зборівському 68,23% або 262 чол.; Бучацькому 67,69% або 752 чол.

У м.Тернополі працевлаштовано 641 чол. або 24,80%, що складає найменшу питому вагу працевлаштованих у загальній чисельності осіб, які звернулися до служби зайнятості.

У зв'язку з процесами роздержавлення, приватизації, розвитком різних форм власності і видів діяльності виявилася нова тенденція перерозподілу трудових ресурсів між галузями і формами господарювання. Головним споживачем незайнятої робочої сили є державний сектор, підприємства і організації

якого надали роботу протягом 1994 року 87,33% громадянам від загальної чисельності працевлаштованих в допомогою служби зайнятості (додаток 5.8). Серед районів найбільшу питому вагу працевлаштованих складають Підволочиський - 100% або 123 чол., Борщівський 99,12% або 451 чол., Заліщицький 97,42% або 151 чол.

На підприємствах колективної форми власності у поточному році працевлаштовано 520 чол. або 8,93%. Найбільше працевлаштовано в Козівському районі 108 чол. або 35,41%.

На підприємствах приватної та мішаної форм власності відповідно 170 та 48 чол., що становить 2,92% і 0,82% до усіх працевлаштованих. Найбільше у приватний сектор пішло працювати у м.Тернополі - 93 чол. або 14,51%.

Важливе значення для визначення перспектив розвитку системи професійної освіти і перенавчання має аналіз розподілу працевлаштованих громадян по галузях економіки. Із додатку 5.9 видно, що основною сферою прикладання праці незайнятого населення залишається промисловість. Протягом 1994 року по області його нараховується 1784 чол. або 30,64% до усіх працевлаштованих. Серед районів найбільше громадян пішло працювати у промисловість у Ланівецькому районі - 68,92% або 102 чол., Збаразькому 66,24% або 155 чол., Теребовлянському 65,20% або 208 чол., Козівському 40,98% або 125 чол., Тернопільському 40,65% або 50 чол.

Менш значним щодо питомої ваги споживання робочої сили є сільське господарство. Це є прямим свідченням розвитку аграрного сектору в області. Працевлаштовані у сільському господарстві становлять 8,11% або 472 чол. Серед районів найкращих результатів досягли у Козівському 35,4% або 108 чол.,

гусятинському 31,23% або 99 чол., Заліщицькому 25,16% або 39 чол.

Відбувається перерозподіл працівників у невиробничу сферу. Зокрема, працевлаштовані у галузі охорони здоров'я фізкультури та соціального забезпечення становлять 7,37% або 429 чол. Серед районів найбільше працевлаштовано у цій галузі у Монастириському районі - 15,44% або 19 чол., Заліщицькому 12,26% або 19 чол., Кременецькому 10,18% або 58 чол., м.Тернополі 9,98% або 64 чол.

У галузі освіти прикладення своєї праці знайшли 7,01% або 408 чол. В адміністративних районах найбільше працевлаштовано тут у Заліщицькому - 20% або 31 чол., Чортківському 14,63% або 139 чол., м.Тернополі 13,26% або 85 чол.

З інших галузей необхідно виділити невиробничі види побутового обслуговування. Відомо, що в економічно розвинених країнах чисельність працюючих у сфері обслуговування досягає більше ніж 50%. В економіці області, як і в цілому в Україні, галузь побутового обслуговування не відіграє суттєвої ролі, а кількість робочих місць у ній росте незначно. Із загальної кількості працевлаштованих тільки 2,15% або 125 чол. знайшло можливість прикладання своєї праці у сфері послуг.

IV. Безробітне населення. З блоку II "Незайняте населення, яке звернулося з питань працевлаштування у службу зайнятості" відповідно до вищезгаданого нами Закону України про зайнятість населення формується блок IV.

Не зважаючи на високі темпи вростання безробіття вони усетакі не відображають самі собою її реального стану. Проаналізуємо дані на прикладі області (додаток 5.10). Станом на 01.01.1994 року чисельність безробітних становила 5443

чол., протягом року надано статус безробітних 5204 чол., що в сумі становить 10647 чол. З них працевлаштовано 2163 чол. або 20,32% від усієї чисельності безробітних; направлено на професійне навчання 665 чол. (додаток 5.15) і брали участь у громадських роботах 350 чол. Приблизна чисельність безробітних, яка мала бути на кінець 1994 року, повинна становити 7469 чол. (10647-2163-665-350=7469), а насправді станом на 01.01.1995 р. їх нараховувалося 3287 чол., що у 2,3 рази менше від наших розрахунків. Причина - прийняття вищезгаданої інструкції.

Тепер розглянемо детальніше працевлаштування безробітних. Як бачимо, їм усе важче знайти собі роботу. З усіх зареєстрованих прикладання праці знайшла 1/5 частина. Серед районів найбільше працевлаштовано у Зборівському - 82 чол. або 46,86 %, у Шумському - 58 чол. або 44,27 %, у Гусятинському - 103 чол. або 38,15 %. Найменшу частку (10,30%) складають ті, хто працевлаштований у м. Тернополі.

У даний час значна частина безробітного населення області - це люди з достатньо високим рівнем освіти. Однак, ситуація, яка складається на ринку стосовно попиту і пропозиції робочої сили, говорить про те, що коли галузі і сектори економіки регіону потребують працівників, то перш за все висококваліфікованих, а службовцям знайти вакантну посаду досить важко. Свідченням тому є те, що питома вага службовців серед безробітного населення складає 59,32% або 1950 чол., коли робітників відповідно 40,68% або 1337 чол. станом на 01.01.1995 року (додаток 5.11).

Найбільшу питому вагу складають безробітні службовці у м. Тернополі 82,81%, або 867 чол. Найбільше безробітних служ-

бовців у Гусятинському районі - 76,07% або 89 чол., Чортківському 62,02% або 160 чол., Кременецькому 51,50% або 120 чол.

З робітничих професій найбільше безробітних у Збаразькому районі - 130 чол. або 67,01% до усієї чисельності безробітних, у Борщівському - 60,60%, або 140 чол, Терехівському - 200 чол. або 60,42%.

Для комплексного аналізу чисельності безробітних цікавим є склад останніх з причин їхньої незайнятості. Основну масу безробітних складають громадяни, вивільнені з причини структурної перебудови економіки. Орієнтуючись на ринкову систему господарювання, багато підприємств і організацій прагнуть у першу чергу звільнитися від зайвих структур, від робітників, що мають низький професійний рівень підготовки. Такій категорії безробітних знайти місце прикладання своєї праці не легко.

Зменшення бюджетного фінансування, перехід на госпрозрахунок і самофінансування підприємств і організацій, реорганізація і розформування управлінських структур призвели до значного у порівнянні з іншими категоріями працівників, скороченню службовців і визначили їхню питому вагу в складі безробітних з причини реорганізації економіки.

Станом на 01.01.1995 року у Тернопільській області найбільше безробітних серед вивільнених у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, перепрофілюванням підприємств, або скороченням чисельності - 1215 чол., тобто 36,97% від усієї чисельності безробітних (додаток 5.12). Найбільшу питому вагу вони мають у Борщівському районі 61,04% або 141 чол., Підволочиському 53,01% або 44 чол., Ланівецькому 52,63% або 10

чол., Тернопільському 50,67% або 38 чол., Терехівському 40,18% або 133 чол.

За причинами незайнятості друге місце посідають звільнені за власним бажанням 23,82%, (783 чол.). Найбільше безробітних з цієї причини у Кременецькому районі - 46,35% або 108 чол., Ланівецькому - 42,11% або 8 чол., Зборівському - 38,3% або 18 чол., Бережанському - 28,80% або 53 чол.

Далі йдуть випускники вищих навчальних закладів. Їх нараховується 283 чол. або 8,61%. Серед адміністративних районів найбільше такого роду безробітних у Зборівському - 23,40% або 11 чол., Ковівському - 16,93% або 11 чол., Заліщицькому - 14,28% або 9 чол., Бучацькому - 12,25% або 25 чол.

Незайняті випускники ПТУ в області становлять 8,18% від загальної кількості незайнятих або 269 чол. Найбільше їх у Підгаєцькому районі - 21,22% або 7 чол., Бучацькому - 17,62% або 34 чол., Заліщицькому - 15,88% або 10 чол., Підволочиському - 13,26% або 11 чол.

Лише незначну частку становлять ті, хто звільнений за порушення трудової дисципліни - 0,25% або 8 чол. та особи, які раніше були зайняті у домашньому господарстві - 0,18% або 6 чол.

Важливим моментом аналізу складу безробітних є оцінка їх за рівнем освіти та віком. У складі безробітних за рівнем освіти станом на 01.01.1995 року найвищий процент складають громадяни, які мають вищу освіту - 50,76% або 1668 чол. (додаток 5.13). Це свідчить про перевиробництво дипломованих спеціалістів. У регіоні, як і в цілому в Україні широкого розмаху набуває процес створення різного роду коледжів, ді-

целю, який проходить без наукового обґрунтування потреби області у спеціалістах певних професій і у кінцевому рахунку призводить до зростання безробіття. У Тернопільській області підготовка спеціалістів економічного профілю ведеться у двох державних ВНЗ, комерційному інституті, комерційному технікумі. Створений економічний ВНЗ у м.Бучачі. У той час, коли серед безробітних з числа інженерно-технічних працівників бухгалтери становлять 8,8%, економісти 10,2%, товарознавці 9,2%.

На другому місці за рівнем освіти перебувають безробітні з професійною освітою - 1093 чол. або 33,25% до усієї чисельності безробітних. Із повною загальною середньою освітою (11 кл.) в області нараховується безробітних 473 чол. або 14,39%. Незначну частку становлять люди з неповною загальною середньою освітою 51 чол. або 1,55% та початковою (менше ніж 9 класів) - 2 чол. або 0,06%.

Розглянемо в розрізі регіону. Найбільша кількість безробітних з вищою освітою зосереджена в обласному центрі - 837 чол. або 79,95% від усієї чисельності безробітних. Серед районів у Гусятинському - 68,38% або 80 чол., Чортківському - 59,69% або 154 чол., Зборівському - 59,57% або 28 чол.

З професійною освітою найбільше безробітних у Борщівському - 135 чол. або 58,44%, Бучацькому - 107 чол. або 55,45%, Бережанському - 94 чол. або 51,08%.

Перейдемо до аналізу безробітних за віком. Найбільше уражена безробіттям молодь у віці 18-28 років. Тому безробіття серед молодих людей може мати найнегативніші наслідки соціальному відношенні. По-перше, молодь більш боляче реагує на неможливість оперативного задоволення своїх запитів,

у т.ч. і в трудовій діяльності, складніше до неї адаптується; по-друге, не реалізувавши свою активність, прагнення й мету в трудовій діяльності, молоді люди часто починають шукати інші, не завжди повністю легальні сфери її застосування; по-третє, молодь здатна у максимальному ступені сприймати нові ідеї, у тому числі економічні, і суспільству вкрай вигідно, щоб її трудовий потенціал певним чином використовувався.

У Тернопільській області станом на 01.01.1995 року загальна чисельність безробітних молодих людей віком 18-28 років становить 1796 чол. або 54.6% від усієї чисельності безробітних (додаток 5.14). У віці до 18 років в області нараховується 25 чол. безробітних, що становить 0.76%. У віці 18-20 років їхня кількість становить 378 чол. або 11.5%. У віці 21-24 роки нараховується 698 чол. або 21.24% від загальної кількості безробітних. У віці 25-28 років - 695 чол. або 21.14%.

Найбільша кількість безробітної молоді у м.Тернополі - 782 чол. або 74.7%. Серед районів: Зборівський - 33 чол. або 70.2%; Бучацький - 125 чол. або 64.2%; Підгаєцький - 21 чол. або 63.6%; Чортківський - 141 чол. або 54.7%; Ковівський - 35 чол. або 53.8%.

До категорії інші належать громадяни віком 29-53 років. Їхня кількість серед безробітних області становить 1473 чол. або 44.81% від усієї чисельності безробітних. У цій віковій категорії найбільше безробітних у Теребовлянському районі 69.79% або 231 чол.; Борщівському - 69.26% або 160 чол.; Монастириському - 65.94% або 60 чол.; Підволочиському - 62.65% або 52 чол.; Лановецькому - 57.89% або 11 чол.

осіб передпенсійного віку нараховується 18 чол. або 0.55%.

V. Населення зайняте на громадських роботах.

Громадські роботи - як одна з дійсних і активних форм соціальної підтримки безробітних, яка має суттєві переваги перед виплатою допомоги по безробіттю. Безробітні стають, хоч і тимчасово, зайнятими, що забезпечує їм як більш високі у порівнянні з допомогою по безробіттю доходи, так і певну психологічну стійкість. Разом з тим в умовах регіону досвід організації і проведення назованих робіт практично відсутній, хоч даний напрямок блокування безробіття і покращення зайнятості вивано в усьому світі дуже перспективним як для області, так і України.

Протягом 1994 року в області серед "Незайнятого населення, що знаходилося на обліку в центрах зайнятості" брало участь в громадських роботах 712 чол., що становить 7.87% до всього зайнятого населення на ринку праці протягом року (додаток 5.15).

Найбільше людей залучено до громадських робіт в адміністративних районах Козівському - 64 чол. або 13.06%, Гусятинському - 80 чол., Зборівському - 52 чол. або 11.21%.

Серед "безробітного населення" протягом 1994 року до громадських робіт було залучено 350 чол. (додаток 5.16). З обласного фонду сприяння зайнятості на громадські роботи витрачено 1.4 млн.крб.

VI. Населення, яке проходить професійне навчання та перепідготовку.

Головним Інструментом формування активної політики зайнятості Міжнародна організація праці справедливо рахує ефек-

тивну професійну підготовку і профперепідготовку незайнятого населення. Оскільки громадські роботи дозволяють тільки на короткий, незначний період вирішити проблеми зайнятості, а сучасна система працевлаштування у принципі не може охопити достатньо великі маси незайнятого населення, основним напрямком у підвищенні конкурентноспроможності працівника на ринку праці є професійне навчання.

Процес перенавчання організований централізовано: більшість тих, хто проходить професійне навчання готуються у ПТУ, середніх спеціальних і вищих навчальних закладах. Однак, чисельність тих, хто навчається настільки мала, що далеко не відповідає тій кількості навчальних місць, які надані службі зайнятості для реалізації поставленої мети. Видно, що процес професійної підготовки ще далеко не отримав потрібного розвитку. Це підтверджується питомою вагою тих, хто проходив професійне навчання. Серед незайнятого населення, яке шукало роботу протягом 1994 року, вона становить 8.33% або 1531чол. (додаток 5.15). Найбільше громадян проходило навчання у Ланівецькому районі - 20.25% або 48 чол., Шумському 19.45% або 43 чол., у м.Тернополі 12.56% або 706 чол.

Слід відзначити, якщо незайнятий має професію, яка не користується попитом або з інших причин є не достатньо конкурентноспроможністю на ринку праці, він не може швидко знайти собі робоче місце і неминуче потрапить в групу безробітних. В міру збільшення тривалості перерви у роботі його шанси на швидке працевлаштування значно скорочуються. Така ситуація типова для відносин зайнятості у нормально функціонувальній ринковій економіці, яка забезпечує своєчасну перепідготовку безробітних і навчання нових професій. На жаль, подіб-

ного на ринку праці регіону поки що не спостерігається. Серед безробітних протягом 1994 року проходили професійне навчання 666 чол. (додаток 5.16).

Доцільно прагнути до угодження участі у громадських роботах з навчанням і перепідготовкою кадрів. На перепідготовку населення обласним центром зайнятості витрачено 3339.7 млн.крб., з них на виплату стипендій - 843.4 млн.крб.

УІІ. Незайняте населення, яке зафіксоване службами зайнятості, але не працевлаштоване.

Чотири блоки "Працевлаштоване населення", "Безробітне населення", "Населення, зайняте на громадських роботах", "Населення, яке проходить професійне навчання і перепідготовку" в певній мірі характеризують як якісні виміри, так і динаміку руху незайнятого населення. Але, ці блоки, охоплюють лише частину незайнятого населення, яке звернулося у регіональні служби зайнятості. Тому в схему структурно-логічно включено блок 7, в якому офіційно зафіксована даними службами та чисельність незайнятого населення, яка за період, аналізується, не змінила свого статусу. Цей блок входить у загальну схему як "Незайняте населення, яке зафіксоване службою зайнятості, але не працевлаштоване". Дані блоку 7 є одним з структурних складових елементів блоку 2 "Незайняте населення, яке звернулося з питань працевлаштування в службу зайнятості" і служить основою перманентного моніторингу і поточного аналізу.

Проведемо аналіз блоку 7. Станом на 01.01.1994 року у службі зайнятості Тернопільської області було зареєстровано 6479 чол. незайнятого населення. Протягом року звернулося з питань працевлаштування 11896 чол. З них: працевлаштовано

3000 чол.; брали участь у громадських роботах 712 чол.; проходило професійне навчання та перепідготовку 1531 чол. (додатки 5.6; 5.15). Загальна приблизна сума незайнятого населення, як такого, що шукає роботу і зареєстроване службою зайнятості, повинна становити на кінець року (18375 - 5823 - 712 - 1531 -) 10309 чол. А за фактичними даними центру зайнятості ця сума дорівнює 3989 чол. (додаток 5.19). Як бачимо, більше, ніж 6 тис.чол. (точніше 6320 чол.) зняті в обліку і перейшли у приховану форму безробіття.

Виходячи з вищезазначеного, автор вважав за недоцільне робити порівняльний аналіз 1994 року стосовно до 1993 року, коли сума незайнятого, у т.ч. і безробітного населення за фактичними даними центру зменшилася приблизно у 2.5 рази.

Тому, на нашу думку, логічно провести моніторинг ринку праці регіону за 1994 рік.

VIII. Потреба у робочій силі.

Головною умовою ринкових трудових відносин і стану кон'юнктури регіонального ринку праці є попит на робочу силу та пропозиція робочої сили. Усі описані вище блоки відображають у деякій мірі стан пропозиції робочої сили на ринку праці. Попит на робочу силу вміщений у блоці 8 "Потреба в робочій силі". Аналізуючи дані попиту і пропозиції робочої сили Тернопільської області в 1992-1994 роках (додаток 5.17) можна сказати, що в даний час ситуація кардинально змінилася. Запас вакансій практично вичерпаний. Економічні труднощі, загальний спад виробництва, з якими зіткнулися більшість промислових підприємств і галузей, призвели до зменшення потреби у робочій силі.

