

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Імені Вадима Гетьмана

На правах рукопису

Чорний Володимир Степанович

УДК 331.313:311.5

СТАТИСТИЧНИЙ АНАЛІЗ РИНКУ ПРАЦІ РЕГІОНУ

Спеціальність 08.00.10 – Статистика

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук

Науковий керівник:

О.В. Кустовська

кандидат економічних наук,

доцент

Київ 2010 р.

ЗМІСТ

Вступ	3
Розділ 1. Ринок праці регіону як об’єкт статистичного дослідження	
1.1. Функціонування ринку праці регіону з позиції системного підходу та завдання його статистичного вивчення.....	10
1.2. Чинники впливу на функціонування ринку праці регіону та їх класифікація...22	
1.3. Види соціальних ризиків та їх вплив на функціонування ринку праці регіону..30	
1.4. Механізм та методи регулювання ринку праці на регіональному рівні.....38	
1.5. Інформаційна база функціонування ринків праці на регіональному рівні.....54	
Висновок до 1 розділу	62
Розділ 2. Методичні засади статистичного аналізу ринку праці регіону	
2.1. Основні напрями та методи статистичного аналізу ринку праці на регіональному рівні.....	65
2.2. Система статистичних показників функціонування ринку праці на регіональному рівні.....	74
2.3. Методичні підходи оцінювання соціальних ризиків на ринку праці регіону...88	
Висновок до 2 розділу	92
Розділ 3. Статистичне оцінювання функціонування ринку праці регіону	
3.1. Характеристика стану та розвитку ринку праці Тернопільської області.....	95
3.2. Порівняльний аналіз виокремлених якісно однорідних територій Тернопільського регіону за показниками ринку праці та показниками соціально-економічного розвитку.....	123
3.3. Рейтингова оцінка районів Тернопільської області за станом ринку праці та рівнем соціально-економічного розвитку.....	132
3.4. Напрями підвищення ефективності функціонування ринку праці Тернопільської області.....	142
Висновок до 3 розділу	147
Висновки та пропозиції.....	149
Список використаних джерел.....	152
Додатки.....	167

Вступ.

Актуальність теми. Ефективна політика зайнятості населення країни має враховувати специфіку соціально-економічного та демографічного розвитку регіонів. Для її розроблення та ефективної реалізації вельми необхідна об'єктивна оцінка ситуації на ринку праці в цілому та в її окремих регіонах. Актуальною задачею сьогодення є дослідження стану ринку праці у кожному регіоні країни, а також визначення основних тенденцій їх розвитку методами статистики.

Застосовуючи багатий арсенал статистичних методів можна отримати реальну картину процесів, що відбуваються на ринках праці регіонів, визначити основні відмінності в рівнях розвитку ринку праці, які є передумовою диференціації напрямів державної політики зайнятості в підтримці соціально-економічного розвитку регіонів. Статистичні методи дозволяють співставити окремі та узагальнюючі показники функціонування ринку праці в часі та просторі, визначити ступінь їх змін, оцінки, взаємозв'язки показників, відобразити закономірний зв'язок кількісної та якісної сторін функціонування ринку праці на всіх територіальних рівнях.

Зазначимо, що функціонування ринку праці зумовлює наявність соціальних ризиків, таких як втрата заробітку в разі відсутності попиту на працю, здатності до праці у разі невідповідності рівня кваліфікації працівника вимогам роботодавця, робочого місця у зв'язку із скороченням обсягів виробництва або повною ліквідацією підприємства (його банкрутством) тощо. У зв'язку з цим виникає гостра необхідність оцінити величину соціальних ризиків, пов'язаних з трудовою діяльністю людини, та передбачити їх виникнення на ринку праці.

Дослідження загальних проблем функціонування ринку праці на національному та регіональному рівнях відображаються у наукових працях провідних українських вчених, таких як З.П. Бараник, С.І. Бандур, Д.П. Богиня, В.Я. Брич, В.С. Васильченко, З.С. Варналій, І.Ф. Гнібіденко, Т.А. Заєць, С.М. Злупко, О.В. Кустовська, Е.М. Лібанова, Л.С. Лісогор, В.В. Онікієнко, Н.О.

Парфенцева, О.М. Палій, В.М. Петюх, С.І. Пірожков, В.Г. Саріюгло, Т.О. Стеценко, А.В. Хмелюк, М.Г. Чумаченко. Проблеми виникнення та вплив ризиків на ринок праці, зокрема соціальних ризиків, відображено у наукових працях провідних вітчизняних вчених В.В. Вітлінського, О.І. Ястремського, Е.Е. Мачульської, Н.А. Вигдорчика, В.М. Догадова, Л.В. Забелина.

Віддаючи належну увагу результатам наукової діяльності вчених у дослідженні ринку праці, маємо, однак, визначити, які аспекти статистичного аналізу є недостатньо розроблені, а саме: теоретико-методологічні, методичні чи практичні. На нашу думку, потрібно подальше вдосконалення напрямів комплексного статистичного аналізу ринку праці регіону, зокрема, дослідження середовища його функціонування, що впливає на ефективну діяльність та розвиток регіональних ринків праці.