Співвідношення між потребою і пропозицією робочої сили

к місце/чол. становить у Тернопільській області станом на 01.01.1992 року - 2.84; 01.01.1993 р. - 0.35; 01.01.1994 р. - 0.25; 01.01.1995 р. - 0.33. Відповідно можна розрахувати обернений показник робочої сили - скільки припадає чоловік на одна робоче місце. Так станом на 01.01.1992 р. він склав 0.35 чол./місце.; на 01.01.1993 р. - 2.83 чол./місце; на 01.01.1994 р. - 3.93 чол./місце; на 01.01.1995 р. - 3.06 чол./місце. Надто мало є вільних робочих місць для службовців (а це переважно люди з вищою освітою). У регіоні станом на 01.01.1995 р. потреба у прикладанні праці службовців становить 278 чол. або 21.34% від вакантних місць (додаток 5.18). Серед районів їх найменше було у Бережанському, Борщівському - по 7 вакантних місць, Тербовлянському - 1.

Таким чином, вище викладена нами структура схеми дала реальну можливість провести комплексну моніторингову оцінку як укрупненого блоку "Попит" - "Пропозиція", так і конкретно кожного структурного елемента, що входить у ці блоки.

Жінки на ринку праці.

Найбільше потерпають на ринку праці жінки, які є переважною його складовою. 1994 року на обліку в службі зайнятості області перебувало 10063 незайнятих жінок, які потребували працевлаштування, а їхня питома вага серед загального числа громадян, які шукали роботу становила 54.76% (додаток 5.19). Проте пропозиція жіночої праці у 1994 році була задоволена на 42.12%.

Надано статус безробітних протягом року 6796 жінкам, що становить 63.83% від усіх безробітних. Прикладання праці отримали 1215 жінок із 2163 чол. всіх працевлаштованих, що становить 58.48%.

Незважаючи на особливу функцію жінок у суспільстві, вони найбільше мобільні щодо зміни професії (спеціальності) або підвищення кваліфікації. Так, із загальної кількості громадян, які проходили професійне навчання у 1994 році, жінки становили 652 чол. або 49.59%; брали участь у громадських роботах протягом року - 671 жінка або 94.24% до всіх, що були на громадських роботах.

Станом на 01.01.1995 року в області питома вага незайнятих жінок становила 69.72% або 2781 особа; у т.ч. безробітних 68.09% або 2238 осіб.

Соціально-демографічний склад безробітних жінок на вищезгадану дату в усіх складових становить високу питому вагу (додаток 5.20).

За віком: у віці до 18 років їх частка становить 80% від усіх безробітних; і віці 18-21 рік - 65.61%; 21-24 роки - 63.18%; 25-28 років - 70.22%, інші (це 29-53 роки) - 73.32%.

За освітою: найбільша частка безробітних жінок із загальною освітою (9 кл.) - 88.24%; із професійною (ПТУ) - 74.47%; повною загальною середньою (11 кл.) - 72.09% та з вищою 65.17% або 1087 чол.

За структурним складом: питома вага жінок серед робітничих професій становить 71.50% або 956 чол.; серед службовців 68.30% або 1332 чол.

Висвітлюючи моніторинг ринку праці у даному регіоні, ми дійшли висновку, що:

1. Масштаби і структура попиту на робочу силу не відповідають величині і структурі пропозиції на ринку праці. Спостерігається значний кількісний і структурний дисбаланс

між попитом і пропозицією на ринку праці.

2. Основними джерелами поповнення є вивільнені працівники з підприємств, установ та організацій державного сектору, а також випускники навчальних закладів усіх типів.

3. Не зважаючи на значне зростання, безробіття у досліджуваному регіоні не стало масовим явищем.

4. Для підприємств і організацій області характерна наявність прихованого безробіття, яка у близькому майбутньому неминуче набуде явних форм і тим самим значно збільшить напруженість на ринку праці.

5. Процес зросту безробіття носить не структурний, а системний характер, це засвідчують вкрай негативні тенденції у розвитку економіки області. І поглиблюється загальна криза, продовжується спад виробництва в усіх галузях.

6. Шлях до ефективної зайнятості лежить тільки через ринок праці й структурні перетворення у народному господарстві. Саме вони будть визначати процес масового вивільнення надлишків робочої сили та її перелив між секторами економіки, формування резервних кадрів, їхню мобілізацію та перерозподіл через систему ринкових механізмів і структур. Усе це сприяє сповільненню зростання безробіття та більш широкому розгортанню державної політики соціального захисту громадян за допомогою забезпечення їхньої ефективної зайнятості.

7. Соціально-демографічний склад безробітних характеризується перевагою жінок, інженерно-технічних працівників та службовців, значною кількістю молоді.

Глава 3. МЕХАНІЗМИ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

3.1. Формування механізмів регулювання зайнятості населення

Аналіз особливостей формування ринку праці в Україні свідчить про те, що механізм його регулювання має ураховувати, з одного боку, загальні закономірності організації ринку праці, властиві ринковій економіці, з іншого, - соціально-економічні і політичні особливості розвитку нашої держави.

Регулювання процесів зайнятості населення проходить на трьох основних рівнях: державному, територіальному і на рівні підприємства.

Для того, щоб політика регулювання процесів зайнятості була ефективною, слід добитися максимальної узгодженості дій на усіх рівнях, що призведе до покращення положення зайнятих громадян і тих, хто шукає роботу.

На державному рівні визначаються мінімально необхідні нормативи функціонування ринку праці, його загальні межі. Держава забезпечує уніфікацію системи соціального і трудового законодавства, визначає обсяг прав роботодавців і працівників сфери найму, можливості їхньої участі в управлінні виробництвом, межі компетенції місцевих органів управління ринком праці.

Крім використання нормативів прямої дії, держава здійснює безпосереднє регулювання ринку праці через податкову, кредитно-грошову систему, а також за допомогою інших заходів

загально-економічного характеру, тобто можна говорити про вирішальну роль держави у формуванні ринку праці.

Найбільш важливий у майбутньому рівень регулювання ринку праці - регіональний. Макроекономічне його регулювання не може охопити місцевих особливостей, усіх напрямків економічної активності. Вивчається стан ринку праці, співвідношення попиту та пропозиції робочої сили з врахуванням специфіки кожного регіону. У конкретному регіоні визначаються свої пріоритети розвитку, потім складається структура останнього і відповідно до цього формується концепція зайнятості, передбачаються заходи стимулювання тих чи інших підприємств з метою подолання деформації. Саме цей рівень регулювання нами досліджується у роботі.

Третій рівень регулювання ринку праці - підприємство. Тут проходить застосування усіх заходів, які впливають безпосередньо на робітника. На цьому рівні регулюванню підлягають такі моменти: робочі місця і трудові процеси; планування у сфері кадрів; професійне навчання та соціальний захист.

Механізми державного регулювання зайнятості нами наведені на рис. 3.1. Вони є ефективними тільки у тому випадку, коли будуть ґрунтуються на правовій базі, гарантуючи забезпечення прав громадян на працю, регулювання та організацію зайнятості населення, компенсації при втраті роботи.

Урядом України в останній час прийняті законодавчі акти в галузі удосконалення використання робочої сили, працевлаштування та зайнятості населення. Зокрема, Кодекс законів про працю, закони України: "Про зайнятість населення", "Про підвищення соціальних гарантій для громадян", "Про охорону праці", "Про організацію оплачуваних громадських робіт", "Про

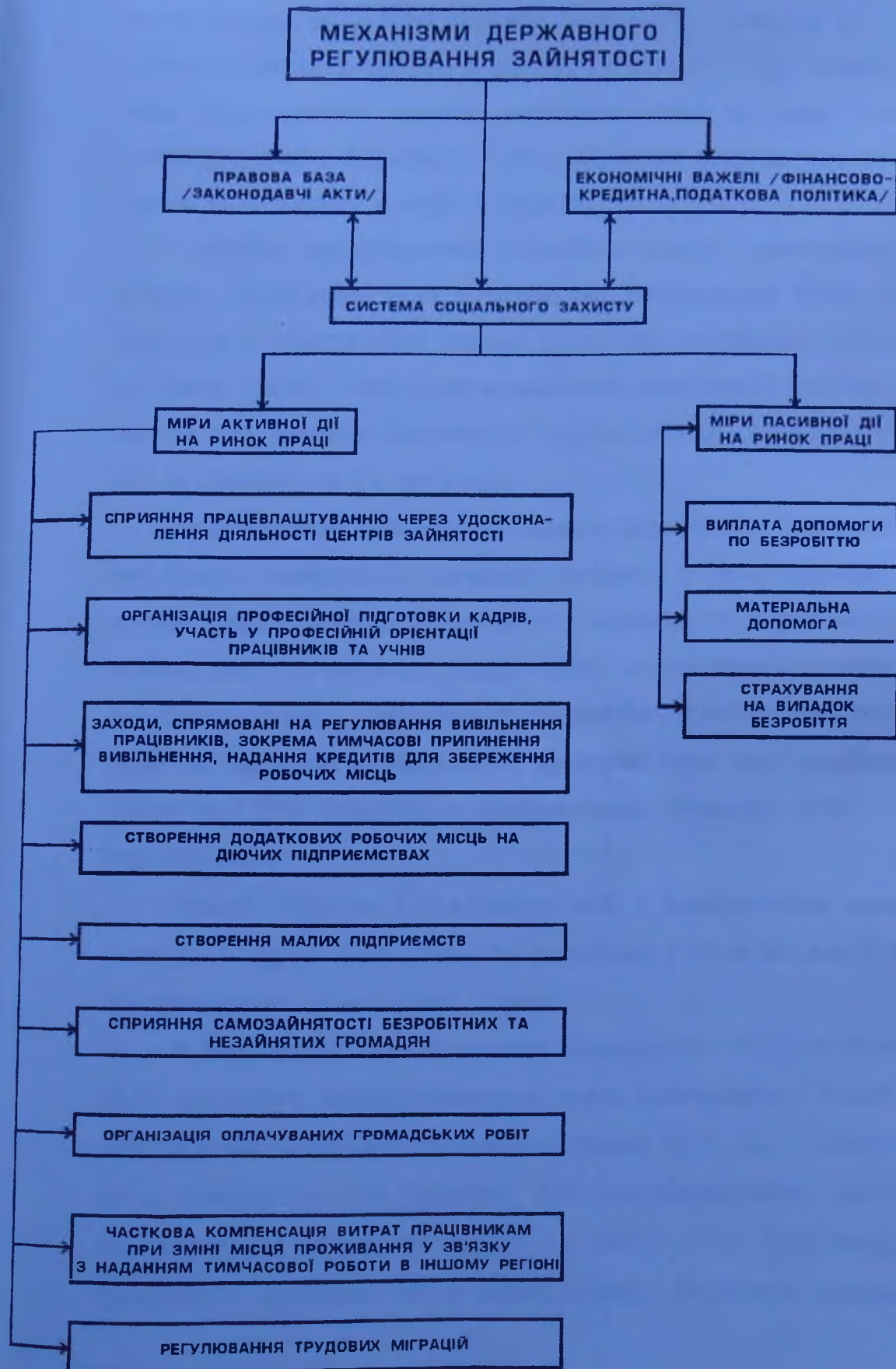


Рис. 3.1 МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

інспекцію з контролю за виконанням законодавства про зайнятість населення", "Про порядок реєстрації громадян як безробітних. виплати допомоги членам їх сімей", "Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні", "Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні".

Існуюче законодавство України в галузі зайнятості відіграє позитивну роль у механізмі регулювання ринку праці. Однак не у повній мірі сприяє зупиненню небажаних тенденцій на ринку праці, оскільки можливості реалізації основних положень цих законів блокуються відповідно до складеної ситуації в Україні та її регіонах.

З розвитком ринкової економіки формувався світовий ринок праці, склалися загально прийняті у світі ринкові відносини, які юридично закріплені у конвенціях і рекомендаціях Міжнародної організації праці (МОП) як складова частина міжнародного права. Визнання і дотримання міжнародних трудових норм є справою міжнародного престижу будь-якої держави, а також вихідним моментом у забезпеченні реальних прав і свобод громадян.

Участь України у діяльності МОП і використання наявного досвіду є вкрай необхідним та корисним і перш за все у період проведення економічних реформ.

У Декларації про Державний суверенітет України проголошено пріоритет загально визнаних норм міжнародного права перед нормами внутрішньодержавного права [8, с.12]. Закріплено це положення Законом України "Про дію міжнародних договорів на території України" від 10.12.1991р., де відмічено, що прийняті і належним чином ратифіковані Україною міжнародні

угоди складають невід'ємну частину національного законодавства України і використовуються у порядку, передбаченому для норм національного законодавства [7, с. 2].

Україною ратифіковані такі Конвенції у царині зайнятості населення та її регулювання:

- Конвенція (N 122) 1964 року про політику в царині зайнятості (ратифікована 73 державами), яка проголошує головну мету - активну політику, направлену на сприяння повної зайнятості з метою стимулювання економічного зростання і розвитку, підвищення рівня життя, задоволення потреб у робочій силі і вирішення проблем безробіття.

- Конвенція (N 142) 1975 року про професійну орієнтацію та професійну підготовку в царині розвитку людських ресурсів, яка включає зобов'язання члена організації прийняти і розвивати усесторонні скоординовані програми й політику професійної підготовки та орієнтації, тісно пов'язані із зайнятістю, зокрема через державні служби зайнятості.

- Конвенція (N 103) 1952 року про охорону материнства, де мова йде про права матерів на зайнятість та їхній захист у царині забезпечення гарантованого прожиткового мінімуму на певний період.

- Конвенція (N 45) 1935 року про застосування праці жінок на підземних роботах.

- Конвенція (N 138) 1973 року про мінімальний вік для прийому на роботу, який устанавлюється не нижче віку закінчення обов'язкової шкільної освіти (не менше 15 років).

- Конвенція (N 90) 1948 року про нічну працю підлітків [126, с. 27].

Україною не ратифіковано цілий ряд актуальних конвенцій

у царині зайнятості населення і її регулювання. До них належать:

1) Конвенція (N 88) 1948 року про організацію служби зайнятості (ратифікована 71 державою), яка визначає, що держава засновує й утримує безкоштовну для населення державну службу зайнятості, основним обов'язком якої є забезпечення найкращої можливості організації ринку паці. Слід відзначити, що в Україні з серпня 1991 року працює Державна служба зайнятості, яка у своїй діяльності покладається на принципи Конвенції, не ратифіковані парламентом.

2) Конвенція (N 168) про сприяння зайнятості та захисту від безробіття.

3) Конвенція (N 159) 1983 року про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів (ратифікована 31 державою), де як принцип норми виступає гарантія інваліду можливості при повній рівності і участі мати відповідну роботу, сприяти його соціальній інтеграції.

4) Конвенція (N 158) 1982 року про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця. У ній обгрунтовані правовий механізм регулювання звільнень і прав трудящих бути попередженими про це за розумний термін, на вихідну допомогу та інші види захисту доходу.

5) Конвенція (N 97, N 143) про громадян-мігрантів, де викладені положення про регламентацію умов, що забезпечують міграцію громадян, а також забезпечують громадянам-мігрантам вільне переміщення у певних сферах і в першу чергу у сфері зайнятості.

У цілому питання про дотримання міжнародних трудових норм може бути предметом спеціального дослідження. На думку

Філіповського В. та Харченко І. [126, с. 28.], характерною особливістю існувавшої раніше державної практики ратифікації Конвенції МОП був формалізм. Слідом за формальним актом ратифікації не здійснювалися необхідні заходи щодо забезпечення дотримання міжнародних трудових норм, які містяться у ратифікованих Конвенціях. До цього часу відсутній діючий механізм, який би гарантував дотримання вже визнаних державою міжнародних трудових норм.

Для практичного здійснення поставлених завдань відповідно до основних напрямків антикризових заходів Плану дій уряду України щодо реалізації розвитку "Основ національної економічної політики" була розроблена Державна програма сприяння зайнятості населення.

Структура програми зайнятості складається з трьох взаємопов'язаних розділів:

- I - формування ринку праці;
- II - напрямки його регулювання;
- III - фінансове забезпечення.

Тепер розглянемо, що досліджується в кожному розділі програми.

В I розділі важливими є такі питання:

- ситуація, що склалася на ринку праці;
- тенденції та перспективи розвитку народного господарства у регіоні та формування ринку праці на прогнорований період;
- джерела та обсяги формування пропозиції робочої сили;
- формування і кількісні характеристики попиту робочої сили.

В II розділі досліджуються такі питання:

- зіставлення пропозиції та попиту робочої сили й визначення обсягів можливого працевлаштування на вакантні робочі місця, на робочі місця, що будуть звільнені та введені протягом року;

- необхідність застосування додаткових заходів сприяння зайнятості і соціального захисту населення;

- визначення категорій незайнятого населення, що потребує особливої уваги в регіоні;

- розробка напрямів регулювання ринку праці, сприяння зайнятості, у т.ч. окремих категорій населення.

Особливе значення набуває у даний час створення нових робочих місць, зміна їх структури шляхом направлення інвестицій у першу чергу в перспективні галузі народного господарства і у сферу обслуговування.

З позиції політики державного регулювання зайнятості програмою пропонується забезпечити режим найбільшого сприяння створенню малих підприємств для випуску товарів народного споживання на основі переробки місцевої сировини перш за все у населених пунктах, де є вільні трудові ресурси.

Для громадян, які потребують соціального захисту, місцеві органи адміністрації бронюють на підприємствах, в організаціях і установах до 5% загальної кількості робочих місць, у тому числі з гнучкими формами зайнятості. У випадку відмови у працевлаштуванні на роботу громадян даної категорії у межах установленої норми (квоти) з підприємств, організацій і установ стягуються штрафи у розмірі середньорічної заробітної плати за кожну таку відмову. Ці кошти направляються у Державний фонд сприяння зайнятості населення і використовуються для фінансування затрат підприємств, які ство-

рюють робочі місця для цієї категорії громадян поза установлену квоту.

III розділ програми "Фінансове забезпечення" на базовому рівні являє собою визначення обсягів фінансового фонду сприяння зайнятості (ДФСЗ). На рис.3.2. нами показано формування та використання останнього. Формування фонду зайнятості - не просте питання. На основі аналізу світового досвіду, рекомендацій МОП можна сказати, що ДФСЗ повинен формуватися як самостійна система, не пов'язана з державним бюджетом. Головним джерелом цього фонду повинні стати податки з роботодавця.

Національна програма зайнятості населення України повинна виходити перш за все з програми стабілізації та розвитку економіки і бути взаємопов'язана з програмами інших напрямів - "Чорнобиль", "Пріоритетний розвиток села", "Екологія", "Приватизація", "Конверсія" та інші.

Важливим завданням політики у сфері зайнятості молоді є забезпечення можливостей для розвитку різних форм трудової активності молодих людей з метою створення умов для задоволення їхніх потреб власною працею. Для цього урядом України розроблена спеціальна Програма сприяння зайнятості молоді, метою якої є:

- створення реальних передумов для обгрунтованого вибору професій і місць роботи з урахуванням потреб ринку праці, а також покликанням, здібностями й психологічними потребами особистості молодої людини та її професійної підготовки;

- створення умов для повної зайнятості молоді, у першу чергу гарантування працевлаштування випускників вищих і середніх навчальних закладів;

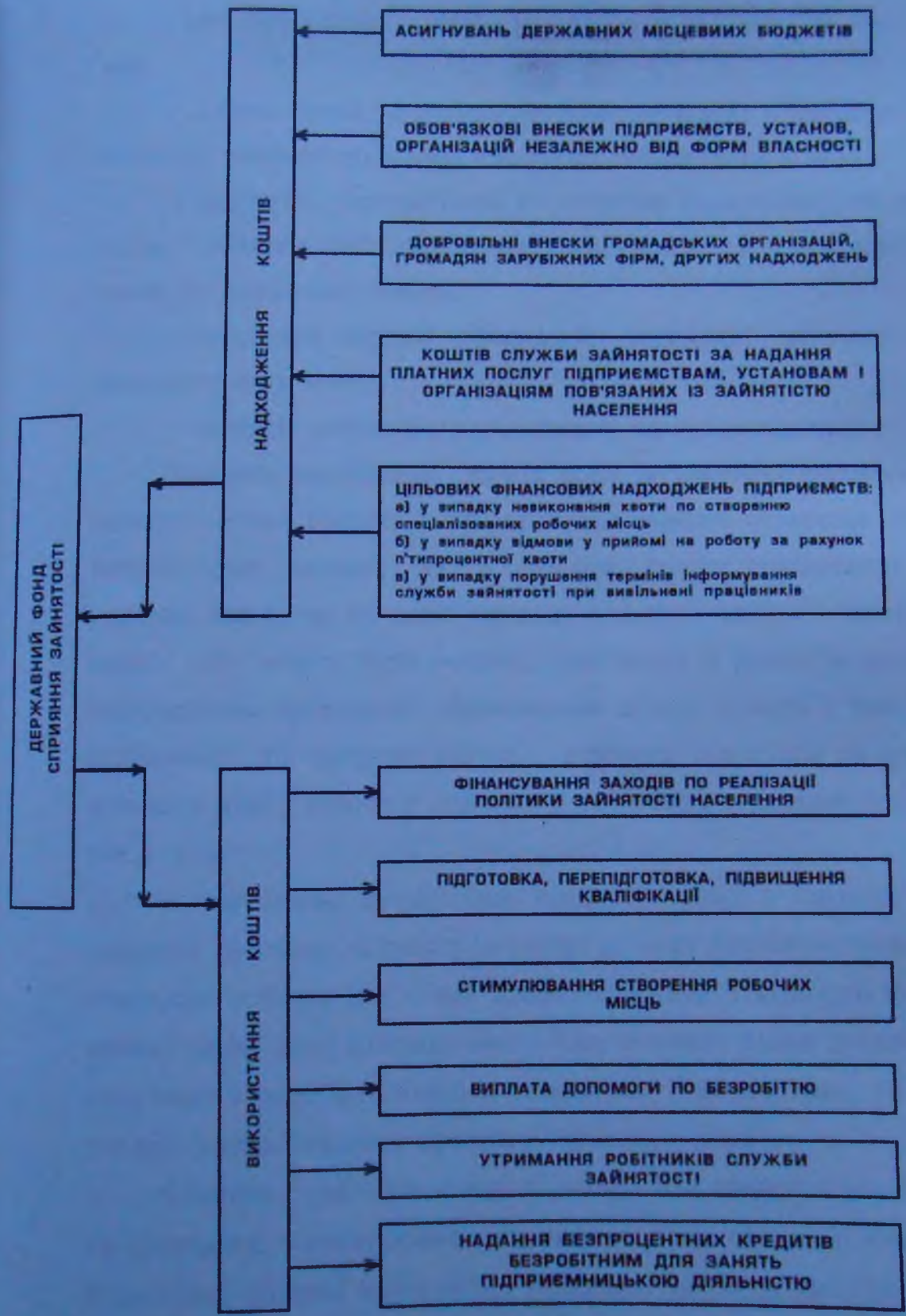


Рис.3.2. Утворення та використання Державного фонду сприяння зайнятості

- надання реальної можливості працювати тим, хто вчиться у денних закладах і бажає працювати у вільний від занять час;

- забезпечення соціального захисту молоді у сфері зайнятості, надання підтримки тимчасово безробітній молоді;

- сприяння резервуванню і створенню додаткових робочих місць, а також спеціалізованих організацій, які покращують умови її працевлаштування;

- створення центрів інформації, юридичної допомоги та консультування молоді;

- центрів професійної підготовки та профорієнтації.

Вивчаючи зарубіжний досвід щодо регулювання зайнятості молоді, можна зробити у нас програми прямого створення зайнятості для молоді, які в основному будуть розраховані на молодих людей, що не мають досвіду роботи і високої кваліфікації. Це можуть бути роботи, пов'язані з ремонтом доріг, прокладанням тротуарів, насадженням дерев, робота у таборах відпочинку та дитячих садках, допомога інвалідам та людям похилого віку, робота у лікарнях, інтернатах, дитячих будинках і т.д.

За наслідками міграційних процесів село - місто, що склалися протягом останніх десятиріч, село практично залишається без робочих рук, йде процес старіння сільського населення, немає його відтворення. Тому з метою більш активного залучення молоді до роботи у сільському господарстві, на наш погляд, можна створити програму "Молодь - селу".

Колгоспи, радгоспи могли б укладати з вищими навчальними закладами, технікумами, училищами угоду про збір урожаю. У програмі повинні бути чітко визначені обсяг робіт, їх три-

валість, умови праці і побуту та оплата праці. З числа студентів могли би бути сформовані бригади для роботи у селі. Якщо ці роботи короткострокові то оплату можна проводити у той же день. Якщо вони розраховані на більш тривалий період, наприклад, від насаджень до збирання урожаю та його реалізації через торгівлю, то оплата повинна бути обумовлена у договорі. Можливо, після закінчення навчальних закладів частина молоді змогла б повернутися в село і працювати. Виховання справжнього фермера, господаря на селі - це процес досить тривалий, він повинен проходити генетично від батьків до дітей.

Організаційно-правові важелі регулювання тісно пов'язані з економічними (фінансово-кредитна, податкова політика, заробітна плата, ціни) та соціальним захистом населення.

В умовах ринкової економіки робоча сила набуває властивостей товару, вартість і ціна якого визначаються не у кабінетах, а на ринку праці за об'єктивними економічними законами. Таким чином, заробітна плата стає ціною робочої сили, а тому має виконувати дві найважливіші функції: по-перше, бути джерелом засобів розширеного відтворення робочої сили, що задовільняє економічний інтерес найманого працівника; по-друге, забезпечувати ефективну мотивацію праці, що задовільняє інтерес роботодавця, власника засобів виробництва.

У механізмі мотивації праці заробітна плата посідає провідне місце, бо саме вона має забезпечувати не лише первинні і матеріальні потреби в їжі, одязі, житлі, лікуванні, транспортних та побутових послугах, а й покривати значну частину вторинних духовних потреб - в освіті, культурі, мистецтві, спорті, туризмі. Інакше кажучи, заробітна плата як

певний результат трудової діяльності індивіда - це єдине джерело систематичного відтворення робочої сили.

Розмір мінімальної заробітної плати необхідно пов'язувати з мінімальним споживчим бюджетом, який має відповідати вартості так званого споживчого кошика. Розмір мінімальної заробітної плати для простого поточного відтворення робочої сили має бути не меншим за мінімальний споживчий бюджет. Коли ж урахувати коефіцієнт сімейного навантаження, то мінімальна заробітна плата має бути більшою за мінімальний споживчий бюджет хоча б на 25-30%. Це так і робиться у країнах з розвинутою економікою, де питома вага малокваліфікованої робочої сили відносно невелика, а фінансові можливості підприємств, організацій і держави в цілому набагато сприятливіші, ніж у нас.

Як свідчить досвід багатьох країн, визначення мінімуму заробітної плати на загальнонаціональному рівні не є головним інструментом регулювання оплати праці. Пріоритет зберігається за колективними договорами на дво- чи тристоронній основі. Наприклад, у Канаді мінімальна заробітна плата установлюється по провінціях, у Швеції - регулюється на підприємствах, в Японії кожною профспілковою організацією визначається самостійно. Метою держави є визначення найменшого рівня заробітної плати - "стартової" позиції учасників колективних договорів, нижчим від рівня якого не може бути розмір заробітної плати, який установлюється угодами.

З метою захисту населення від зростання за умов кризового стану економіки України для гарантованого забезпечення прожиткового мінімуму здійснюється державне регулювання оплати праці, адекватне умовам перехідного до формування рин-

кових відносин періоду.

Регулювання оплати праці існує двох видів - державне і договірне. Держава здійснює регулювання оплати праці шляхом установлення мінімальної заробітної плати, але сучасний економічний стан України не дозволяє навіть наблизити нижній рівень заробітної плати до прожиткового мінімуму.

Договірне регулювання оплати праці найманих працівників підприємств здійснюється на основі системи тарифних угод, що укладаються на міжгалузевому (генеральна тарифна угода), галузевому (галузева тарифна угода), виробничому (тарифна угода як складова частина колективного договору) рівнях.

З боку держави повинна проводитись податково-кредитна політика у царині зайнятості, а саме:

- фінансування з ДФСЗ тих підприємств, які створюють робочі місця для осіб, що потребують соціального захисту та пільгове оподаткування по платежах до бюджету цих підприємств;

- надання позики, кредиту для організації додаткових робочих місць. Знижуючи процентні ставки за кредит, держава робить його дешевим, що, в свою чергу, веде до збільшення інвестицій, розширення виробництва;

- надання безпроцентної позики безробітним для заняття підприємницькою діяльністю;

- сприяння постачанню ресурсами та збуту продукції за умов збільшення робочих місць;

- фінансування створення приватних господарств, індивідуального (сімейного) бізнесу;

- державні кредити учням з метою отримання освіти, перекваліфікації та перенавчання.

Проблема соціального захисту населення фактично має дві складові: перша пов'язана з установами ринку праці, коли соціального захисту потребує працездатне населення, друга - захист людей, які за різних обставин не можуть самостійно забезпечити свій необхідний життєвий рівень, тобто мова йде про соціальний захист непрацездатного населення. Система соціального захисту населення повинна захистити людину від економічної та соціальної деградації на випадок різкого скорочення прибутку, безробіття, хвороби, народження дитини, смерті, втрати годувальника. На наш погляд, ця система має будуватися на основі диференційованого підходу до різних категорій населення залежно від їхнього соціального статусу, віку, працездатності, ступеня економічної самостійності і бути спрямованою на досягнення перспективної мети, і, що особливо важливо, запроваджуватися з урахуванням конкретних регіональних соціально-економічних, природно-кліматичних та інших особливостей життєдіяльності різних верств населення. Їх соціальний захист необхідно здійснювати, виходячи з того, що добробут бідних верств населення визначається не тільки особистим доходом, але й тим, чи можуть вони користуватися тими формами громадського обслуговування, яке надається населенню країни. Важливе значення мають програми у царині охорони здоров'я, освіти, харчування, житла, які орієнтовані на надання допомоги бідним верствам населення.

Головна суть соціальних гарантій для працездатного населення, на нашу думку, полягає у своєчасному створенні в регіонах необхідної кількості робочих місць та умов для високоєфективної праці, у наданні кожному бажаному можливості отримати професію, підвищити свій професійно-кваліфікаційний

рівень та інші. Таким чином, основною передумовою вирішення соціальних питань повинна залишатися, насамперед, ефективна трудова діяльність працюючих.

Важливе значення має проведення активної трудовозберігаючої політики. Суть її у комплексному вирішенні тісно пов'язаних між собою завдань, а саме: раціональному відтворенні трудового потенціалу; постійному скороченні витрат живої праці на виробництво одиниці споживчої вартості; скороченні ефективного організаційно-господарського механізму, спроможного забезпечити динамічний розвиток матеріального балансу й соціальної гарантії населенню.

У нашій країні держава забезпечує певною мірою соціальної гарантії найбільш вразливим верствам населення. Соціальний захист на ринку праці (рис.3.1.) провадиться за двома напрямками: активна і пасивна політика.

Заходами активної дії на ринку праці є:

- сприяння працевлаштуванню через удосконалення діяльності центрів зайнятості;
- організація професійної підготовки кадрів, участь у професійній орієнтації працівників та учнів;
- заходи, спрямовані на регулювання вивільнення працівників, зокрема тимчасові припинення вивільнення, надання кредитів для збереження робочих місць;
- створення додаткових робочих місць на діючих підприємствах;
- створення малих підприємств. За розрахунками Державного комітету сприяння малим підприємствам та підприємництву для того, щоб оживити українську економіку, потрібно створити якнайменше 250-300 тисяч малих підприємств, котрі забез-

печать роботою 5 млн. чоловік [101,с.10].;

- сприяння самозайнятості безробітних та незайнятих;
- організація оплачуваних громадських робіт;
- часткова компенсація витрат працівникам при зміні місця проживання у зв'язку з наданням їм роботи в іншому регіоні;
- регулювання трудових міграцій.

Заходами пасивної дії на ринок праці є:

- виплата допомоги по безробіттю. Громадяни, які зареєстровані у центрі зайнятості як безробітні, отримують виплату на період тривалості безробіття. Розмір її визначається у залежності від заробітної плати за останній місяць роботи, стажу, кваліфікації;

- матеріальна допомога. Слабозахищені громадяни не можуть на рівних з іншими конкурувати на ринку праці. Вони отримують мінімальну виплату по безробіттю або взагалі її не отримують, можуть отримувати одноразову матеріальну допомогу, яка виплачується центром зайнятості;

- страхування на випадок безробіття. Виходячи з досвіду більшості зарубіжних країн, у тому числі і ряду країн СНД, слід перейти до страхування працівників робітників на підприємствах від безробіття.

Основними принципами державного соціального страхування могли би бути:

- обов'язковість соціального страхування для осіб, які працюють за наймом на усіх підприємствах і в організаціях, незалежно від форм власності;

- гарантованість рівня забезпечення у державному соціальному страхуванні не нижче встановленого державного міні-

мального розміру заробітної плати.

Завданням законодавства про державне соціальне страхування повинно бути забезпечення гарантій із захисту прав та інтересів громадян, які втратили заробітну плату або її значну частину при виході на пенсію у випадку постійного або тимчасового безробіття, непрацездатності та інших причин. Різні допоміжні виплати доповнюють основи страхування на випадок безробіття.

Дослідження подальшої дії механізму зайнятості як способу соціального захисту населення в умовах становлення ринкової економіки, дають підстави вважати, що саме цей механізм відображає демократичну за своєю суттю природу ринкових відносин, ринку праці, де суб'єкти купівлі й продажу робочої сили рівноправні як у своїх вимогах, так і у формах їхнього задоволення. Розглядаючи взаємозв'язок ринку праці й системи державного регулювання зайнятості, можна сказати, що на ринку праці безпосередньо жодної купівлі-продажу не відбувається. Він тільки зводить того, хто бажає знайти роботу, з тим, кому потрібні робочі руки. У цьому відношенні ринок праці є системою, організованою державою для соціального захисту. Основним регулятором тут є державна служба зайнятості, котра повинна підтримати людину, допомогти їй працевлаштуватися, одержати чи змінити професію, тобто піднятися до того рівня, якого потребує та чи інша галузь народного господарства.

Формування ринку праці в Україні відбувається водночас з прийняттям заходів, що забезпечують його функціонування. По-перше, прийнято різні закони та законодавчі акти, що регулюють зайнятість населення. По-друге, серед організаційних заходів, необхідно відзначити створення міцної державної

служби зайнятості. По-третє, економічні заходи включають податково-кредитне регулювання кількості нових робочих місць, у тому числі для менш конкурентоспроможних осіб, які зазнають особливих труднощів у пошуках роботи, а також систему матеріальних компенсацій на випадок втрати роботи. Перелічені заходи забезпечують функціонування ринку праці в Україні на етапі його становлення.

На основі визначених можливостей ринок праці стає найважливішою системою реалізації особистої зацікавленості працівників, забезпечення повноцінної оплати праці, стимулюючи підприємливість, ініціативу, підвищення якості робочої сили. Крім цього, ринкові відносини ставлять перед ними нові умови, за яких ці здібності можуть одержати максимальний розвиток. Перш за все це більш напружена праця, висока якість виконаної роботи, постійний пошук і раціоналізаторство, відчуття необхідності додаткових знань за своїм фахом, здатність до перекваліфікації, а можливо й до зміни фаху.

У наступному параграфі висвітлюється одна з найважливіших особливостей процесу формування ринку праці - це організація перепідготовки безробітного населення. Вона виступає, перш за все, як чинник удосконалення соціальної структури суспільства, а також соціального захисту населення і центральної ланки, яка зв'язує окремі елементи вивільнення, перерозподілу та працевлаштування робітників в умовах структурних зрушень в економіці.

3.2. Організація професійної перепідготовки безробітного населення в умовах ринкових відносин

Заходи в професійної освіти та підвищення кваліфікації посідають центральне місце у державному регулюванні ринку праці. Тому створення сприятливих умов для розвитку системи професійного навчання вивільнених працівників, безробітних та інших груп незайнятого населення передбачає припинення спаду виробництва і зниження темпів інфляції за рахунок прискорення ходу економічної реформи у сфері приватизації майна державних підприємств, кредитно-фінансової, грошово-страхової і бюджетно-податкової системи, відмови від підтримки безнадійно збиткових підприємств та створення на цій основі умов для структурної і технологічної перебудови народного господарства.

Навчальним центром державної служби зайнятості при професійному навчанні найменш соціально захищених груп населення головний наголос слід робити на посилення конкурентоспроможності цих груп громадян на ринку праці на основі підвищення якості підготовки, проведення навчання у відповідності до додаткових потреб регіону в кадрах у професійному та кваліфікаційному розрізах.

Тому в даному розділі нами запропоновано систему організації професійного навчання безробітних, яка включає такі напрямки:

- визначення потреби у професійному навчанні безробітних громадян;
- інформаційні дані про навчально-виробничу базу професійної освіти, яку включає даний регіон;

- робота з безробітними (реєстрація, консультативна допомога, добір відповідного місця для навчання, участь у контролі за процесом навчання та атестації осіб, що завершують навчання);

- аналіз діяльності служби зайнятості з професійного навчання.

У практичній роботі служби зайнятості з організації професійного навчання доцільно розрізняти у загальній частці контингенту, який обслуговується, два основні потоки:

а) перший складається з осіб, що вивільняються з підприємств, організацій, установ. Для цього потоку характерна наявність певного стажу роботи у народному господарстві, оволодіння принаймні однією професією, отриманою в навчальному закладі або на виробництві, гостра потреба працевлаштування на нове робоче місце;

б) другий потік утворюють особи, які раніше не працювали у народному господарстві або давно залишили роботу, не мають професії (спеціальності) або втратили професійні навички.

У представників цих двох потоків по різному проявляється ставлення до вибору профілю, місця і терміну навчання, інших чинників, що потребують диференційованого підходу до людей з метою з'ясування мотивації їхньої поведінки, особистих властивостей і здібностей.