Отже, недостатня розробленість комплексних теоретико-методичних підходів статистичного аналізу ринку праці регіону обумовила вибір теми дисертаційної роботи, її головну мету, логіку і виклад матеріалу.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана відповідно до плану науково-дослідних робіт кафедри економічного аналізу і статистики факультету фінансів Тернопільського національного економічного університету та є складовою теми «Статистичне дослідження соціально-економічних основ формування ринку праці в умовах ринкової економіки» (номер державної реєстрації 0105U000863).

У межах цієї теми автором досліджена методологія статистичного аналізу функціонування ринку праці в регіональному розрізі, зокрема, удосконалені методичні положення аналізу та оцінювання стану та розвитку ринку праці регіону, виокремленні однорідні регіональні зони за основними показниками ринку праці, здійснено рейтингове оцінювання районів Тернопільської області.

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є теоретичне обґрунтування методичних підходів та розроблення практичних рекомендацій щодо вдосконалення статистичного аналізу функціонування ринку праці

регіону.

Реалізація поставленої мети обумовила необхідність розв'язання таких завдань:

- на підставі зарубіжного та вітчизняного досвіду розкрити функції ринку праці, теоретично обґрунтувати сутність поняття «ринок праці регіону» як об'єкта статистичного дослідження;

- розробити концептуальну схему комплексного статистичного дослідження функціонування ринку праці регіону;

- обґрунтувати та систематизувати чинники впливу на функціонування ринку праці регіону;

- узагальнити існуючі методичні підходи статистичного аналізу ринку праці регіону;

- удосконалити систему показників статистичного аналізу стану та розвитку ринку праці регіону;

- здійснити комплексний статистичний аналіз ринку праці регіону;

- удосконалити методичні підходи щодо виявлення та оцінювання соціальних ризиків на ринку праці;

- адаптувати метод кластерного аналізу для виокремлення однорідних регіональних зон за рівнем функціонування ринку праці;

- здійснити комплексну рейтингову оцінку районів Тернопільської області за основними показниками стану та розвитку ринку праці;

- удосконалити інформаційно-аналітичне забезпечення статистичного аналізу ринку праці регіону;

- обґрунтувати, за результатами проведеного статистичного дослідження, рекомендації та пропозиції щодо підвищення ефективності функціонування ринку праці в регіоні.

Об'єктом дослідження є ринок праці регіону.

Предметом дослідження є методичні засади статистичного аналізу функціонування ринку праці на регіональному рівні.

Методи дослідження базуються на загальнонаукових і фундаментальних

положеннях економічної теорії та статистичної науки. У процесі дослідження застосовувалися методи системного аналізу, узагальнення і систематизації, групування, середніх величин, статистичного аналізу динаміки, варіації, кластерного аналізу, графічний і табличний методи тощо. Це дало можливість оцінити рівень функціонування ринку праці в Тернопільській області, визначити напрями та тенденції його розвитку. У дисертаційній роботі розрахунки виконано за допомогою пакетів «Аналіз даних» Microsoft Office Excel та STATISTIKA 6.0.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативні акти, що визначають умови розвитку ринку праці на різних територіальних рівнях, офіційні статистичні матеріали Державного комітету статистики України, Міністерства праці та соціальної політики України, Державного центру зайнятості, інших міністерств та відомств України, рекомендації міжнародних статистичних організацій, Міжнародної організації праці, праці вітчизняних і зарубіжних вчених, власні розрахунки та результати наукових досліджень автора.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в обґрунтуванні та розробленні теоретико-методологічних засад і методичних підходів до статистичного аналізу функціонування ринку праці регіону в умовах формування соціально орієнтованої економіки України.

Найбільш вагомими теоретичними та практичними результатами, які характеризують наукову новизну дослідження автора, є такі:

вперше:

- розроблено концептуальний підхід комплексного статистичного дослідження ринку праці регіону, на основі якого запропонована концептуальна схема, застосування якої забезпечує всебічний та поглиблений аналіз різних аспектів його функціонування на регіональному рівні. Результати комплексного аналізу слугують інформаційною базою для прийняття управлінських рішень;

удосконалено:

- понятійний апарат статистичного аналізу функціонування ринку праці регіону та здійснено теоретичне обґрунтування змісту економічних понять «ринок праці» та «ринок праці регіону», що дало можливість розглядати ринок праці регіону як об'єкт статистичного дослідження;

- систему статистичних показників функціонування ринку праці, що дозволяє розширити і поглибити аналітичні можливості статистичного аналізу його стану та розвитку на регіональному рівні;

- методичні підходи статистичного аналізу функціонування ринку праці регіону, що дозволяє підвищити науковий рівень і точність розрахунків планів соціально-економічного розвитку регіону;

- методичні положення диференційованого підходу до рейтингового оцінювання районів Тернопільської області за рівнем функціонування ринку праці, що створює інформаційну базу для прийняття обґрунтованих рішень щодо напрямів державної політики соціально-економічного розвитку регіону;

дістали подальшого розвитку:

- класифікація видів соціальних ризиків та методичні підходи до їх оцінювання, що сприятиме визначенню основних соціальних ризиків на ринку праці регіону, враховуючи наслідки їхнього впливу;

- застосування методів кластерного аналізу для виокремлення однорідних регіональних зон (районів Тернопільської області) за рівнем функціонування ринку праці та рівнем соціально-економічного розвитку з метою розроблення диференційованих заходів щодо державної підтримки розвитку регіону з урахуванням наявних диспропорцій та схожих тенденції між районами області;

- удосконалення інформаційно-аналітичного забезпечення статистичного аналізу ринку праці регіону з метою розробки ефективних управлінських рішень при впровадженні активної політики зайнятості, включаючи перерозподіл ресурсів праці окремих районів Тернопільської області.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що теоретичні положення роботи доведені до рівня конкретних пропозицій і мають

форму, придатну до використання у практичній діяльності Державного комітету статистики України, Міністерства праці і соціальної політики України, Головного управління статистики у Тернопільській області, Центру зайнятості Тернопільської області.

Методичні підходи щодо визначення основних чинників функціонування регіонального ринку праці, окремі положення та рекомендації щодо кількісного оцінювання факторів впливу на його рівень використовуються у діяльності Головного управління праці та соціального захисту населення в Тернопільській області (довідка №01-01/4909 від 29.12.2010 р.).

Науково-практичні розробки, спрямовані на удосконалення методичних рекомендацій щодо статистичного аналізу структури населення на ринку праці (економічно активного, зайнятого та безробітного), впроваджені у практичну діяльність Головного управління статистики у Тернопільській області (довідка № 17/524 від 29.12.2010 р.).

Рекомендації щодо вдосконалення системи показників функціонування ринку праці регіону, а також методичні підходи рейтингового оцінювання впроваджені у практичну діяльність Тернопільського обласного центру зайнятості (довідка № 12/1 від 16. 01.2011 р.).

Основні методичні положення і результати наукового дослідження впроваджені у навчальний процес Тернопільського національного економічного університету при викладанні курсів «Статистика», «Соціальна статистика», «Статистика праці» (довідка № 126-02/63 від 13.01.2011 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є завершеним науковим дослідженням і містить виклад авторського підходу щодо теоретико-методологічних та методичних засад статистичного аналізу функціонування ринку праці регіону. Наукові положення, висновки і рекомендації, винесені на захист, отримані автором самостійно. Обсяг особистого внеску в роботах, опублікованих у співавторстві, наведений окремо у списку опублікованих праць. У дисертаційній роботі використано лише ті ідеї та положення, що отримані автором особисто.

Апробація результатів дисертації. Основні теоретичні та практичні положення, висновки та пропозиції, одержані за результатами дослідження, репрезентовані на Міжнародній науково-практичній конференції «Економічні, правові, інформаційні та гуманітарні проблеми розвитку України в умовах світової економічної кризи» (м. Тернопіль, 15 квітня 2009 р.), на Міжнародній науково-практичній конференції «Економічні, правові, інформаційні та гуманітарні проблеми розвитку України в умовах економічної нестабільності» (м. Тернопіль, 14 квітня 2010 р.).

Публікації. Основні результати дисертаційного дослідження висвітлено в 7 публікаціях загальним обсягом 2,4 друк. арк. (особисто автору належить 2,2 друк. арк.), з них 5 надруковано у наукових фахових виданнях, 2 – в інших виданнях

Структура та обсяг дисертації. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг дисертації 170 стор. Робота містить 20 таблиць на 17 стор., 19 рисунків на 15 стор., 5 додатків на 13 стор. Список використаних джерел налічує 152 найменування.

РОЗДІЛ 1

РИНОК ПРАЦІ РЕГІОНУ ЯК ОБ'ЄКТ СТАТИСТИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

1.1. Функціонування ринку праці регіону з позиції системного підходу та завдання його статистичного вивчення

Досвід реформування економіки України свідчить про необхідність посилення уваги до ринку праці як у теоретичному, так і в практичному плані. Першим етапом його вивчення є теоретичне осмислення наявних проблем, визначення місця серед інших типів ринків, економічної сутності, особливостей функціонування, тенденцій розвитку, регіональних особливостей тощо.

Характеризуючи ринок праці, як і будь-яке соціально-економічне явище, першочергово необхідно встановити його сутність, функції, етапи розвитку та стратегію функціонування в умовах ринкової економіки. Сучасна економічна думка оперує значною кількістю різноманітних визначень категорії «ринок праці», які розрізняються не тільки окремими специфічними ознаками та характерними рисами, а й досить відмінними тлумаченнями. Це пов'язано з неоднаковими теоретичними підходами до розуміння сутності ринку праці та його ролі у суспільному житті, а також із визначенням об'єкта, стосовно якого дається тлумачення ринку праці.