Збиранням інформації про вільні робочі місця повинні зайнятися відповідні підрозділи органів служби зайнятості, які відають аналізом стану і прогнозом зайнятості, оцінкою регіонального ринку праці. Однак практика роботи свідчить про великі труднощі, які виникають на цьому напрямі діяль-

ності служби зайнятості.

Важливою обставиною, що утруднює розробку достовірного прогнозу ринку праці на перспективу, є кризовий стан економіки, скорочення обсягу виробництва, порушення інвестиційного процесу.

Економічна ситуація у нашій країні не дозволяє впевнено прогнозувати показники ринку праці на віддалену перспективу. До речі, практика прогнозування ринку праці у розвинених країнах Західної Європи свідчить, що навіть за стабільної економіки визначення перспективних параметрів ринку праці виправдано лише на термін до одного року. Очевидно, тут ураховано як множинність факторів, які визначають ситуацію на ринку праці та їхні постійні зміни, так і те, що суб'єктами відносин тут виступають люди, чия поведінка носить часто непередбачений характер.

У сучасних конкретних умовах України доцільно розробляти прогноз ринку праці, зокрема прогноз чисельності безробітних, які потребують підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації на термін до одного року, як попередній із конкретизацією і уточненими основними показниками по кожному кварталі або півріччю.

Поквартальний варіантний прогноз стає більш правильним тому, що складову частину безробітних з плином часу утворюють громадяни, які вивільнені з підприємств, організацій і установ у зв'язку з їх ліквідацією, реорганізацією та іншими структурними зрушеннями. Ця категорія працівників отримує повідомлення про наступне звільнення за два місяці наперед, відповідно вона може бути урахована в прогнозі як контингент потенційних безробітних у наступному кварталі.

По суті у сучасних умовах прогнозування чисельності безробітних, які потребують професійного навчання, і структури навчання за професіями, спеціальностями і рівнем кваліфікації, доцільно вести методом прямого розрахунку, формуючи вихідну інформацію шляхом опитування керівників відділів кадрів тих підприємств, установ, організацій яким потрібна робоча сила, які мають вільні робочі місця. Сукупність таких підприємств, установ, організацій у конкретному регіоні, як правило, досить обмежена, тому не потребує великих затрат праці на організацію і проведення опитування.

З'ясувавши чисельність і професійну структуру працівників, які підлягають перенавчанню у зв'язку з організаційно-економічними причинами, а також очікувана кількість і склад працівників, які вибувають з причин плинності кадрів, можна у подальшому зіставити кількісний і якісний склад робітників, що виходять на ринок праці з аналогічними даними, які характеризують попит на робочу силу.

В облік чисельності безробітного населення повинна бути включена додаткова інформація, яка відображає потреби у навчанні тих груп працездатного населення, які вперше або після тривалої перерви приходять на ринок праці.

Тим, хто організовує професійне навчання, для більш точного обліку доцільно завести по кожному великому підприємству (з чисельністю працюючих від 1000 чоловік і більше) таблиці, які відображають фактичний рух кадрів по місяцях (кварталах) з урахуванням професії працівників, які вступають у сферу руху кадрів (тобто на ринок праці). Масштаби цього руху (обсяг та інтенсивність), зіставлення підприємств за даними показниками та інших факторах, могло би дати цінну

інформацію для формування уявлення про реальні потреби в професійному навчанні безробітних.

Володіючи даними про наявну кількість працівників, які потребують професійного навчання, регіональна служба зайнятості повинна мати інформацію про всю навчально-виробничу базу професійної освіти, яку має даний регіон. Завзначену інформацію доцільно зосередити у спеціалізованому банку даних регіону, періодично поновлюючи її на основі звітів, що подаються службі зайнятості навчальними закладами, які з нею працюють. Банк даних може також включати дані про окремі навчальні заклади, розташовані поза регіоном, що здійснюють навчання за фахами, з яких навчання у даному регіоні не проводиться.

Банк даних про навчальні заклади вводиться в інформаційну мережу регіональною службою зайнятості для використання на місцях.

Орієнтуючися на прогноз потреби у навчанні, регіональний орган служби зайнятості послідовно установлює ділові контакти з відповідними навчальними закладами, виявляє їхні реальні можливості і ступінь готовності до праці у царині професійного навчання вивільнених працівників і незайнятого населення.

Результати аналізу інформації отримані у наслідок попередніх контактів, слугують основою для прийняття у співпраці з органами освіти рішень про укладання договорів з навчальними закладами на професійне навчання. При цьому служба зайнятості надає перевагу тим навчальним закладам, які гарантують вищу якість навчання, коротші терміни і нижчу вартість навчання.

Регіональний орган служби зайнятості узагальнює інформацію вміщену в укладених договорах, вводить її у банк даних для використання у поточній роботі і доводить цю інформацію до міських (районних) центрів зайнятості.

В міру направлення громадян на навчання у банку даних формуються два тісно пов'язані і взаємодіючі масиви інформації: використані навчальні місця та вільні навчальні місця. Перший масив слугує для здійснення контролю за виконанням договорів навчальними закладами. Другий масив використовується при організації роботи з безробітними, які потребують професійного навчання як основи для добору необхідного навчального місця.

Тепер розглянемо один з найбільш важливих напрямків діяльності служби зайнятості - роботу з безробітними, які потребують професійного навчання. Така робота проводиться на рівні районних, міських центрів зайнятості і основним завданням працівників, які організують професійне навчання, є задоволення потреби безробітного у працевлаштуванні через навчання.

Вирішення цього завдання включає:

- прийом і реєстрацію безробітних, що потребують навчання у підрозділах служби зайнятості, співробітниками, які організують професійне навчання;

- аналіз рекомендацій профконсультанта, професійні характеристики безробітного, його особистих запитів до навчання;

- добір відповідного навчального місця;

- укладення договору на навчання;

- видача направлення на навчання;

- участь у контролі за процесом навчання і в атестації осіб, що завершують навчання.

Перед тим, як укласти угоду на навчання, безробітний повинен зареєструватися і отримати інформацію про відповідне навчальне місце. Завдання співробітника служби, який організовує професійне навчання, полягає не тільки в тому, щоб зрозуміти психологічний стан людини, яка шукає роботу, але й допомогти сформувати готовність до зміни професії.

Перш за все необхідно:

а) переконати безробітного у тому, що відмова від професійного навчання заведе його у безвихідну ситуацію, яка поєднує складні психологічні переживання, пов'язані, як з матеріальними ускладненнями, так і з моральними втратами;

б) у новій професії можуть бути використані його здібності, досвід, знання, тому не слід боятися труднощів навчання, пов'язаних з віком та іншими особистими обов'язками. Нова професія дасть змогу швидше адаптуватися до нових соціально-економічних умов життя;

в) зміна професії є активною дією на самого себе і у кінцевому рахунку стає методом зміни життєвої ситуації та способом захисту від безробіття.

Організаційно вирішення даного завдання слід розглядати у таких напрямках:

- разом з безробітним уважно проглянути банк вільних робочих місць та вакансій;

- запропонувати відвідати ті підприємства, установи та організації, де може бути вільне робоче місце (вакансія), яка відповідає його професії.

У результаті такого контакту встановлюється потреба

безробітного у навчанні і формується висновок про його професійні властивості та профпридатність. Заключення профконсультанта значно полегшує роботу працівника, який організовує професійне навчання, з добору навчальних місць.

Для прийому громадян співробітник повинен приготувати журнал реєстрації прийому громадян, дані про наявні вільні навчальні місця для професійного навчання. Основою для прийому відвідувача є помітка в його карточці персонального обліку про те, що він зареєстрований у службі зайнятості як безробітний і потребує навчання.

Для обліку відвідувача рекомендовано зробити відповідний запис у журналі, де доцільно фіксувати його особисті дані (прізвище, ім'я, по-батькові, вік, стать, сімейний стан та інше), номер карточки персонального обліку, дати первинного і наступного звернення до співробітника, що організовує навчання.

У ході співбесіди слід виявити ставлення відвідувача до рекомендацій профконсультанта, побажання безробітного у відношенні профілю й виду навчання, його термінів. Слід пояснити людині, що потребує навчання, переваги тих видів навчання і професій, які у найбільшій мірі будуть сприяти підвищенню конкурентоспроможності її на ринку праці.

Співробітник інформує відвідувача про те, в якому навчальному закладі або на підприємстві, в які терміни, в якій формі він може пройти перенавчання, ознайомитися з порядком виплати стипендії, її розміром, з необхідністю і порядком укладення договору на навчання.

У ході співбесіди необхідно забезпечити досягнення попередньої угоди з основних питань:

- яке навчальне місце потрібне для даної особи;
- термін початку навчання та його тривалість;
- вид і форма навчання.

Джерелом для добору навчального місця є банк даних про вільні робочі місця, який формується на основі договору з навчальними закладами. Якщо у цьому банку є відповідне навчальне місце, співробітник служби зайнятості звертається у навчальний заклад і домовляється про прийом даної особи на навчання за направленням служби зайнятості.

Договір є документом, в якому фіксуються права і обов'язки безробітного, пов'язані з професійним навчанням. Після укладення договору один примірник бере відвідувач, другий реєструється у журналі обліку і контролю і передається у бухгалтерію. На основі укладеного договору видається направлення на навчання.

Співробітник служби зайнятості, який організовує професійне навчання, повинен періодично отримувати інформацію від навчальних закладів і підприємств про дотримання правил теми, хто направлений на навчання. Після завершення навчання служба зайнятості бере участь в атестації громадян, які закінчили навчання. Атестовані особи направляються у центр зайнятості для працевлаштування.

Найбільш показовим періодом для аналізу є рік, але у залежності від конкретних завдань тимчасовий відтинок часу може бути іншим. У підсумку роботи за рік повинні бути використані дані статистичної звітності, а також матеріали поточного обліку діяльності служби зайнятості з професійного навчання.

Оцінка результатів роботи може проводитися по декількох

напрямах.

Найважливішим аспектом аналізу є оцінка ефективності роботи в громадянами. Перш за все слід проаналізувати якісний склад осіб, які звернулися за профконсультацією.

При аналізі важливо звернути увагу на стать і вік, соціальний стан того, хто звертається, рівень його доходів, освіту, професійно-кваліфікаційні характеристики.

Серед тих, хто пройшов професійну підготовку і перенавчання, аналіз слід проводити по такими основними категоріями:

а) за статтю:

- жінки;
- чоловіки;

б) за віком:

- до 30 років;
- 30-45 років;
- старші, ніж 45 років;

в) за освітою (мається на увазі, що при проходженні навчання безробітні мали вищу, середню спеціальну, середню, незакінчену середню освіту).

Слід також при аналізі особливу увагу звернути на тих, хто закінчив вищі навчальні заклади, середні спеціальні навчальні заклади, середню школу, ніде не працювали і не мають стажу роботи, а направлені на навчання.

Доцільно робити детальний аналіз за професійною структурою. Які професії користуються найбільшим попитом на ринку праці і потребують навчання:

- а) серед професій службовців;
- б) серед робітничих професій.

Найбільш загальними показниками успішної діяльності

служби зайнятості з організації професійного навчання та перепідготовки безробітних на нашу думку можуть бути:

1) коефіцієнт охоплення, що свідчить про масштаби діяльності служби зайнятості з організації професійного навчання, слугує основою для планування на перспективу

$$K_{\text{в}} = \frac{Ч_{\text{нн}}}{Ч_{\text{зп}}}, \quad (3.1)$$

де $Ч_{\text{зп}}$ - чисельність осіб, що звернулися у службу зайнятості з питань працевлаштування протягом року, чол.;

$Ч_{\text{нн}}$ - чисельність осіб, що направлені на професійне навчання протягом року, чол.

2) коефіцієнт ефективності навчання (дає змогу визначити, яка частка тих, хто успішно закінчив професійне навчання та перепідготовку)

$$K_{\text{ен}} = \frac{Ч_{\text{зн}}}{Ч_{\text{нн}}}, \quad (3.2)$$

де $Ч_{\text{зн}}$ - чисельність осіб, що закінчили навчання протягом року, чол.

3) коефіцієнт відсіву (показує, яка частина учнів не завершила навчання)

$$K_{\text{в}} = \frac{Ч_{\text{в}}}{Ч_{\text{нн}}}, \quad (3.3)$$

де $Ч_{\text{в}}$ - число осіб, що не завершили навчання протягом року, чол.

Величина проценту тих, хто не закінчив навчання, що відсіялися у процесі навчання, обумовлена як вадами навчального процесу, так і специфікою навчання. Аналіз цих причин у кожному конкретному випадку може дати інформацію про те, на яке навчання краще направляти контингент тих, хто хоче навчатися, або які зміни необхідні в організації навчального

процесу. Це у свою чергу дозволить підвищити якість професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації звільнених працівників.

Дуже важливо виділити серед осіб, які пройшли навчання за направленням служби зайнятості, тих, хто в результаті проходження навчання і працевлаштування підвищив рівень кваліфікації, і тих, чий кваліфікаційний рівень після проходження курсу навчання у зв'язку із зміною професії став нижчим. Пропонуємо розрахувати питому вагу тієї або іншої групи осіб у загальній чисельності тих, хто навчався. Зіставлення величини цих показників є доказом ступеня соціального напружкю діяльності з професійного навчання. Вищевикладені показники опишемо за допомогою формул:

1) питома вага тих, чий кваліфікаційний рівень підвищився (Дп):

$$Дп = \frac{Чкп}{Чзн} , \quad (3.4)$$

де Чкп - чисельність осіб, чий кваліфікаційний рівень підвищився протягом навчання, чол.;

2) питома вага тих, чий кваліфікаційний рівень знизився (Дн):

$$Дн = \frac{Чкн}{Чзн} , \quad (3.5)$$

де Чкн - чисельність осіб, чий кваліфікаційний рівень знизився протягом навчання, чол.

Принципове значення має аналіз витрат державної служби з професійного навчання безробітних. Узагальнені дані про ці витрати можуть бути одержані на основі "Журналу реєстрації договорів". Їх зіставлення із кошторисом витрат дає уявлення про фінансову сторону діяльності служби зайнятості.

При цьому в залежності від мети аналізу можуть бути розраховані такі показники:

- питома вага витрат на професійне навчання у загальній кількості витрат Державного Фонду сприяння зайнятості (на регіональному рівні);

- питома вага витрат на виплату стипендії у загальній сукупності витрат на професійне навчання;

- середній розмір стипендії одного учня;

- середня вартість навчання однієї людини, у т.ч. робітника, службовця.

Доцільно проаналізувати джерела фінансування для з'ясування того, яку питому вагу має кожен з них у загальній сумі засобів.

Обмеженість бюджетних асигнувань, передбачених на організацію професійного навчання, утворює досить серйозні труднощі у підтримці діючих сьогодні навчальних структур, не говорячи вже про утворення нових. Зараз в економічній літературі дедалі частіше обговорюється питання про необхідність часткової оплати професійного навчання самими учнями. На думку Петюха В.М. [99, с.40], є сумніви щодо необхідності установлення госпрозрахункових відносин між навчальними закладами і підприємствами. З одного боку, установлення таких відносин має позитивні моменти, бо підприємства, які внесли плату на навчання робітника, з більшою зацікавленістю ставляться до якості підготовки, мають право вимагати від навчального закладу підвищення якості навчання. А навчальні заклади, отримавши додаткові кошти, мають можливість поліпшити свою навчально-матеріальну базу. З іншого боку, негативний момент полягає у тому, що підприємствам доводиться

два рази оплачувати навчання: перший раз, перераховуючи певну частину свого прибутку в державний бюджет, а другий - оплачувати навчання конкретних працівників. Крім того, негативним є те, що розвиток системи підготовки кадрів потрапляє у залежність від можливостей і бажання підприємців витратити кошти на професійну підготовку.

Відповідного аналізу потребує робота навчальних закладів і організацій, які працюють із службою зайнятості. Необхідно проаналізувати кількість наданих у відповідності до договору навчальних місць. Розрахунок питомої ваги тих, хто проходив перепідготовку у даному навчальному закладі, до загальної чисельності учнів, що навчаються, дає уявлення про місце даного навчального суб'єкту в системі професійного навчання вивільнених працівників і незайнятого населення.

Порівняльний аналіз якості матеріально-технічної бази, забезпечення методичними та навчальними матеріалами окремо для кожного навчального суб'єкту, дає багату інформацію для важливих висновків у даній галузі.

Важливо зіставити термін навчання у різних навчальних закладах, які співпрацюють із службою зайнятості, з професій, форм і вартості навчання. Такий аналіз дозволяє виділити найбільш ефективно діючі елементи структури навчання. При цьому слід звернути увагу на якість навчання у цих навчальних закладах.

Аналізу підсумків роботи щодо визначення потреби у професійному навчанні безробітних може сприяти порівняння планової потреби з реальними показниками масштабів навчання за певний період. Це порівняння дає величину відхилення розрахункової і фактичної чисельності, яка повинна буде ураху-

ватися при плануванні діяльності надалі. Крім цього, доцільно виявити причини, які обумовили відхилення розрахункової величини від фактичної. Аналіз цих причин дозволить удосконалити методичку розрахунку потреби у професійному навчанні і уникнути помилок.

Кінцевою стадією аналізу є висновки про основні вади зробленої роботи за рік, виявлення причин, які їх обумовлюють. На цій основі пропонується скласти довідку, в якій у короткій, але об'ємній формі рекомендується викласти результати проведеного аналізу. У довідці необхідно відобразити висновки і сформулювати на їх основі конкретні пропозиції в організації професійного навчання безробітних.

Викладена нами організація професійного навчання безробітних пропонує установа і постійне підтримання широкого кола ділових відносин як між органами служби зайнятості, так і широким колом навчальних закладів, що здійснюють професійну підготовку кадрів.

Організація професійного навчання направлена на виконання соціальної функції (задоволення потреб працездатних членів суспільства у роботі, як джерела доходів, і освоєнні такої професії, яка служить захистом від безробіття) так і економічної (розвиток трудового потенціалу суспільства, забезпечення народного господарства робочою силою необхідної кваліфікації).

В И С Н О В К И

У дисертаційній роботі ми дійшли висновку, що:

1. Механізм регулювання ринку праці охоплює набір еко-

номічних, юридичних, соціальних і психологічних факторів, які обумовлюють його функціонування. Він здійснюється через систему працевлаштування, включаючи широку мережу центрів зайнятості, банки даних про робочі місця, державні програми допомоги у набутті професійних знань і працевлаштування незайнятого, але бажаного працювати населення, цільові програми підприємств, які передбачають перепідготовку кадрів у зв'язку з плановою модернізацією виробництва, проведенням на підприємствах політики стабілізації кадрів.

2. Регулювання зайнятості населення відбувається на макро- і мікроекономічних рівнях. Мікрорівень - це функціонування державного механізму економіки, де поряд з глобальними і найбільш важливими проблемами прямим і побічним способом регулюється зайнятість населення. На мікроекономічному рівні (сегментному) з прив'язкою до макрорівня вирішуються безпосередньо проблеми зайнятості і безробіття. Іншими словами, мікроекономічна сфера - це ринок праці і використання робочої сили безпосередньо на підприємствах.

3. Аналізуючи погляди зарубіжних економістів-теоретиків, ми переконалися, що класичний підхід заперечення участі держави в економічних процесах помилковий. Діючі на практиці державні регулятори, а саме - ведення інвестиційної, податкової, кредитно-грошової і міграційної політики разом з проблемою зайнятості населення, законодавча і антимонопольні норми та ініціативи, підтримання інфляційних процесів і т.д. не призводять, однак, до досягнення повної зайнятості або хоч би до стабілізації на певному для тієї чи іншої країни рівні.

4. Вивчення зарубіжного досвіду в частині регулювання

зайнятості населення дає основу стверджувати, що:

а) є дуже великий і різносторонній досвід регулювання державами процесів відтворення і перерозподілу робочої сили;

б) поряд з тим, що структури механізмів регулювання зайнятості у багатьох країнах мають багато спільного, мають місце та суттєві відмінності і розходження як у межах законодавчої бази, яка застосовується на практиці, так і в напрямках активної політики зайнятості;

в) щодо використання зарубіжного досвіду у вітчизняній практиці то слід виключати можливість прямого дублювання будь-якої з моделей, які набули поширення у розвинутих країнах, формувати свій національний ринок праці відповідно до соціально-економічної і політичної ситуації в Україні, що реально склалася.

5. Вивчивши процес формування ринку праці в Україні, ми дійшли до висновку, що основними причинами безробіття у країні постають структурні зміни виробництва, ліквідація малорентабельних та збиткових підприємств, розпад міжреспубліканських економічних зв'язків і запровадження у виробництво нових технологій і НТП, інтенсифікація праці при змінах форм власності, конверсія оборонного виробництва та скорочення Збройних Сил.

Внаслідок загострення міжнаціональних відносин у країнах СНД, на територію України потяглися потоки біженців, які суттєво деформували баланс трудових ресурсів ряду територій, поглибили процес наростання безробіття. Це створило великі труднощі з працевлаштуванням людей, забезпеченням їх роботою та харчовими продуктами.

6. Становлення ринку праці в Україні - тривалий процес,

розрахований на багато років. Він потребує наукового обґрунтування, надійного механізму регулювання, який був би адаптивний активно впливати як на ринок пропозиції робочої сили, так і на ринок застосування праці.

7. Нами у дисертаційній роботі подана і науково обґрунтована концепція формування ринку праці на регіональному рівні, яка визначає напрями наукового, правового і організаційного забезпечення заходів і включає такі розділи:

I. Передумови створення ринку праці (характеристика моделі ринку праці, яка б ураховувала особливості перехідного періоду, менталітет людей і психологію ринкових відносин);

II. Механізм функціонування ринку праці (докладний аналіз і опис кожної із складових механізму формування попиту та пропозиції на ринку праці, впливу ринкової кон'юнктури взагалі на ринок праці).

III. Регулювання ринку праці і зайнятості населення (характеристика основних напрямків регулювання ринку праці, зокрема з боку держави, а також політики зайнятості у рамках єдиного народногосподарського комплексу).

IV. Соціальний захист населення (характеристика заходів щодо захисту населення від негативних наслідків переходу до ринку, комплексу державних гарантій з умов і оплати праці та соціального захисту безробітних).

Нами у роботі обґрунтовано розробку розрахункового балансу ринку праці, який включає два основних показники: а) пропозицію робочої сили; б) попит на робочу силу. При цьому наводилася пропозиція робочої сили по незайнятому в т.ч. і безробітному населенню, розраховано співвідношення пропозиції з попитом на робочу силу. З цією метою подано характе-

ристку основних категорій (пропозиції робочої сили, економічно-активного населення, безробітних) і розраховано на їх основі показники стану ринку праці, зокрема: загальний коефіцієнт зайнятості, загальний коефіцієнт безробіття, коефіцієнт достовірності безробіття, коефіцієнт ліквідності безробіття, коефіцієнт функціонального стану безробіття на певну дату, коефіцієнт використання трудового потенціалу ринку праці, коефіцієнт пропозиції робочої сили на певну дату, коефіцієнт попиту робочої сили на певну дату (формули 2.1-2.8).

9. За допомогою статистичного методу експоненційного вирівнювання зроблено прогноз чисельності безробітних у досліджуваному регіоні на 1995 рік, а також визначено ступінь впливу основних чинників: обсягу виробництва промислової продукції та виробництва товарів народного споживання на рівень зайнятості населення. Для розрахунку нами використані економіко-статистичні методи. Розрахунки виконані на ПЕОМ з допомогою програми STATAN, показали, що зростання факторних показників викликає підвищення рівня зайнятості населення і навпаки.

10. Висвітлюючи моніторинг ринку праці у даному регіоні, ми дійшли до висновку, що:

10.1. Запропонована нами логіко-функціональна схема послідовності виконання основних етапів моніторингу стану і кон'юнктури ринку праці являє собою логічно пов'язані інформаційні блоки, які у сукупності характеризують зрушення, що проходять на регіональному ринку праці. Ця схема включає такі блоки:

1 - вивільнення працівників;

- II - незайняте населення, яке звернулося з питань працевлаштування у регіональний центр зайнятості;
- III - працевлаштоване населення;
- IV - безробітне населення;
- V - населення зайняте на громадських роботах;
- VI - населення, що проходить професійне навчання та перенавчання;
- VII - незайняте населення, зафіксоване регіональною службою зайнятості, але не працевлаштоване;
- VIII - потреба у робочій силі.

10.2. Масштаби і структура попиту на робочу силу не відповідають величині і структурі пропозиції на ринку праці. Спостерігається значний кількісний і структурний дисбаланс між попитом і пропозицією на ринку праці.

10.3. Основними джерелами поповнення є вивільнені працівники з підприємств, установ та організацій державного сектору, а також випускники навчальних закладів усіх типів.

10.4. Не зважаючи на значне зростання, безробіття у досліджуваному регіоні не стало масовим явищем.

10.5. Для підприємств і організацій області характерна наявність прихованого безробіття, яка в майбутньому неминуче набуде явних форм і тим самим значно збільшить напруженість на ринку праці.

10.6. Процес зростання безробіття носить не структурний, а системний характер, це засвідчують вкрай негативні тенденції у розвитку економіки області: поглиблюється загальна криза, триває спад виробництва в усіх галузях. Шлях до ефективної зайнятості лежить тільки через ринок праці й структурні перетворення у народному господарстві. Саме вони

будуть визначати процес масового вивільнення надлишків робочої сили та її перелив між секторами економіки, формування резервних кадрів, їхню мобілізацію та перерозподіл через систему ринкових механізмів і структур. Усе це сприяє сповільненню зростання безробіття та більш широкому зростанню державної політики соціального захисту громадян за допомогою забезпечення їхньої ефективної зайнятості.

10.7. Соціально-демографічний склад безробітних характеризується переважанням жінок, інженерно-технічних працівників та службовців, значною кількістю молоді.

11. Вивчивши механізми регулювання ринку праці можна сказати, що регулювання процесів зайнятості проходить на трьох основних рівнях: державному, територіальному та на рівні підприємства.

11.1. На державному рівні визначаються мінімально необхідні нормативи функціонування ринку праці, його загальні межі. Держава забезпечує уніфікацію системи соціального і трудового законодавства, визначає обсяг прав роботодавців і працівників сфери найму, можливості їхньої участі в управлінні виробництвом, межі компетенції місцевих органів управління ринком праці.

11.2. На регіональному рівні визначається стан ринку праці, співвідношення попиту і пропозиції робочої сили, ураховуючи специфіку кожного регіону. У конкретному регіоні визначаються свої пріоритети розвитку, потім складається структура останнього і відповідно до цього формується концепція зайнятості, передбачаються заходи стимулювання тих чи інших підприємств з метою подолання деформації.

11.3. На рівні підприємства проходить застосування усіх

заходів, які впливають безпосередньо на працівника. На цьому рівні регулювання включає такі моменти: робочі місця і трудові процеси; планування у сфері кадрів; професійне навчання та соціальний захист.

12. Формування та регулювання ринку праці в Україні відбувається водночас з прийняттям заходів, що забезпечують його функціонування.

12.1. Прийняті різні закони та законодавчі акти, що регулюють зайнятість населення.

12.2. Серед організаційних заходів, необхідно відзначити створення міцної державної служби зайнятості.

12.3. Економічні заходи включають податково-кредитне регулювання кількості нових робочих місць, у тому числі для менш конкурентоспроможних осіб, які зазнають особливих труднощів у пошуках роботи, а також систему матеріальних компенсацій при втраті роботи.

13. На основі визначених можливостей ринок праці стає найважливішою системою реалізації зацікавленості працівників, забезпечення повноцінної оплати праці, стимулюючи підприємливість, ініціативу, підвищення якості робочої сили. Крім цього, ринкові відносини ставлять перед ними нові умови, за яких ці здібності можуть одержати максимальний розвиток. Перш за все це більш напружена праця, висока якість виконаної роботи, постійний пошук і раціоналізаторство, відчуття необхідності додаткових знань за своїм фахом, здатність до перекваліфікації, а може й зміни професії.

14. Однією з найважливіших особливостей процесу формування ринку праці є організація перепідготовки безробітного населення. Вона виступає перш за все, як чинник удосконален-

ня соціальної структури суспільства, а також соціального захисту населення і центральної ланки, яка зв'язує окремі елементи вивільнення, перерозподілу та працевлаштування працівників в умовах структурних зрушень.

У зв'язку з цим, нами у дисертаційній роботі запропоновано систему організації професійного навчання безробітних, яка включає такі напрямки:

14.1. Визначення потреби у професійному навчанні безробітних.

14.2. Інформаційні дані про навчально-виробничу базу професійної освіти, яку включає даний регіон.

14.3. Робота з безробітними (реєстрація, консультативна допомога, добір відповідного навчального місця, укладення договору і направлення на навчання, участь у контролі за процесом навчання і атестації осіб, що завершують навчання).

14.4. Аналіз діяльності служби зайнятості з професійного навчання. Запропонована нами у роботі методика аналізу дала змогу визначити основні показники успішної діяльності служби зайнятості з організації професійного навчання та перепідготовки населення.

14.4.1. Основними показниками є: коефіцієнт охоплення навчанням, коефіцієнт ефективності навчання, коефіцієнт відсіву (формули 3.1-3.3).

14.4.2. Соціальний напрямок діяльності служби зайнятості з професійного навчання описується за допомогою таких показників: питома вага тих, чий кваліфікаційний рівень підвищився; питома вага тих, чий кваліфікаційний рівень знизився (формули 3.4-3.5).

УДОВОЛНЕНИЕ ПОСЛЕДСТВИЕМ
УДОВОЛНЕНИЕ ПОСЛЕДСТВИЕМ

УДОВОЛНЕНИЕ ПОСЛЕДСТВИЕМ
УДОВОЛНЕНИЕ ПОСЛЕДСТВИЕМ

УДОВОЛНЕНИЕ	УДОВОЛНЕНИЕ
УДОВОЛНЕНИЕ	УДОВОЛНЕНИЕ
УДОВОЛНЕНИЕ	УДОВОЛНЕНИЕ
УДОВОЛНЕНИЕ	УДОВОЛНЕНИЕ
УДОВОЛНЕНИЕ	УДОВОЛНЕНИЕ
УДОВОЛНЕНИЕ	УДОВОЛНЕНИЕ
УДОВОЛНЕНИЕ	УДОВОЛНЕНИЕ
УДОВОЛНЕНИЕ	УДОВОЛНЕНИЕ
УДОВОЛНЕНИЕ	УДОВОЛНЕНИЕ
УДОВОЛНЕНИЕ	УДОВОЛНЕНИЕ
УДОВОЛНЕНИЕ	УДОВОЛНЕНИЕ
УДОВОЛНЕНИЕ	УДОВОЛНЕНИЕ

5. ДОДАТКИ

Додаток Б.І

Чисельність зареєстрованих безробітних
в Тернопільській області у 1992-1994 роках

Роки	! Чисельність безробітних, чел.
1992	
І квартал	2293
ІІ квартал	3404
ІІІ квартал	4068
1993	
І квартал	4910
ІІ квартал	4733
ІІІ квартал	5325
ІV квартал	5443
1994	
І квартал	5713
ІІ квартал	4472
ІІІ квартал	3793
ІV квартал	3287

Додаток 5.2

Параметр сглаживания $\alpha = .2222222$

Фактические и расчетные уровни ряда

2293.0000	2019.6670
3404.0000	2659.2220
4068.0000	3378.0040
4910.0000	4221.1190
4733.0000	4686.5040
5325.0000	5233.4400
5443.0000	5621.2690
5713.0000	5967.0780
4472.0000	5612.1680
3793.0000	5039.3860
3287.0000	4406.4500

Коэффициент вариации 16.93277

Параметры линейного уравнения 4347.085 59.36503

Прогноз и ошибка прогноза

4465.82	515.21
4525.16	631.19
4584.55	731.53
4643.91	821.97
4703.28	905.49

Додаток 5.3

Вихідні дані для побудови залежності між рівнем зайнятості населення і основними факторами

Роки	Рівень зайнятості	Ф а к т о р и	
		Обсяг виробництва промислової продукції, млрд. крб.	Обсяг виробництва товарів народного споживання, млрд. крб.
1992			
I кв.	0,85	2265,93	2235,74
II кв.	0,85	2148,24	2849,02
III кв.	0,85	2367,27	2297,12
IV кв.	0,85	2405,95	2134,54
1993			
I кв.	0,82	2077,85	2085,95
II кв.	0,82	1952,28	2190,34
III кв.	0,82	1673,06	1341,33
IV кв.	0,82	2409,27	1291,73
1994			
I кв.	0,81	1294,50	1262,00
II кв.	0,81	1127,61	1359,37
III кв.	0,81	1296,37	957,055
IV кв.	0,81	1976,47	1202,90

ВЕДИ КОМАНДУ: PRINT
КАК ПЕРЕМЕННЫЕ?

ПЕРЕМЕННЫЕ:

	1 Y	2 X1	3 X2	4 X3
1	.850000	2265.93	2235.74	1.00000
2	.850000	2148.24	2849.02	2.00000
3	.850000	2387.27	2297.12	3.00000
4	.850000	2405.95	2134.54	4.00000
5	.820000	2077.85	2085.75	5.00000
6	.820000	1952.28	2199.34	6.00000
7	.820000	1873.06	1341.33	7.00000
8	.820000	2409.27	1291.73	8.00000
9	.810000	1294.50	1262.00	9.00000
10	.810000	1127.61	1359.37	10.0000
11	.810000	1296.37	957.053	11.0000
12	.810000	1976.47	1202.90	12.0000

ВЕДИ КОМАНДУ: RESR
ВЕДИ ЗАВИСИМУЮ ПЕРЕМЕННУЮ:

ДОПУСТИМО ДО 19 НЕЗАВИСИМЫХ ПЕРЕМЕННЫХ

ВЕДИ НЕЗАВ. ПЕРЕМЕННЫЕ:

1, X2, X3

МОЖНО ЛИ ОСТАТКИ И ВЕЛ. ДЕРБИНА-ВАТСОНА?

МОЖНО БЫТЬ МЕСТО ДЛЯ ОСТАТКОВ РЕГРЕССИИ)

*** МНОЖ. ЛИНЕЙНАЯ РЕГРЕССИЯ ***

12 ДЕЙСТВ. СЛУЧ

ЗАВИСИМАЯ ПЕРЕМЕНН: 1 Y

КОЭФ. ДЕТЕРМИНАЦИИ: .852309
ВЕЛ. МНОЖ. РЕГРЕССИИ: .973206

СВОБОДНЫЙ ЧЛЕН: .833159
СТАНДАРТНАЯ ОШИБКА ОЦЕНКИ: 8.000E-003

АНАЛИЗ ДИСПЕРСИИ ДЛЯ РЕГРЕССИИ:

КАТЕГОРИЯ ДИСПЕРСИИ	СТЕПЕНИ СВОБОДЫ	СУММА КВАДРАТОВ	СРЕДНЕЕ КВАДРАТОВ	F ТЕСТ
РЕГРЕССИЯ	3	2.954E-003	9.848E-004	
ОСТАТКИ	8	5.119E-004	6.399E-005	
ВСЕ	11	3.466E-003		15.3891

ПЕРЕМЕННАЯ	КОЭФФИЦИЕНТ РЕГРЕССИИ	НОРМАЛИЗОВ. КОЭФФИЦИЕНТ	СТАНД. ОШИБКА	T
1 X1	8.254E-006	.214701	7.011E-006	1.17731
2 X2	8.078E-007	2.706E-002	9.412E-006	8.582E-002
4 X3	-3.652E-003	-.741719	1.631E-003	-2.23879

ВИВІЛНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ З ПІДПРИЄМСТВ, УСТАНОВ І ОРГАНІЗАЦІЙ
НАРОДНОГО ГОСПОДАРСТВА у 1994 році в Тернопільській області

А	Вивільнено працівників, чол.					
	всього фактично	Із них			всього	гр.4 до гр.1, %
		робітники		службовці		
		всього	гр.2 до гр.1, %			гр.4 до гр.1, %
І	2	3	4	5		
Всього:	4162	2883	69,27	1279	30,73	
В тому числі за формами власності:						
державна	3457	2403	69,51	1054	30,49	
колективна	391	263	67,26	128	32,74	
приватна	22	17	77,27	5	22,73	
змішана	292	200	68,49	92	31,54	
По галузях народного господарства, всього	4162	2883	69,27	1279	30,73	
промисловість	1606	1204	74,97	402	25,03	
сільське господарство	161	111	68,94	50	31,06	
транспорт і зв'язок	330	239	72,42	91	27,58	
будівництво	247	169	68,42	78	31,58	
торгівля та громадське харчування	685	515	75,18	170	24,82	
житлово-комунальне господарство	53	43	81,13	10	18,87	
побутове обслуговування	61	45	73,77	16	26,23	
охорона здоров'я	67	47	70,15	20	29,85	

продовження додатку Б.Б

А	!	I	!	2	!	3	!	4	!	5
освіта	113	49	43,36	64	56,64					
культура	35	8	22,86	27	77,14					
апарат органів державного та господарського управління, кооперативних та інших організацій	97	33	34,02	64	65,98					
Інші	707	420	59,41	287	40,59					

СТРУКТУРА ГРОМАДЯН, ЯКІ ЗВЕРНУЛИСЯ ДО СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ
ЗА СПРИЯННЯМ У ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ протягом 1994 року в
Тернопільській області

ПОКАЗНИКИ	Звернулося до служби зайнятос- ті, чол.		Літома вага працевлаштов. громадян в за- гальній кіль- кості осіб що звернулися до центру зайня- тості
	всього	із них праце- влаштовано	
I	2	3	4
Чисельність громадян, всього:	12006	5861	48,81
в тому числі:			
I. Зайняті трудовою діяльністю	110	19	17,27
з них:			
бажачі працювати у вільній від основної роботи час, особи які тимчасово незайняті на основній роботі та інші	35	8	22,86
особи, що навчаються і виявили бажання працювати у вільний від навчання час	48		
пенсіонери та інваліди	27	11	40,74
II. Не зайняті трудовою діяльністю, всього	11896	5823	48,95
в тому числі:			
вивільнені у зв'язку з ліквідацією, реорганіза- цією, перепрофілюванням підприємств, установ, ор- ганізацій або скороченням чисельності	2754	686	24,91

звільнені за власним бажанням
звільнені за порушення трудової дисципліни
демобілізовані із військової строкової служби
звільнені з установ що виконують покарання або
здійснюють примусове лікування
випускники загальноосвітніх шкіл
випускники ПТУ
випускники вищих учбових закладів
зайняті в домашньому господарстві
інші причини

продовження додатку Б.6.