Сучасні теорії ринку праці формуються на основі побудованої системи взаємопов'язаних відношень між органами державного управління, суб'єктами господарювання та населенням. Причому органи державного управління, зокрема уряд, виступає в ролі гаранта у соціальному захисті населення, а також можуть бути і роботодавцями на підприємствах державної форми власності; суб'єкти підприємницької діяльності як основні роботодавці, являють собою власників засобів виробництва і визначають попит на працю; населення виступає у якості робочої сили, праця яких пропонується на ринку праці з метою отримання доходів. [6]

В основі теорії ринку праці (згідно з поглядами окремих наукових шкіл) знаходяться відносини власності стосовно того чи іншого засобу виробництва.

Прихильники іншої точки зору визначають ринок праці як відносини між продавцями та покупцями робочої сили, які мають контакти у процесі економічної діяльності. В цьому визначенні поняття “ринок праці” зводиться до взаємодії сукупності власників і продавців робочої сили. [17]

Ринок праці може виступати в ролі інституту або механізму, “в якому покупці та продавці здійснюють процеси купівлі-продажу товару “робоча сила”, вступаючи у відносини товарообміну”. [102]

Заслуговує на увагу тлумачення ринку праці, яке об’єднує всі вищенаведені точки зору, а саме, Д.П. Богиня, Г.Т. Куліков, В.М. Шамота, Л.С.Лісогор, В.І. Костриця, В.О. Мандибуря, О.А. Грішнова, М.В. Семикіна, О.М. Левченко визначають ринок праці як систему суспільних відносин щодо найму та пропозиції робочої сили, що купується та продається на певному економічному просторі, у якому відбувається процес взаємовідносин між покупцями та продавцями робочої сили, а також як складний соціально-економічний механізм, що забезпечує певні умови праці та визначає оплату за працю. [122]

Як уже зазначено, основним товаром на ринку праці виступає робоча сила, яка є об’єктом купівлі-продажу або об’єктом передачі права на власність. Один з провідних фахівців в Україні з проблематики ринку праці член-кореспондент НАН України Е.М. Лібанова зазначає, що “ринок праці є конкретним проявом системи суспільної організації найманої праці в умовах товарно-грошових відносин”. На її думку, ринок праці представляє собою відкриту соціально-економічну підсистему, яка тісно взаємодіє з ринками праці інших регіонів через міграційний рух населення. Е.М. Лібанова також вважає, що ринок праці функціонує як система соціально-економічних відносин між роботодавцями та робочою силою, з метою “задоволення попиту перших на працю, а інших на робочі місця, які є їх джерелом засобів для існування”.

Як уже зазначено, основним товаром на ринку праці виступає робоча сила, яка є об’єктом купівлі-продажу або об’єктом передачі права на власність. Один з провідних фахівців в Україні з проблематики ринку праці член-

кореспондент НАН України Е.М. Лібанова зазначає, що “ринок праці є конкретним проявом системи суспільної організації найманої праці в умовах товарно-грошових відносин”. На її думку, ринок праці представляє собою відкриту соціально-економічну підсистему, яка тісно взаємодіє з ринками праці інших регіонів через міграційний рух населення. Е.М. Лібанова також вважає, що ринок праці функціонує як система соціально-економічних відносин між роботодавцями та робочою силою, з метою “задоволення попиту перших на працю, а інших на робочі місця, які є їх джерелом засобів для існування”. [77]

Не менш важливе значення в уточненні трактування категорії “ринок праці” внесли російські вчені М.А. Вінокуров та Н.А. Горелов. Вони трактували ринок праці з двох позицій: у першому випадку, ринок праці розглядається як взаємодія між попитом та пропозицією на робочу силу із встановленням ціни на працю та умов трудової діяльності, в іншому випадку, ринок праці представляє собою систему соціально-трудова відносин між роботодавцями та населенням із участю при цьому державних та громадських організацій з приводу оплати та умов праці, соціальних гарантій та соціального захисту населення. [27]

Відповідно до наукових поглядів Є.П. Михайлова, до головного визначення ринку праці необхідно додатково включити відповідність правовим актам у відносинах між роботодавцями, державною службою зайнятості населення, кадровими агенціями та особами які шукають роботу. [25]

Наявність соціально-економічних умов трудової діяльності, соціальних гарантій та соціального захисту населення обумовлюється кількісним та якісним співвідношенням між основними складовими ринку праці, зокрема попитом на працю, пропозицією праці, оплатою праці. Ринок праці функціонує за законами ринкової економіки, що регулюють забезпечення попиту та пропозицією на робочу силу, встановлюють конкурентні умови на працю, визначають економічну свободу та незалежність.