2	1	3	1	4
4226		2658		62,87
35		14		40,00
740		373		50,41
34		17		50,00
403		134		33,25
852		353		41,43
925		433		46,81
196		117		59,69
1731		1038		59,97

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ГРОМАДЯН, ЯКІ ЗВЕРНУЛИСЯ ДО СЛУЖБИ
ЗАЙНЯТОСТІ у Тернопільській області в 1994 році

№ п/п	Райони	Звернулося громадян до служби зайнятості за сприяттям у праце- влаштуванні, чол.	Працевлаштовано, чол.	Питома вага працевлаш- тованих у загальній чисельності осіб, які звернулися до служби зайнятості, %
1	2	3	4	5
1.	Бережанський	466	172	36,91
2.	Борщівський	763	455	59,63
3.	Бучацький	1111	752	67,69
4.	Гусятинський	506	317	62,65
5.	Заліщицький	275	155	56,36
6.	Збаражський	550	234	42,55
7.	Зборівський	384	262	68,23
8.	Козівський	413	305	73,85
9.	Кременецький	994	570	57,34
10.	Лановецький	198	148	74,75
11.	Монастирський	314	123	39,17
12.	Підволочиський	298	123	41,28
13.	Підгаєцький	164	95	57,93
14.	Теребовлянський	837	319	38,11
15.	Тернопільський	353	123	34,84
16.	Чортківський	1514	950	62,76

1	2	!	3	!	4		5
17. Шумський			171		79		46,20
18. м. Тернопіль			2585		641		24,80
РАЗОМ:			11896		5823		48,95

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ГРОМАДЯН ПО ФОРМАХ ВЛАСНОСТІ в 1994 році
у Тернопільській області

п/п	Райони	Працевлаштовано,		Форми власності							
		чол.		державна	колективна		приватна		змішана		
		всього	теж у %		всього	гр. 5 до гр. 3, %	всього	гр. 7 до гр. 3, %	всього	гр. 9 до гр. 3, %	всього
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.	Бережанський	172	100,0	163	94,77	-	-	9	5,23	-	-
2.	Борщівський	455	100,0	451	99,12	2	0,44	1	0,22	1	0,22
3.	Бучацький	752	100,0	690	91,76	47	6,25	15	1,99	-	-
4.	Гусятинський	317	100,0	202	63,72	99	31,23	16	5,05	-	-
5.	Заліщицький	155	100,0	151	97,42	3	1,94	1	0,64	-	-
6.	Збаражський	234	100,0	226	96,58	8	3,42	-	-	-	-
7.	Зборівський	262	100,0	182	69,47	56	21,37	13	4,96	11	4,20
8.	Козівський	305	100,0	196	64,26	108	35,41	1	0,33	-	-
9.	Кременецький	570	100,0	507	88,95	52	9,12	-	-	11	1,93
10.	Лановецький	148	100,0	116	78,38	25	16,89	7	4,73	-	-
11.	Монастирський	123	100,0	101	82,11	18	14,63	4	3,26	-	-
12.	Підволочиський	123	100,0	123	100,00	-	-	-	-	-	-
13.	Підгаецький	95	100,0	85	89,47	2	2,11	-	-	8	8,42
14.	Теребовлянський	319	100,0	300	94,05	12	3,76	-	-	7	2,19
15.	Тернопільський	123	100,0	96	78,05	21	17,07	6	4,88	-	-

1	2	3	4	5	6
16. Чортківський	950	100,0	914	96,21	
17. Шумський	79	100,0	44	55,70	
18. м. Тернопіль	641	100,0	538	83,93	
РАЗОМ:	5823	100,0	5085	87,33	

продолжения dodatku 8.6

7	8	9	10	11	12
36	3,79	-	-	-	-
25	31,65	4	5,06	6	7,59
6	0,94	93	14,51	4	0,62
520	8,93	170	2,92	48	0,82

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ГРОМАДИН ПО ГАЛУЗЯХ НАРОДНОГО
ГОСПОДАРСТВА у Тернопільській області в 1994 році

№ п/п	Райони	Працевлаштовано,		в тому числі по галузях народного господарства							
		всього		промисловість		сільське гос- подарство		транспорт і зв'язок		будівництво	
		чол.	теж у %	чол.	гр.5 до гр3 %	чол.	гр.7 до гр.3,%	чол.	гр.9 до гр.3,%	чол.	гр.11 до гр.3,%
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.	Бережанський	172	100,0	66	38,37	-	-	5	2,91	4	2,33
2.	Борщівський	455	100,0	131	28,79	16	3,52	49	10,77	174	38,24
3.	Бучацький	752	100,0	252	33,52	81	10,77	15	1,99	60	7,98
4.	Гусятинський	317	100,0	86	27,13	99	31,23	17	5,36	17	5,36
5.	Заліщицький	155	100,0	8	5,16	39	25,16	12	7,74	2	1,29
6.	Збаражський	234	100,0	155	66,24	10	4,27	8	3,42	5	2,14
7.	Зборівський	262	100,0	30	11,45	36	13,74	31	11,83	30	11,45
8.	Козівський	305	100,0	125	40,98	108	35,41	15	4,92	12	3,93
9.	Кременецький	570	100,0	62	10,88	-	-	15	2,63	13	2,28
10.	Лановецький	148	100,0	102	68,92	13	8,78	-	-	15	10,14
11.	Монастирський	123	100,0	45	36,59	13	10,57	1	0,81	6	4,88
12.	Підволочиський	123	100,0	36	29,26	12	9,75	9	7,32	10	8,13
13.	Підгаєцький	95	100,0	14	14,74	11	11,58	18	18,95	11	11,58

1	2	3	4	5	6
14. Тербовлянський	319	100,0	208	65,20	
15. Тернопільський	123	100,0	50	40,65	
16. Чортківський	950	100,0	279	29,37	
17. Шумський	79	100,0	13	16,45	
18. м. Тернопіль	641	100,0	122	19,04	
РАЗОМ	5823	100,0	1784	30,64	

продолжения додѣткѣ 6.9

7	!	8	!	9	!	10	!	11	!	12
9		2,82		11		3,45		20		6,27
3		2,44		19		15,45		9		7,31
7		0,74		39		4,11		11		1,16
13		16,46		3		3,80		2		2,53
2		0,31		71		11,08		33		5,15
472		8,11		338		5,80		434		7,45

№ п/п	Райони	торгівля та громадське харчування		житлово-комунальне господарство		побутове обслуговування населення	
		чол.	гр. 13 до гр. 3,%	чол.	гр. 15 до гр. 3,%	чол.	гр. 17 до гр. 3,%
1	2	13	14	15	16	17	18
1.	Бережанський	11	6,40	3	1,74	4	2,33
2.	Борщівський	16	3,52	14	3,07	-	-
3.	Бучацький	82	10,90	4	0,53	13	1,73
4.	Гусятинський	31	9,78	-	-	-	-
5.	Заліщицький	2	1,29	13	8,39	5	3,23
6.	Збаражський	1	0,43	4	1,71	2	0,85
7.	Зборівський	9	3,43	15	5,72	10	3,82
8.	Козівський	8	2,62	4	1,31	2	0,66
9.	Кременецький	14	2,46	22	3,86	20	3,51
10.	Лансвецький	1	0,68	-	-	2	1,35
11.	Монастириський	15	12,20	5	4,07	-	-
12.	Підволочиський	12	9,76	9	7,32	-	-
13.	Підгаєцький	7	7,37	5	5,26	2	2,11

1	2	3	4	5	6	7	8
14. Тереховлянський	4	1,25	8	2,51	-	-	
15. Тернопільський	12	9,76	5	4,07	10	8,13	
16. Чортківський	54	5,68	69	7,26	10	1,05	
17. Шумський	8	10,13	8	10,13	5	6,33	
18. м. Тернопіль	88	13,73	27	4,21	40	6,24	
РАЗОМ:	375	6,44	215	3,69	125	2,15	

п/п	Райони	Охорона здоров'я, фізкультура та соціальне забезпе- чення		освіта		культура		Інші галузі	
		чол.	гр. 19 до гр.3,%	чол.	гр. 21 до гр.3,%	чол.	гр.23 до гр.3,%	чол.	гр.25 до гр.3%
1.	2	19	20	21	22	23	24	25	26
1.	Бережанський	12	6,98	17	9,88	-	-	50	29,06
2.	Борщівський	38	8,35	4	0,88	8	1,76	5	1,10
3.	Бучацький	58	7,71	43	5,72	2	0,27	142	18,88
4.	Гусятинський	5	1,58	2	0,63	8	2,53	52	16,40
5.	Заліщицький	19	12,26	31	20,00	2	1,29	22	14,19
6.	Збаржський	16	6,84	8	3,42	-	-	25	10,68
7.	Зборівський	23	8,78	14	5,35	7	2,67	57	21,76
8.	Козівський	14	4,59	6	1,98	3	0,98	8	2,62
9.	Кременецький	58	10,18	24	4,21	8	1,40	334	58,59
10.	Лановецький	7	4,73	2	1,35	-	-	6	4,05
11.	Монастирський	19	15,44	4	3,25	1	0,81	14	11,38
12.	Підволочиський	5	4,07	6	4,88	1	0,81	23	18,70
13.	Підгаєцький	7	7,36	6	6,31	3	3,16	11	11,58

№ 11	2	19	20	21
14. Тереховлянський		9	2,82	3
15. Тернопільський		6	4,88	5
16. Чортківський		63	6,63	139
17. Бумський		6	7,59	9
18. м. Тернопіль		64	9,98	85
РАЗОМ:		429	7,37	408

продолжения dodatku 6.9

!	22	!	23	!	24	!	25	!	26
	0,94		-		-		47		14,73
	4,07		I		0,81		3		2,44
	14,63		18		1,89		261		27,48
	11,39		2		2,53		10		12,66
	13,26		4		0,62		105		16,38
	7,01		68		1,16		1175		20,18

ЧИСЕЛЬНІСТЬ ЗАРЕЄСТРОВАНІХ І ПРАЦЕВЛАШТОВАНИХ БЕЗРОБІТНИХ
у Тернопільській області протягом 1994 року

№ п/п	Райони	Чисельність зареєстро- ваних без- робітних станом на 01.01. 1994 р., чол.	Надано статус безробіт- них, чол.	Чисельність безробітних всього - гр.3 + гр.4 чол.	Із них працевлаштовано	
					чол.	гр.5 до гр.5, %
1	2	3	4	5	6	7
1.	Бережанський	139	299	438	86	19,63
2.	Борщівський	404	249	653	81	12,40
3.	Бучацький	287	327	614	195	31,76
4.	Гусятинський	115	155	270	103	38,15
5.	Заліщицький	60	98	158	42	26,58
6.	Збаражський	117	284	401	103	25,69
7.	Зборівський	35	140	175	82	46,86
8.	Козівський	58	126	184	70	38,04
9.	Кременецький	201	420	621	177	28,50
10.	Лановецький	19	27	46	20	43,48
11.	Монастирський	85	173	258	52	20,16
12.	Підволочиський	56	129	185	41	22,16
13.	Підгаєцький	25	82	107	41	38,32
14.	Теребовлянський	367	566	933	256	27,44

продовження додатку 5.10

1	2	3	4	5	6	7
15. Тернопільський	207	101	308	45	14,61	
16. Чортківський	446	552	998	282	28,26	
17. Шумський	41	90	131	58	44,27	
18. м. Тернопіль	2781	1386	4167	429	10,30	
РАЗОМ:	5443	5204	10647	2163	20,32	

РОЗПОДІЛ БЕЗРОБІТНИХ ПО СТРУКТУРІ в Тернопільській області станом на 01.01.1995 року

№ п/п	Райони	Кількість зареєстрованих безробітних - всього		Серед них			
		чол.	тек у %	чол.	гр.5 до гр.3, %	чол.	гр.7 до гр.3, %
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Бережанський	184	100,0	94	51,08	90	48,91
2.	Борщівський	231	100,0	140	60,60	91	39,40
3.	Бучацький	193	100,0	99	51,30	94	48,70
4.	Гусятинський	117	100,0	28	23,93	89	76,07
5.	Заліщицький	63	100,0	36	57,14	27	42,86
6.	Збаражський	194	100,0	130	67,01	64	32,99
7.	Зборівський	47	100,0	18	38,30	29	61,70
8.	Козівський	65	100,0	36	55,38	29	44,62
9.	Кременецький	233	100,0	113	48,50	120	51,50
10.	Лановецький	19	100,0	7	36,84	12	63,16
11.	Монастириський	91	100,0	53	58,24	38	41,76
12.	Підгаєцький	33	100,0	21	63,64	12	36,36
13.	Підволочиський	83	100,0	41	49,40	42	50,60
14.	Теребовлянський	331	100,0	200	60,42	131	39,58
15.	Тернопільський	75	100,0	34	45,33	41	54,67
16.	Чортківський	258	100,0	98	37,98	160	62,02

1	2	3	4	5
17. Шумський	23	100,0		9
18. м. Тернопіль	1047	100,0		180
РАЗОМ:	3287	100,0		1337

продовження додатку 5.11

!	6	!	7	!	8
	39,13		14		60,87
	17,19		867		82,81
	40,68		1950		59,32

РОЗПОДІЛ БЕЗРОБІТНИХ ЗА ПРИЧИНАМИ НЕЗАЙНЯТОСТІ В
Тернопільській області станом на 01.01.1995 року

№ п/п	Райони	Чисельність зареєстрованих безробітних, всього		в тому числі							
		чол.	теж у %	вивільнені у зв'язку із скороченням чисельності		звільнені за власним бажанням		звільнені за порушення трудової дисципліни		демобілізовані з військової строкової служби	
				чол.	гр.5 до гр.3,%	чол.	гр.7 до гр.3,%	чол.	гр.9 до гр.3,%	чол.	гр.11 до гр.3,%
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.	Бережанський	184	100,0	53	28,80	53	28,80	-	-	2	1,09
2.	Борщівський	231	100,0	141	61,04	30	12,99	-	-	5	2,16
3.	Бучацький	193	100,0	60	31,09	40	20,73	-	-	9	4,66
4.	Гусятинський	117	100,0	56	47,86	5	4,28	1	0,85	8	6,84
5.	Заліщицький	63	100,0	23	36,51	13	20,63	-	-	-	-
6.	Збаржський	194	100,0	90	46,39	60	30,93	-	-	-	-
7.	Зборівський	47	100,0	10	21,28	18	38,30	-	-	4	8,51
8.	Козівський	65	100,0	17	26,15	15	23,08	-	-	4	6,15
9.	Кременецький	233	100,0	88	37,77	108	46,35	-	-	6	2,58
10.	Лановецький	19	100,0	10	52,63	8	42,11	-	-	-	-
11.	Монастирський	91	100,0	38	41,76	16	17,59	1	1,1	6	6,59
12.	Підволочиський	83	100,0	44	53,01	18	21,69	-	-	-	-
13.	Підгаєцький	33	100,0	8	24,24	8	24,24	-	-	4	12,12

продовження додатку 5.12

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
14. Теробовлянський	331	100,0	133	40,18	84	25,38	-	-	6	1,81	
15. Тернопільський	75	100,0	38	50,67	12	16,00	-	-	1	1,33	
16. Чортківський	258	100,0	63	24,42	60	23,26	2	0,78	6	2,33	
17. Шумський	23	100,0	10	43,47	5	21,74	-	-	1	4,35	
18. м. Тернопіль	1047	100,0	333	31,81	230	21,97	4	0,38	15	1,43	
РАЗОМ:	3287	100,0	1215	36,97	783	23,82	8	0,25	77	2,34	

п/п	Райони	в тому числі									
		звільнені з установ, що виконують покарання		випусники ПТУ		випусники вищих учбових закладів		особи, які раніше були зайняті в домашньому господарстві		і незайняті з інших причин	
		чол.	гр. 13 до гр. 3, %	чол.	гр. 15 до гр. 3, %	чол.	гр. 17 до гр. 3, %	чол.	гр. 19 до гр. 3, %	чол.	гр. 21 до гр. 3, %
1	2	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1.	Бережанський	-	-	18	9,78	12	6,53	-	-	46	25,00
2.	Борщівський	-	-	7	3,03	7	3,03	-	-	41	17,75
3.	Бучацький	-	-	34	17,62	25	12,95	5	2,59	20	10,36
4.	Гусятинський	-	-	11	9,40	13	11,11	-	-	23	19,66
5.	Заліщицький	-	-	10	15,88	9	14,28	-	-	8	12,70
6.	Збаражський	-	-	22	11,34	15	7,73	-	-	7	3,61
7.	Зборівський	-	-	4	8,51	11	23,40	-	-	-	-
8.	Козівський	-	-	4	6,15	11	16,93	-	-	14	21,54
9.	Кременецький	-	-	22	9,44	9	3,86	-	-	-	-
10.	Лановецький	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5,26
11.	Монастириський	-	-	8	8,79	5	5,49	-	-	17	18,68
12.	Підволочиський	-	-	11	13,26	7	8,43	-	-	3	3,61
13.	Підгаєцький	-	-	7	21,22	3	9,09	-	-	3	9,09

Г	2	13	14	15	16	17
14. Теремовлянський	2	0,61	31	9,36	17	
15. Тернопільський	-	-	9	12,00	9	
16. Чортківський	-	-	17	6,58	29	
17. Бумський	-	-	2	8,70	2	
18. м. Тернопіль	-	-	52	4,96	99	
РАЗОМ:	2	0,06	269	8,18	283	

продолжения dodatku 5.12

!	18	!	19	!	20	!	21	!	22
	5,14		1		0,30		57		17,22
	12,00		-		-		6		8,00
	11,24		-		-		81		31,39
	8,70		-		-		3		13,04
	9,46		-		-		314		29,99
	8,61		6		0,18		644		19,59

РОЗПОДІЛ БЕЗРОБІТНИХ ПО РІВНЮ ОСВІТИ
в Тернопільській області станом на 01.01.1996 року

п/п	Райони	Чисельність		в тому числі мають освіту									
		зареєстрованих безробітних, всього		вищу		професійну		повну загальну середню		загальну середню		початкову	
		чол.	теж у %	чол.	гр. 5 до гр. 3, %	чол.	гр. 7 до гр. 3, %	чол.	гр. 9 до гр. 3, %	чол.	гр. II до гр. 3, %	чол.	гр. I3 до гр. 3, %
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1.	Бережанський	184	100,0	88	47,83	94	51,08	2	1,09	-	-	-	-
2.	Борщівський	231	100,0	79	34,20	135	58,44	17	7,36	-	-	-	-
3.	Бучацький	193	100,0	83	43,00	107	55,45	3	1,55	-	-	-	-
4.	Гусятинський	117	100,0	80	68,38	37	31,62	-	-	-	-	-	-
5.	Заліщицький	63	100,0	26	41,27	24	38,10	13	20,63	-	-	-	-
6.	Збаржський	194	100,0	15	7,73	22	11,34	142	73,20	15	7,73	-	-
7.	Зборівський	47	100,0	28	59,57	14	29,79	5	10,64	-	-	-	-
8.	Козівський	65	100,0	42	64,62	20	30,76	3	4,62	-	-	-	-
9.	Кременецький	233	100,0	66	28,33	97	41,63	70	30,04	-	-	-	-
10.	Лановецький	19	100,0	2	10,53	16	84,21	1	5,26	-	-	-	-
11.	Монастириський	91	100,0	-	-	38	41,76	19	20,88	33	36,26	1	1,10
12.	Підволочиський	83	100,0	42	50,60	22	26,51	19	22,89	-	-	-	-
13.	Підгаєцький	33	100,0	10	30,30	18	54,55	5	15,15	-	-	-	-
14.	Теребовлянський	331	100,0	65	19,64	151	45,62	113	26,67	1	0,30	1	0,30

1	2	3	4	5	6	7
15. Тернопільський	75	100,0	39	52,00	16	
16. Чортківський	258	100,0	154	59,69	103	
17. Шумський	23	100,0	12	52,17	5	
18. м. Тернопіль	1047	100,0	837	79,95	174	
РАЗОМ:	3287	100,0	1668	50,75	1093	

продолжения dodatku B.13

8	9	10	11	12	13	14
21,33	20	26,67	-	-	-	-
39,92	1	0,39	-	-	-	-
21,74	6	26,09	-	-	-	-
16,62	34	3,24	2	0,19	-	-
33,25	473	14,39	51	1,55	2	0,06

РОЗПОДІЛ БЕЗРОБІТНИХ ЗА ВІКОМ у Тернопільській області
станом на 01.01.1995 року

№ п/п	Райони	Чисельність зареєстрованих безробітних, всього		в тому числі у віці			
		чол.	теж у %	до 18 років		18-20 років	
				чол.	гр.5 до гр.3 %	чол.	гр.7 до гр.3 %
		3	4	5	6	7	8
1.	Бережанський	184	100,0	1	0,54	18	9,78
2.	Борщівський	231	100,0	-	-	24	10,39
3.	Бучацький	193	100,0	2	1,04	69	35,75
4.	Гусятинський	117	100,0	-	-	24	20,51
5.	Заліщицький	63	100,0	-	-	16	25,40
6.	Збаражський	194	100,0	3	1,55	31	15,98
7.	Зборівський	47	100,0	1	2,13	6	12,76
8.	Козівський	65	100,0	-	-	20	30,77
9.	Кременецький	233	100,0	-	-	3	1,29
10.	Лановецький	19	100,0	-	-	2	10,53
11.	Монастириський	91	100,0	-	-	5	5,49
12.	Підволочиський	83	100,0	-	-	11	13,25
13.	Підгаецький	33	100,0	-	-	13	39,39
14.	Теребовлянський	331	100,0	2	0,60	26	7,86

1	2	3	4	5
15. Тернопільський		75		100,0
16. Чортківський		258		100,0
17. Шумський		23		100,0
18. м. Тернопіль		1047		100,0
РАЗОМ:		3287		100,0

продолжение род. 14

5	1	6	1	7	1	8
-		-		11		14,67
-		-		32		12,40
-		-		4		17,39
16		1,53		63		6,02
25		0,76		378		11,50

№ п/п!	Райони	в тому числі у віці							
		21-24 роки		25-28 років		передпенсійного віку		Інші.	
		чол.	гр. 9 до гр. 3, %	чол.	гр. 11 до гр. 3, %	чол.	гр. 13 до гр. 3, %	чол.	гр. 15 до гр. 3, %
1	2	9	10	11	12	13	14	15	16
1.	Бережанський	58	31,52	19	10,33	4	2,17	84	45,66
2.	Борщівський	23	9,96	21	9,09	3	1,30	160	69,26
3.	Бучацький	38	19,69	15	7,77	-	-	69	35,75
4.	Гусятинський	13	11,11	14	11,97	-	-	66	56,41
5.	Заліщицький	10	15,87	8	12,70	-	-	29	46,03
6.	Збаржський	56	28,86	2	1,03	-	-	102	52,58
7.	Зборівський	19	40,43	7	14,89	-	-	14	29,79
8.	Козівський	10	15,38	5	7,69	3	4,62	27	41,54
9.	Кременецький	12	5,15	89	38,20	3	1,29	126	54,07
10.	Лановецький	2	10,53	4	21,05	-	-	11	57,89
11.	Монастирський	5	5,49	21	23,08	-	-	60	65,94
12.	Підволочиський	10	12,05	10	12,05	-	-	52	62,65
13.	Підгаецький	7	21,22	1	3,03	-	-	12	36,36
14.	Теребовлянський	7	2,11	65	19,64	-	-	231	69,79

11	2	9	10	11	12	13	14	15	16
15. Тернопільський		14	18,67	8	10,66	-	-	42	56,00
16. Чортківський		51	19,77	58	22,48	-	-	117	45,36
17. Шумський		6	26,09	2	8,70	-	-	11	47,82
18. м. Тернопіль		357	34,10	346	33,05	5	0,48	260	24,82
РАЗОМ:		698	21,24	695	21,14	18	0,55	1473	44,81

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ НЕЗАЙНЯТОГО НАСЕЛЕННЯ
у Тернопільській області протягом 1994 року

п/п	Райони	Чисельність неза- йнятого населення на 01.01. 1994, чол.	Звернуло- ся з пи- тань пра- цевлашту- вання протягом року, чол.	Незайняте населення всього, чол. гр.3 + гр.4	Із них:			
					брали участь у гро- мадських роботах всього - чол.	гр.5 до гр.5, %	проходили професійне навчання всього - чол.	гр.8 до гр.5, %
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Бережанський	164	466	630	32	5,08	69	10,95
2.	Борщівський	411	763	1174	32	2,73	30	2,56
3.	Бучацький	395	1111	1506	28	1,86	75	4,98
4.	Гусятинський	164	506	670	80	11,94	55	8,21
5.	Заліщицький	67	275	342	14	4,09	30	8,77
6.	Збаражський	137	550	687	22	3,20	26	3,78
7.	Зборівський	80	384	464	52	11,21	54	11,63
8.	Козівський	77	413	490	64	13,06	52	10,61
9.	Кременецький	362	994	1356	139	10,25	68	5,01
10.	Лановецький	39	198	237	8	3,38	48	20,25
11.	Монастирський	107	314	421	14	3,33	22	5,23
12.	Підволочиський	63	298	361	29	8,03	32	8,86
13.	Підгаєцький	32	164	196	15	7,65	32	16,33
14.	Теребовлянський	522	837	1359	18	1,32	94	6,92

1	2	3	4	5
15. Тернопільський		223	353	576
16. Чортківський		548	1514	2062
17. Шумський		50	171	221
18. м. Тернопіль		3038	2585	5623
РАЗОМ:		6479	11896	18375

продовження додатку 3.15

1	6	1	7	1	8	1	9
	28		4,86		46		7,99
	90		4,36		49		2,38
	II		4,98		43		19,45
	36		0,64		706		12,56
	712		3,87		1531		8,33

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ БЕЗРОБІТНИХ в 1994 році
у Тернопільській області

№ п/п	Райони	Чисельність зареєстрованих безробітних, всього		з них :		отримують допомогу по безробіттю станом на 01.01.1995 р.	брали участь в громадських роботах протягом 1994 року	проходили професійне навчання та перепідготовку протягом 1994 року
		чол.	теж у %	чол.	гр.5 по гр.3, %			
1	2	3	4	5	6	7	8	
1.	Бережанський	184	100,0	115	62,50	26	23	
2.	Борщівський	231	100,0	154	66,67	1	14	
3.	Бучацький	193	100,0	106	54,92	23	61	
4.	Гусятинський	117	100,0	70	59,83	45	20	
5.	Заліщицький	63	100,0	37	58,73	13	20	
6.	Збаражський	194	100,0	141	72,68	14	19	
7.	Зборівський	47	100,0	23	48,94	16	25	
8.	Козівський	65	100,0	49	75,38	8	20	
9.	Кременецький	233	100,0	157	67,38	44	31	
10.	Лановецький	19	100,0	12	63,16	8	4	
11.	Монастирський	91	100,0	81	89,01	7	5	
12.	Підволочиський	83	100,0	68	81,93	19	17	
13.	Підгаецький	33	100,0	22	66,67	12	12	
14.	Теребовлянський	331	100,0	181	54,68	3	46	

продовження додатку 5.16

1	2	3	4	5	6	7	8
15. Тернопільський	75	100,0	61	81,33	3	53	
16. Чортківський	258	100,0	134	51,94	90	23	
17. Шумський	23	100,0	15	65,22	9	21	
18. м. Тернопіль	1047	100,0	623	59,50	9	250	
РАЗОМ:	3287	100,0	2049	62,34	350	665	

Людвиг Б. Г

СПІВВІДНОШЕННЯ ВІЛЬНИХ РОБОЧИХ МІСЦЬ ТА ВАКАНТНИХ ПОСАД
І НЕЗАЙНЯТОГО НАСЕЛЕННЯ в Тернопільській області в 1992-1995 роках

Показники	Роки	Станом на 01.01.1992	Станом на 01.01.1993	Станом на 01.01.1994	Станом на 01.01.1995
Чисельність незайнятого населення, zareestrowanogo службозайнятості, як такого, що шукає роботу, чол.		1221	4990	6479	3989
Вільні робочі місця та вакантні посади, місць		3466	1761	1648	1303
Співвідношення між вільними робо- чими місцями і чисельністю незайня- того населення, місце/чол.		2,84	0,35	0,25	0,33

ПОТРЕБА ПІДПРИЄМСТВ, УСТАНОВ І ОРГАНІЗАЦІЙ ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ
ОБЛАСТІ В ПРАЦІВНИКАХ ДЛЯ КОМПЛЕКТУВАННЯ ВІЛЬНИХ РОБОЧИХ
МІСЦЬ станом на 1 січня 1995 року

№ п/п	Райони	Потреба в працівниках для заміщення вільних робочих місць станом 01.01.1995 року					
		всього, числ.	теж у %	у тому числі		всього, числ.	гр. 7 до гр. 3. %
				робітники	службовці		
				всього, числ.	гр. 5 до гр. 3. %	гр. 3.	
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Бережанський	38	100,0	31	81,57	7	18,43
2.	Борщівський	88	100,0	81	92,05	7	7,95
3.	Бучацький	44	100,0	32	72,73	12	27,27
4.	Гусятинський	99	100,0	87	87,88	12	12,12
5.	Заліщицький	58	100,0	37	63,79	21	36,21
6.	Збаражський	70	100,0	51	72,86	19	27,14
7.	Зборівський	110	100,0	73	66,36	37	33,64
8.	Козівський	53	100,0	41	77,36	12	22,64
9.	Кременецький	38	100,0	28	73,68	10	26,32
10.	Лановецький	151	100,0	135	89,40	16	10,60
11.	Монастириський	20	100,0	7	35,00	13	65,00
12.	Підволочиський	15	100,0	5	33,33	10	66,67
13.	Підгаєцький	64	100,0	26	40,63	38	59,37

1	2	3	4	5
14. Терезовлянський		21	100,0	20
15. Тернопільський		36	100,0	24
16. Чортківський		109	100,0	95
17. Шумський		55	100,0	31
18. м. Тернопіль		234	100,0	221
РАЗОМ:		1303	100,0	1025

продовження додатку 5.18

!	Б	!	7	!	8
	95,24		1		4,76
	66,67		12		33,33
	87,16		14		12,84
	56,36		24		43,64
	94,44		13		5,56
	78,66		278		21,34

Додаток 2.10

ЖІНКИ НА РИНКУ ПРАЦІ ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ ОБЛАСТІ протягом 1994 року

ПОКАЗНИКИ	Протягом року перебувало на ринку праці, всього чол.	в т.ч. жінок, чол.	Питома вага жінок гр. 2 до гр. 1, %	Працевлаштовано протягом року, всього чол.	в т.ч. жінок, чол.	Питома вага жінок серед працевлаштованих, гр. 5 до гр. 4, %
A	1	2	3	4	5	6

Незайняте населення, яке звернулося в центр зайнятості з питань працевлаштування

18375	10063	54,76	5823	2453	42,12
-------	-------	-------	------	------	-------

Із них:

надано статус безробітних

10647	6796	63,83	2163	1265	58,48
-------	------	-------	------	------	-------

ПОКАЗНИКИ	Брало участь громадських роботах, всього чол.	в т.ч. жінок, чол.	Питома вага жінок, до тих що брали участь у громад. роботах гр. 8 до гр. 7, %	Проходили професійне навчання протягом року, всього чол.	в т.ч. жінок, чол.	Питома вага жінок до тих, що проходили професійне навчання, гр. II до гр. I, %	Зареєстровано службовців зайнятості на 01.01.1995, чол.	в т.ч. жінок, чол.	Питома вага жінок, до тих що зареєстровані службовців зайнятості станом на 01.01.1995, гр. I4 до гр. I3, %
A	7	% 8	9	10	11	12	13	14	15

Незайняте населення, що звернулося в службу зайнятості з питань працевлаштування.

712 671 94,24 1531 652 49,59 3989 2781 69,72

Із них:

надано статус безробітних

350 256 73,14 665 480 72,18 3287 2238 68,09

Додаток Б.20

СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНИЙ СКЛАД БЕЗРОБІТНИХ ЖІНОК
НА РИНКУ ПРАЦІ Тернопільської області станом на 01.01.1996 р.

Показники	Зареєстровано безробітних, всього, чол.		в т.ч. жінок, чол.		Питома вага жінок у загальній чисельності гр.2 до гр.1, %
	1	І	!	2	
А	!	І	!	2	3
Зареєстровано безробітних всього		3287		2238	68,09
за віком:					
до 18 років		25		20	80,00
18-21 рік		378		248	65,61
21-24 роки		698		441	63,18
25-28 років		695		488	70,22
передпенсійного віку		18		11	61,11
Інші		1473		1080	73,32
за освітою:					
вища		1668		1087	65,17
професійна		1093		814	74,47
повна загальна середня		473		341	72,09
загальна середня		51		45	88,24
початкова		2		1	50,00
за структурою:					
робітники		1337		956	71,50
службовці		1950		1332	68,30

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Закон України "Про зайнятість населення".//Збірник законодавчих та нормативних документів з питань зайнятості населення України - К., 1992, с.10-32.
2. Закон України "Про підвищення соціальних гарантій для трудящих".// Відомості Верховної Ради України, 1992, N 42.
3. Закон України "Про освіту".// Відомості Верховної Ради України, 1991, N 34.
4. Закон України "Про пенсійне забезпечення".// Відомості Верховної Ради України, 1992, N 3.
5. Закон України "Про охорону праці".// Голос України від 25 листопада 1992 р.
6. Кодекс законів про працю України. - Фірма "Праця" - К., 1994.
7. Закон України "Про дію міжнародних договорів на території України".// Голос України від 11 січня 1992 р.
8. Декларація про державний суверенітет України: Прийнята Верховною Радою Української РСР 16 липня 1990 р.- К.: Політвидав України, 1990.- 18 с.
9. Аксенов В., Кожевников Э. Регулирование занятости населения. // Социалистический труд,- 1991,- N 1, с.29-32.
10. Анализ состояния рынка труда в Украине./ Ткаченко П.Г., Либанова Э.М., Трубенко Б.И. и др. - К.: НЦЗРТ, 1992.- 48 с.
11. Балашов Ю.К. Занятость: меры воздействия государства на сферу производства.// Науч. инф. сборник "Труд за рубежом",- 1993.- N 3, с.11-21.

12. Бандур С.И. Использование трудовых ресурсов в промышленности Украинской ССР (выявление и реализация резервов). - К.: Наукова думка, 1992. - 147 с.

13. Берщанська Е., Вороніна О. Регулювання трудових відносин на основі галузевих угод. // Економіка України, - 1994. - N 4. с.69-72.

14. Бесов А. Соціально-правові аспекти формування ринку праці. // Економіка України, - 1993. - N 7, с.82-84.

15. Биляцкий С.Д. и др. Опыт профессиональной подготовки и повышения квалификации рабочих кадров за рубежом. - К.: УкрНИИТИ, 1991. - 27 с.

16. Біляцький С.Д., Новицький В.Е. Україна та "третій світ": актуальні проблеми поділу праці. // Міжвід. наук. збірник "Зайнятість та ринок праці". В.1. - К.: НЦЗРП, 1993, с.66-72.

17. Богиня Д.П. Трудовий потенціал України: соціально-демографічний аспект. - Львів, 1992. - 176 с.

18. Богиня Д.П. Методичні проблеми підвищення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці. - К., 1993. - 18 с.

19. Богиня Д.П. Мотивація праці та формування ринку робочої сили. - К.: Урожай, 1993. - 37 с.

20. Войко Т.П. Положение в России и западных странах. // ЭКО, - 1993, - N 3, с.57-69.

21. Вондарь И.К. Механизм рационального использования трудовых ресурсов в регионе. - К., 1990. - 16 с.

22. Вондарь И.К., Павленко Ю.И., Литвиненко В.Ф. и др. Рынок труда и безработица. - К., 1992. - 48 с.

23. Бурия П., Карпов В., Шаловалов О. Ситуація зайнятос-

ті в Україні та тенденції її розвитку.// Економіка України, - 1993, - N 10, с.61-68.

24. Василенко П.М., Пастухов В.П., Дехтяренко В.П. Правове регулювання працевлаштування громадян.- К.: Юрінформ, 1993.- 43 с.

25. Васильченко В.С., Крыжановский В.Н., Оникиенко В.В. Экономическая ситуация и занятость населения в Украине.- К.: НЦЗРТ, 1992.- 199 с.

26. Васильченко В.С. Основні проблеми формування ринку робочої сили в Україні.- К.: НЦЗРП, 1992.- 14 с.

27. Васильченко В.С. Формирование промышленного сектора рынка труда (вопросы методологии).- К.: НЦЗРТ, 1992.- 19 с.

28. Веселов Ф.С. Управление трудом в условиях экономической реформы.- С-Петербург, 1992.- 176 с.