Однак, на нашу думку, найбільш повно сутність ринку праці розкривають його функції. Так, А.А. Пристанева вважає, що основними функціями ринку

праці є: узгодження економічних інтересів між суб'єктами трудових відносин (найманих працівників та роботодавців); забезпечення конкурентного середовища; підтримка рівноваги між попитом на робочу силу та її пропозицією; забезпечення пропорційності розподілу робочої сили відповідно до структури суспільних потреб та розвитку техніки; формування резервів праці; сприяння оптимальній професійно-кваліфікаційній структурі робочої сили; стимулювання та мотивація праці; встановлення рівноважної ставки заробітної плати; вплив на умови реалізації робочої сили; отримання необхідної інформації про структуру попиту та пропозиції, ємність, кон'юнктуру ринку. [110]

Один з провідних фахівців у галузі соціально-економічних і трудових відносин В.М. Петюх вважає, що основними функціями ринку праці є: суспільний поділ праці, інформаційна, посередницька, відтворювальна, стимулююча, оздоровлююча та регулююча функції. [102] Функція суспільного поділу праці передбачає виокремлення основних суб'єктів ринку праці та їх розподіл, структуру за професійно-кваліфікаційними ознаками, секторами економіки та регіонами країни. Інформаційна функція полягає в отриманні достовірної інформації про купівлю та продаж робочої сили, її вартість, умови найму тощо. Посередницька функція охоплює взаємовідносини між роботодавцями та найманими працівниками. Відтворювальна функція, як вважає вчений, є основною на ринку праці. Сутність її полягає у встановленні раціональних співвідношень між попитом на робочу силу та її пропозицією. Стимулююча функція покликана зробити всіх учасників трудового процесу матеріально зацікавленими у задоволенні своїх потреб. Оздоровлююча функція полягає в забезпеченні виробництва якісною робочою силою, ефективними робочими місцями; в створенні такої мотивації праці, яка стимулює ініціативність, компетентність, кваліфікованість робочої сили, її науково-технічну творчість. Регулююча функція полягає в перерозподілі робочої сили між секторами економіки, видами економічної діяльності та регіонами з метою ефективного її використання, включаючи рух робочої сили, її раціональне

розміщення на території країни. До названих функцій ринку праці треба додати ще “захисну”, оскільки сутність її полягає в забезпеченні диференційованого підходу до соціального захисту населення на ринку праці, в підтримці соціальної стабільності трудових колективів та збереженні найбільш цінної його частини, підтримці високої конкурентоспроможності робочої сили та ліквідації будь-якої дискримінації, включаючи гендерну нерівність.

Всі ці важливі функції ринку праці здійснюють перерозподіл робочої сили між різними сферами виробництва та видами економічної діяльності, забезпечують робочу силу робочими місцями, гідною працею, нормальними умовами праці, спонукають її до творчої та продуктивної праці. Кожна з цих функцій ринку праці є, в свою чергу, комплексною за змістом та включає в себе узагальнюючі функції управління, такі як планування, організацію, мотивацію і контроль. [19]

Аналізуючи сутність усіх перелічених наукових поглядів та трактувань про ринок праці та його функції, можна стверджувати, що ключовою ознакою, яка дає змогу ідентифікувати ринок праці, є соціально-економічні відносини між робочою силою та роботодавцями при безпосередній участі державних та громадських організацій з приводу попиту на здібності до праці найманих працівників (робочої сили) та її пропозиції, отримання гідної оплати та умов праці, її безпеки, забезпечення соціального захисту населення.

Поряд з цим, теоретичні основи формування та функціонування ринку праці на регіональному рівні на сьогодні визначені ще не повною мірою. Існуючі наукові роботи стосовно аналізу та оцінювання функціонування ринку праці на регіональному рівні не завжди мають завершений характер, багато принципів методологічних проблем знаходяться у стадії розроблення, хоча в деяких напрямках досягнуто певних успіхів.

У контексті цих проблем необхідно наголосити, що регіональний аспект функціонування ринку праці залишається найслабшою ланкою у методологічному плані. Це пов'язано з складним характером суб'єктно-об'єктних відносин на ринку праці, зокрема на регіональному рівні, специфікою соціально-

економічного розвитку регіонів, особливостями перебігу демографічних процесів та розміщення продуктивних сил у регіонах, структурними характеристиками регіонального господарського комплексу, соціального складу робочої сили та ін. Саме ці характеристики визначають функціонування ринку праці на регіональному рівні, впливають на кількісно-якісні співвідношення між попитом і пропозицією на робочу силу. [62]

В той же час необхідно відзначити, що збалансованість регіональних ринків праці забезпечує тривалу стійку рівновагу на ринку праці країни, що є надзвичайно складним завданням внаслідок мінливості кон'юнктури між попитом та пропозицією на трудові ресурси, впливу багатьох несприятливих внутрішніх і зовнішніх чинників та об'єктивних труднощів у кризовий період. [58]

Сучасна економічна думка дає досить різнопланові відповіді на трактування поняття “ринок праці регіону”, зокрема існуючі визначення ринку праці регіону розрізняються не тільки окремими специфічними рисами, але й досить різними тлумаченнями цієї категорії. Це пов'язано, насамперед, із різними теоретичними підходами щодо розуміння сутності ринку праці регіону, його ролі та визначення конкретного об'єкта, на основі якого дається тлумачення.

На нашу думку, ринок праці регіону – це ринок праці окремої адміністративно-територіальної одиниці, що характеризується особливостями соціально-економічних передумов господарювання, спеціалізацією, функціонально-галузевою та територіальною структурою виробничої й соціальної сфери. Ринок праці регіону є невід'ємною складовою національного ринку, яка відображає систему соціально-економічних відносин на окремих територіях, що охоплюють усі фази відтворення робочої сили, коли суспільна праця перебуває під впливом співвідношення попиту та пропозиції робочої сили, ринкової кон'юнктури, системи соціального партнерства, юридичних, правових, морально-етичних норм та національних традицій.

Ринок праці регіону як окрема система асоціюється з об'єктом, який являє собою сукупність окремих складових (підсистем і елементів), що функціонують у

тісній взаємодії та об'єднані в єдине ціле. [59] В цьому контексті ринок праці регіону містить економічну, соціальну, демографічну та інші підсистеми. Досвід дослідження структури соціально-економічної системи, а ринок праці регіону, перш за все, є складовою соціально-економічної системи, свідчить про те, що усі підсистемні складові функціонують в умовах дії багатьох випадкових факторів. Це зумовлює необхідність їх комплексного статистичного дослідження, тобто накопичення первинної статистичної інформації, яка б характеризувала стан і поведінку соціально-економічної системи загалом, а також її окремих складових у конкретних умовах часу та простору. Обробка такої інформації дасть можливість отримати вихідні дані для статистичних розрахунків та аналізу.

Формування методологічних засад дослідження функціонування ринку праці регіону з позицій системного підходу ґрунтується: по-перше, на визначенні основних елементів та ознак, що характеризують сутність такого специфічного та складного явища, як ринок праці; по-друге, на здійсненні його відповідної структуризації; по-третє, на об'єктивній оцінці його поточного стану та закономірностей розвитку.

У контексті системного підходу як методології наукового пошуку, ринок праці регіону розглядається як складна соціально-економічна система, а основними методами його статистичного вивчення є аналіз і синтез. В процесі аналізу ринок праці регіону як система виокремлюється з середовища, визначається її склад і структура, функції, інтегральні характеристики (властивості), системоутворюючі чинники, внутрішні та зовнішні взаємозв'язки. В процесі синтезу, як правило, будується модель функціонування реальної системи, тобто ринку праці регіону [57]

Системний підхід у вивченні ринку праці регіону сприяє формуванню відповідного адекватного формулювання сутності досліджуваних явищ і процесів, виявленню проблем у галузі праці та соціально-трудова відносин, вибору ефективних шляхів їх вирішення. Методологічна специфіка системного підходу при вивченні ринку праці регіону полягає в тому, що метою дослідження є виявлення закономірностей і механізмів функціонування ринку

праці на регіональному рівні як системного об'єкта.

Системний підхід – це поняття, що не має чіткого або єдиного визначення, оскільки пояснюється надто широко і неоднозначно. У літературі наводяться наступні трактування системного підходу:

1. Інтеграція, синтез розгляду різних сторін явища або об'єкта дослідження (А. Холл).

2. Адекватний засіб дослідження і розробки не будь-яких об'єктів, що довільно називають системою, а лише тих, що є органічним цілим (С. Оптнер).

3. Вираження процедур подання об'єкта як системи та способів їх розробки (В. Садовський).

4. Широкі можливості для одержання різноманітних тверджень та оцінок, які передбачають пошук різних варіантів виконання певної роботи з подальшим вибором оптимального варіанта (Д. Бурчфільд).

Виходячи з цих тверджень зазначимо, що з одного боку системний підхід – це прагнення до цілісного розгляду ринку праці як об'єкта дослідження, а з іншого – до систематизації знань про ринок праці на основі використання певних конкретних, часткових уявлень про нього. Активне використання системних засобів є основою фундаментальних і прикладних наукових досліджень ринку праці регіону. Переломним моментом у розробці засобів дослідження стало створення різних підходів, що мають концептуальний і логіко-математичний апарат, а також певні методологічні передумови.

Зазначимо, що системний підхід у статистичному дослідженні функціонування та розвитку ринку праці регіону можна застосовувати на різних рівнях – від окремого населеного пункту або району області до масштабів усієї області. В кожному випадку ринок праці регіону розглядається як цілісна система, а управління нею буде ефективнішим, якщо оптимально підібрані елементи системи і скоординовані їх дії. Перевагою системного підходу у дослідженнях ринку праці регіону є спрямування на слабо структуровані проблеми, пошук оптимального варіанта їх вирішення. [26]

Характерною рисою системного підходу при статистичному дослідженні

ринку праці регіону є послідовний перехід від загального до часткового . В основі цього підходу лежить мета дослідження ринку праці регіону як системи, а процес дослідження базується на врахуванні взаємозв'язків компонентів як всередині системи, так і зв'язків із зовнішнім середовищем. Це допомагає аналізувати будь-яку ситуацію в межах окремо взятої системи ринку праці регіону, виявити характер проблем з точки зору входу, процесу і виходу (рис.1.1).