29. Витренко Н.М. Социальная инфраструктура Украины: оценка уровня и перспективы развития.- К.: Наукова думка, 1993.- 103 с.

30. Владимиров К.Н., Петренко Н.С. Проблемы занятости и социальная защита безработных в условиях рынка.- Херсон, 1993.- 28 с.

31. Власюк О.С., Лебеда Т.Б. Галузева зайнятість в Україні в сучасних умовах: економіко-математичний аналіз і прогноз.- К., 1994.- 66 с.

32. Власюк О.С., Лебеда Т.Б. Економіко-математичний аналіз впливу скорочення галузей виробництва на загально-економічну динаміку народногосподарського комплексу.- К., 1994.- 70 с.

33. Власюк О., Ямпольська О. Макроекономічна модель оцінки обсягів виробництва в економіці України в співставних

цінах.- К., 1993.- 44 с.

34. Волохова Т.В. Государственное регулирование рынка труда: классификация мер и опыт развития стран.// Вестник Московского Университета (серия 6 "Экономика"),- 1994,- № 3, с.54-62.

35. Головки Л.С., Головки О.В. Розвиток професійно-технічної освіти - основа кадрового забезпечення народного господарства України.// Демографічна ситуація в Україні (матеріали наукової конференції жовтень 1993 р. м. Київ) Ч.ІІІ. - К., 1993, с.104-106.

36. Грачев М. Современные тенденции формирования рынков труда в странах с развитой рыночной экономикой.// Вопросы экономики,- 1991,- № 9, с.80-87.

37. Громыко В.В. План и рынок в производстве рабочей силы: опыт развитых индустриальных стран.- М.: Изд-во Рос. экон. акад., 1992.- 156 с.

38. Грязнова Л.Н., Марусис Г. Занятость: уровень, структура и формы регулирования.- Минск, 1994.- 98 с.

39. Дадашев А. Формирование условий занятости.// Экономист,- 1993.- № 6, с.58-64.

40. Данюк В.М. Управление трудом в условиях рыночной экономики.- К.: Знання. 1991.- 35 с.

41. Данюк В.М. Формування робочої сили в ринкових умовах.- К., 1993.- 85 с.

42. Демографічна ситуація в Україні (Матеріали наукової конференції жовтень 1993 р. м.Київ). У трьох частинах. Ч.1. Відтворення населення та демографічна політика.- К., 1993.- 203 с.

43. Демографічна ситуація в Україні (Матеріали наукової

конференції жовтень 1993 р. м.Київ). У трьох частинах.
ч. III. Демографічні аспекти відтворення трудового потенціалу.- К., 1993.- 115 с.

44. Дзюбик С., Ривак О. Механізм регулювання ринкової економіки.- К., 1993.- 66 с.

45. Долішній М.І. Соціально-економічний механізм відтворення трудового потенціалу./ 36. наукових праць.- К., 1990.- 128 с.

46. Долишний М.И. Трудовые ресурсы производственных систем.- К.: Наукова думка, 1990.- 462 с.

47. Долішній М.І. Соціальний механізм ефективного використання трудового потенціалу.-К.: ІЕАН України, 1991.- 187с.

48. Долішній М.І., Злупко С.М. Соціально-трудоий потенціал: теорія і практика Ч.1,II.- К.: Наукова думка, 1994.- 261 с.

49. Дорогунцов С.И., Онищенко В.Ф. Новые подходы к формированию занятости в регионе./ Доклад на 4-ом советско-американ. семинаре по регион. экономике Ялта 15-20 мая 1990.- К., 1990.- 24 с.

50. Дорогунцов С.І. Оцінка пропозиції робочої сили на регіональних ринках праці.- К., 1994.- 53 с.

51. Доценко А., Осокина В. Рынок и его механизм.- К., 1993.- 100 с.

52. Эклунд Клас. Эффективная экономика - шведская модель: / Перевод со швед. Науч. ред. А.М. Волков.- М.: Экономика, 1991.- 349 с.

53. Экономический механизм и активизация человеческого фактора. / Андриенко В.Е., Шамота В.Н. - К.: Наукова думка, 1990.- 159 с.

54. Жук Л.А. Рынок рабочей силы в Беларуси. - Ж.: Академия МВС, 1994. - 183 с.
55. Карпунин Д., Маслова И. Формирование и эффективное использование трудового потенциала. // Вопросы экономики, - 1988, - N 6, с.98-102.
56. Кирсанова С. Рынок труда: проблемы управления. // Профсоюзы и экономика, - 1993, - N 1, с.41-45.
57. Ковалев С.Г., Тучков А.И. Рынок труда: понятие, закономерности, перспективы. - С-Петербург, - 1992. - 85 с.
58. Коровкин А.Г. Движение трудовых ресурсов: анализ и прогнозирование. - М.: Наука, 1990. - 208 с.
59. Косаев А., Карташова Л. Потребительский спрос, доходы и регулирование занятости. // Экономист, - 1993, - N 9, - с.35-42.
60. Котляр Э.А. Структура занятости населения: проблемы совершенствования. - М.: Наука, 1989. - 120 с.
61. Краснов Ю.М. Проблемы трудобережения: підвищення ефективності зайнятості - К.: Либідь, 1992. - 156 с.
62. Кузнецова О.М. Высвобождение рабочей силы в условиях формирования рыночной экономики. // Социалистическая защита населения в условиях рынка. - К.: НИЭИ Минэкономики Украины, 1992, с.13-19.
63. Куанецова О.М. Методологические и практические аспекты формирования механизма занятости населения в условиях перехода к рыночной экономике. // Территориальное управление и рынок - К.: НИЭИ Минэкономики Украины, 1992, с.109-116.
64. Кузьмин С.А. Эффективная занятость населения. - М.: Экономика 1990. - 143 с.
65. Купалова Г.І. Оцінка та прогноз кон'юнктури аграр-

ного сектора ринку робочої сили України. - К.: НДЗРП, 1993. - 36 с.

66. Лановый В.Т. Рынок и воспроизводство. - К.: Наукова думка, 1991. - 232 с.

67. Леоничева В.Д. Государственное регулирование занятости у Великобритании. // Науч. инф. сборник "Труд за рубежом", - 1993, N 3, с.110-120.

68. Лібанова Е.М. Ринок робочої сили. Засоби аналізу і можливості регулювання. - К., 1994. - 53 с.

69. Лукьянов А.С. Потребности - занятость - управление: методологические проблемы исследования и оптимизации. - Таллин: Александра, 1990. - 141 с.

70. Макконнелл Р.К., Брю С.Л. Экономикс: Принципы, проблемы и политика. В 2 т.: Пер. с англ. 11-го изд. т.1, II. - М.: Республика, 1992. - 339 с.

71. Маматказин А. Проблема занятости в условиях рыночной экономики. // АПК: экономика, управление. - 1992, - N 10, с.69-71.

72. Маркс К. Капітал т.1. // Маркс К., Енгельс Ф. Твори. - т.23.

73. Маршалл А. Принципы экономической науки, изд. (в III томах) I, II, III. - М.: Издательская группа "Прогрес", 1993. - 310 с.

74. Маслова И.С. Эффективная занятость и рынок рабочей силы. // Вестник статистики, - 1990, - N 12, с.12-15.

75. Маслова И.С. Российский рынок труда на современном этапе. // М., 1992. - 38 с.

76. Матрусова Т.Н. Особенности рынка труда и его информационного обеспечения в Японии. // Науч. инф. сборник "Труд за

рубежом", - 1993, N 3, с.99-109.

77. Мельник О., Плотников О. Макроекономічний аналіз структури зайнятості.// Економіка України,- 1993,- N 4, с.76-80.

78. Методичні рекомендації по розрахунку балансу національного ринку праці./ Волосожарова В.О., Єгоров О.І., Єрасов В.В. і др.- К.: НЦЗРП, 1994.- 23 с.

79. Методичні рекомендації щодо розробки програми зайнятості населення міста обласного підпорядкування сільського адміністративного району./ Єгоров О.І., Волосожарова В.А., Красильщиков А.Л. і др.- К.: НЦЗРП, 1992.- 60 с.

80. Методичні рекомендації щодо розробки програми зайнятості територіального та базового рівнів./ Васильченко В.С., Волосожарова В.О., Єгоров О.І. і др.- К.: НЦЗРП, 1994.- 54 с.

81. Методичні рекомендації щодо розробки територіальних програм зайнятості населення (Республіки Крим, областей, міст Києва та Севастополя)./ Волосожарова В.О., Єгоров О.І., Єрасов В.В. і др.- К.: НЦЗРП, 1993.- 415 с.

82. Мотивація праці та формування ринку робочої сили./ Під ред. Бугуцького О.А. - К.: Урожай, 1993.- 415 с.

83. Національний ринок праці і його промисловий сектор: практика формування, проблеми./Васильченко В.С. - К.: НЦЗРП, 1993.- 104 с.

84. Научные кадры развитых капиталистических стран. Подготовка и эффективность использования./ Под науч. рук. Балашова М.И. - М., 1991.- 135 с.

85. Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица.- М.: Международные отношения, 1991.- 180 с.

86. Никифорова А.А. Рынок труда и политика занятости.//
Науч. инф. сборник "Труд за рубежом", - 1992, N 4, с.14-24.
87. Ozдоровление экономики и занятость. Международная
конференция труда 76-я сессия 1989 г. -Международное бюро
труда, Женева 1989. - 67 с.
88. Оникиенко В.В. Вопросы методологии и методики исс-
ледования трудовых ресурсов.- К.: Наукова думка, 1978. - 143с.
89. Онікієнко В.В., Шаленко М.В. Соціально-ринкова ре-
гіональна політика стимулювання попиту на робочу силу./
Проблеми трудовбереження і соціального захисту населення в
умовах ринкової економіки - К.: НЦЗРП, 1993. - 28 с.
90. Онищенко В.Ф. Рациональная занятость: методология
региональных исследований.- К.: Наукова думка, 1989.- 207 с.
91. Опыт решения проблем труда в условиях рыночной эконо-
мики./ Науч. ред. Кокин Ю.П., Стусина М.М. - М., 1991.-
150 с.
92. Осанкин В.С., Глазунов А.Н. Скрытые резервы - в
открытую безработицу.// ЭКО,- 1993,- N 3, с.77-79.
93. Основные направления повышения эффективности ис-
пользования высвобождаемой рабочей силы и прогноз численнос-
ти работников, требующих повышения квалификации, профессио-
нальной переориентации и переподготовки./ Савченко В.А.,
Павловская Н.А., Гергель А.В. и др. - К.: НЦЗРТ, 1993. - 56 с.
94. Оцінка змін в реальних доходах та інших показниках
рівня життя населення на національному ринку праці./ Франдук
І.В., Ковальський В.І., Краштан В.О. і др. - К.: НЦЗРП,
1993. - 56 с.
95. Павленков В.А. Рынок труда.- М.: "Анкил", 1992.- 112с.
96. Паллій О. Перспективи зовнішньої міграції в контек-

ті змін на українському ринку праці.// Економіка України, - 1993, - N 8, с.81-84.

97. Панюков В.С. Социальная структура трудовых ресурсов. - К.: Наукова думка, 1988. - 203 с.

98. Перехід до ринкової економіки: досвід, проблеми./ Від. ред. Чухно А.А. - К.: Либідь, 1992. - 160 с.

99. Петух В.М. Формування робочої сили в ринкових умовах. - К.: Знання, 1993. - 48 с.

100. Пирожков С.И. Трудовой потенциал в демографическом изменении. - К.: Наукова думка, 1992. - 173 с.

101. Прогноз розвитку нерегламентованої зайнятості і її вплив на ринок праці в 1994-1995 роках в регіональному аспекті. - К.: НЦЗРП, 1994. - 25 с.

102. Прогноз чисельности и структуры работающих в народном хозяйстве Украины пенсионеров и его социально-экономическая оценка./ Андриенко В.Е., Геллер И.М., Мандыбура В.Е. и др. - К.: НЦЗРТ, 1992. - 72 с.

103. Ревенко А.Ф. Учет и планирование трудовых ресурсов в новых экономических условиях. - К.: Наукова думка, 1990. - 103 с.

104. Региональные аспекты занятости населения./ Отв. ред. Герасимова И.А. - М., 1989. - 57 с.

105. Рекомендації по совершенствованию профессиональной ориентации, подготовки и трудоустройства молодежи в условиях перехода к рыночной экономике./ Савченко В.А., Быковский В.Т., Матюша А.Н. и др. - К.: НЦЗРТ, 1992. - 63 с.

106. Республиканская научно-практическая конференция "Рынок труда и проблемы социальной защиты населения Украины" Черновцы, 8-11 октября 1991 г.: Тез. докл./ Союз экономистов

- Украины и др. - К.: СОПС АН УССР, Ч.1.11., 1991.- 164 с.
107. Рынок труда в системе общественных отношений./ Маслова И.С., Косаев А.Р. - М., 1991.- 153 с.
108. Ринок праці Тернопільської області.- Тернопіль, 1994.- 15 с.
109. Рудницька Т., Кучерявий І. Регіональні аспекти трудової зайнятості українців.// Економіка України,- 1993,- № 5, с.66-73.
110. Рудченко А.Ю. Воспроизводство рабочих мест: теория, регулирование. - К.: Наукова думка, 1993.- 117 с.
111. Савченко В.А. Профориентация и эффективность воспроизводства трудовых ресурсов.- К.: Вища школа, 1990.- 96 с.
112. Секарев А. Украина: кризис на фоне неясной экономической политики.// Вопросы экономики,- 1994,- № 4.- с.36-48.
113. Секретарюк В.В. Формування ринку праці в нових умовах господарювання.- Львів, 1992.- 143 с.
114. Семенов А. Кривая "зарплаты и цены": безработица и инфляция.// Мировая экономика и международные отношения.- 1992,- № 5,- с.5-23.
115. Современные этап НТР и проблемы использования трудовых ресурсов в развитых капиталистических странах./ Науч. ред. И.Б. Деткова. - М., 1991.- 148 с.
116. Сосновская Л.П. Основы теории рынка труда.- Из-во СПб-Петербург ун-та экономики и финансов, 1992.- 85 с.
117. Социально-экономическая оценка чисельности и структуры занятости молодежи./ Андриенко В.Е., Пона Д.И. - К.: ИДЭРТ, 1993.- 80 с.
118. Социально-экономические проблемы управления трудом

в условиях радикальной экономической реформы. / Подгот. Гриненко А.М., Лавриненко В.Н. - К., 1990.- 20 с.

119. Стан ринку праці та соціальний захист незаангажованого населення України в 1992 році (статистичний щорічник).- К., 1993.- 88 с.

120. Стан ринку праці та соціальний захист незаангажованого населення України в 1993 році (статистичний щорічник).- Ужгород "Орбіта", 1994.- 127 с.

121. Стратегия занятости. / Отв. ред. Чижова Л.С. - М.: Экономика, 1990.- 208 с.

122. Токарский Б.Л. Формирование рынка рабочей силы в крупных промышленных центрах.- Из-во С-Петербург ун-та экономики и финансов, 1992.- 140 с.

123. Украинский рынок: пути становления и перспективы. / Тезисы Межд. науч.-практ. симпозиума 18-20 сентября 1991 г. - К.: УкрИНТЭИ, 1992.- 34 с.

124. Управління зайнятістю населення в умовах формування ринку праці. / Підгот. Гриненко А.М. - К., 1992.- 16 с.

125. Ушкалов И., Валуков В. "Утечка умов" и рынок научных кадров. // Российский экономический журнал, - 1993, - N 5, - с.58-66.

126. Філіповський В., Харченко І. Застосування Україною конвенції МОП: досвід і проблеми. // Економіка України, - 1992, - N 9, - с.24-32.

127. Флоров В. Занятость: новые подходы и формы регулирования. // Экономические науки, - 1991, - N 9, - с.10-15.

128. Хайек Ф.А. Безработица и денежная политика. Правительство как генератор "делового цикла". // Экономические науки, 1991, - N 11. - с.57-68.

129. Хомра А.У. Воспроизводство населения: территориально-организационный аспект.- К.: Наукова думка,- 1990.- 147 с.

130. Хомра О.У. Освітній потенціал зайнятості населення України: динаміка, структура, оцінка на перспективу.- К.: НЦЗРП,- 1994.- 14 с.

131. Хучек М. Стратегия управления трудовым потенциалом предприятия.- М.: Рос. акад. управ.,- 1993.- 48 с.

132. Шаленко М.В. Рынок занятости в концепции территориальной организации трудовых ресурсов.- К.: СОПС,- 1990.- 38 с.

133. Шаленко М.В. Формирование механизма территориальной организации трудовых ресурсов: теории и практика.- К.: Наукова думка,- 1992.- 130 с.

134. Шаленко М.В. Территориальный прогноз основных параметров рынка труда и занятости трудовых ресурсов Украины в 1992-2005 гг.- К.: НЦЗРТ,- 1992.- 48 с.

135. Шаленко М.В. Активна політика щодо прихованого безробіття як захід, спрямований на відродження виробництва.// Міжвід. наук. збірн. "Зайнятість та ринок праці" В.1.- К.: НЦЗРП,- 1993, с.15-26.

136. Шаленко М.В., Титова Г.В. Структурные сдвиги в занятости населения Украины в условиях формирования рыночной экономики.- К.: НЦЗРТ,- 1993.- 44 с.

137. Шаленко М.В. Територіальна сегментація ринку праці України.- К.: НЦЗРП,- 1994.- 44 с.

138. Швець В.І. Відродження трудового потенціалу села України.- К.: Хрещатик,- 1993.- 121 с.

139. Шевцова В. Соціальні проблеми безробіття у велико-

му місті.// Економіка України,- 1993,- N 2.- с.56-61.

140. Шевченко Л.С. Ринок праці. Проблеми зайнятості і безробіття: Конспект лекцій.- Харків: Укр. юрид. академ.,- 1993.- 28 с.

141. Шевченко Л.С. Рынок труда: анализ современных тенденций.- К.: УкрИНТЭИ,- 1993.- 39 с.

142. Шевченко Л.С. Ринок праці: аналіз економічних концепцій.// Економіка України,- 1994,- N 4.- с.26-34.

143. Шляхи вдосконалення професійної підготовки кадрів, перепідготовки вивільнених працівників, безробітних та інших категорій незайнятого населення./ Савченко В.А., Павловська Н.О., Покришук В.О. і др.- К.: НЦЗРП,- 1994.- 61 с.

144. Щепкин Г.В. Прогнозирование и планирование работы с персоналом: Учеб.-метод. пособие./ Всесоюзн. заоч. ун-т управления персоналом.- К.: 1992.- 37 с.

145. Щербаков В. Рынок труда и занятость: состояние, проблемы, перспективы.// Социалистический труд,- 1991,- N 1.- с.6-16.

146. Юлдашев М. Региональные факторы формирования рынка труда.// Изд-во С-Петербург ун-та экономики и финансов,- 1993.- 85 с.