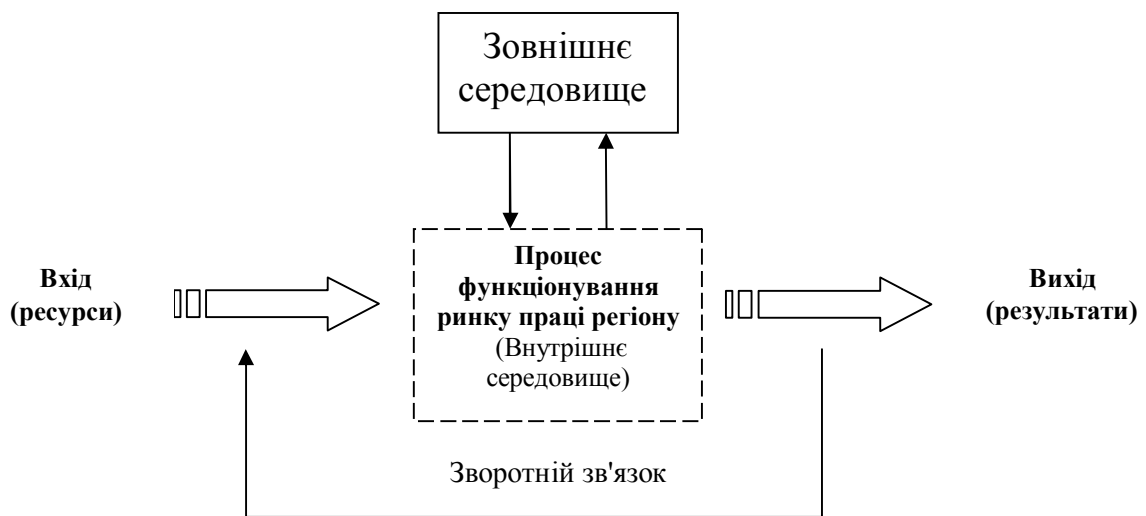


Рис.1.1. Функціонування ринку праці регіону з позицій системного підходу

При дослідженні ринку праці регіону як системи спочатку вивчаються параметри “входу”, а саме що пропонується на ринок праці, тобто кількісні параметри пропозиції праці, а також її структура та якісний склад, наявність робочих місць, оплата праці тощо. В процесі дослідження обробляють інформацію та отримують відповіді на питання з чітким і повним формулюванням у частині внутрішнього та зовнішнього середовища ринку праці регіону. На “виході” у результаті системного підходу знаходяться рівень зайнятості та забезпечення працею і соціальними гарантіями населення. [123]

При визначенні параметрів входу досліджується також потреба для нормального функціонування ринку праці на регіональному рівні в інших ресурсах (матеріальних, фінансових, інформаційних), які визначаються після детального вивчення організаційно-технічного рівня даної системи (рівня технічного забезпечення, технології функціонування, особливостей організації

та управління системою) і параметрів зовнішнього середовища (економічних, геополітичних, соціальних, екологічних та ін.). Зрештою, не менш важливого значення набуває дослідження параметрів процесу, що перетворює ресурси у “готовий продукт”, тобто процеси функціонування ринку праці, на виході системи розглядається технологія управління, а також чинники і шляхи вдосконалення функціонування і розвитку ринку праці на регіональному рівні.

Дослідження функціонування ринку праці регіону з позицій системного підходу дає можливість визначення стратегії та основних завдань удосконалення його функціонування і розвитку як складної соціально-економічної системи, та їх статистичного вивчення (рис.1.2).

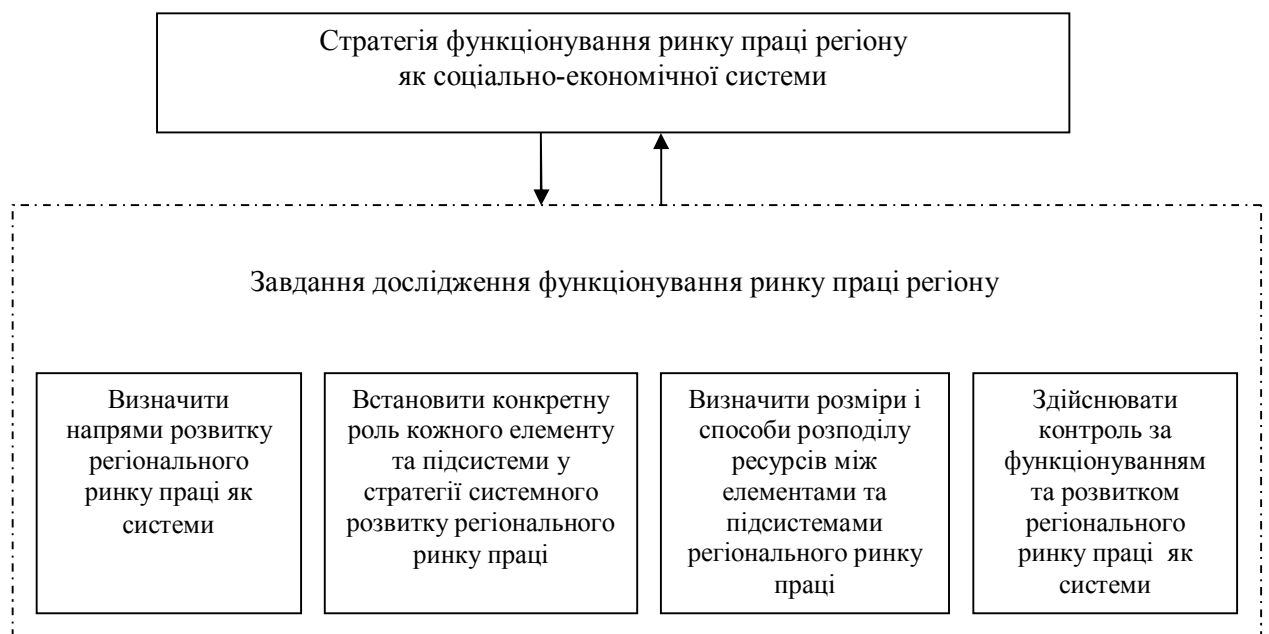


Рис. 1.2. Основні завдання дослідження функціонування ринку праці регіону як системи

Для досягнення мети у стратегії функціонування і розвитку ринку праці на регіональному рівні слід враховувати, що для реалізації комплексу заходів, спрямованих на удосконалення управління функціонуванням і розвитком ринку праці регіону як системи слід забезпечити: чіткий розподіл функцій між окремими ланками управління під впливом науково-технічного прогресу, який викликає постійну необхідність поліпшення системи управління; формування за оптимальної кількості ступенів і управлінських ланок найкращого розподілу

функцій між усіма організаціями, службами, відділами і працівниками, що забезпечують управління ринком праці регіону з метою досягнення ефективності управлінської діяльності. Застосування системного підходу в дослідженні ринку праці на регіональному рівні як складної соціально-економічної системи дозволяє найкращим чином організувати процес ухвалення рішень на всіх рівнях управління.

Зазначимо, що при дослідженні функціонування ринку праці регіону необхідно враховувати наслідки дії випадкових факторів. Наявність випадкових відхилень у характеристиках окремих складових ринку праці регіону як соціально-економічної системи, а також впливу зовнішнього середовища призводить не тільки до випадкових відхилень від “середнього рівня” функціонування системи, але і до змін останнього. Це свідчить про те, що при статистичному оцінюванні “середнього рівня” функціонування ринку праці регіону необхідно виходити не тільки з середніх значень випадкових факторів, але й їхньої варіації та взаємних впливів. Оскільки випадкові фактори впливають на функціонування ринку праці регіону, найважливішою проблемою є прийняття рішень в умовах невизначеності та наявності ризиків з метою побудови такої конфігурації ринку праці регіону та встановлення раціональних співвідношень між основними його параметрами праці, які б забезпечували його ефективне функціонування в ринковій економічній системі.

З позиції системного підходу та життєвого циклу, концепція статистичного дослідження ринку праці регіону передбачає поетапний підхід, який є одним із шляхів удосконалення статистики ринку праці, оскільки він дає змогу виділяти нові напрями статистичного аналізу ринку праці регіону, що є підґрунтям у розробці стратегії розвитку регіону. (рис.1.3). [12]

Перший або початковий етап – це етап формування первинної інформації та обґрунтування методологічних підходів до статистичного вивчення ринку праці регіону. На цьому етапі також розробляються методичні підходи та визначаються пріоритетні напрямки дослідження ринку праці регіону. Цей етап є найважливішим, оскільки тут закладається підґрунтя для реалізації стратегії

дослідження ринку праці, яка базується на формуванні інформаційно-аналітичного забезпечення, визначенні основних напрямів та методів аналізу, формуванні та обґрунтуванні системи показників, визначенні зовнішніх та внутрішніх чинників впливу на ринок праці регіону та класифікації соціальних ризиків.

Етапи статистичного дослідження ринку праці регіону



Рис. 1.3. Концептуальна схема поетапного статистичного дослідження ринку праці регіону

Другий етап – аналіз та оцінювання, є не менш важливим у статистичному дослідженні ринку праці регіону, так як на цьому етапі передбачається вивчення кількісної сторони явищ і процесів, що відбуваються на ринку праці регіону у нерозривному зв'язку із якісною характеристикою, визначення рівня функціонування ринку праці регіону в умовах постійних змін

та трансформації економіки. Вихідним пунктом в аналізі та оцінюванні ринку праці регіону являється вибір статистичної методології та системи показників, які представляють у комплексі інструментарій статистичного дослідження. Система показників характеризує умови, процес та результати функціонування ринку праці. Одна з вимог, яка встановлюється до цієї системи показників – достатня компактність, охоплення основних економічних, соціальних та демографічних факторів, зв'язків та взаємозв'язків всіх елементів та вузлів системи.

Останній, заключний етап передбачає прийняття управлінських рішень у відповідності до результатів статистичного дослідження. На цьому етапі розробляються програми розвитку ринку праці регіону в короткостроковому та довгостроковому періодах; формується гнучка система усіх форм організації праці; запроваджуються стабілізаційні заходи для збалансування соціально – трудових відносин на ринку праці та стимулювання підвищення ефективності функціонування ринку праці на регіональному рівні.

Отже, статистичний аналіз та оцінювання явищ і процесів на ринку праці регіону дозволяє з'ясувати механізми їх дії, виявити чинники, які впливають на ефективність функціонування цього ринку, визначити основні напрямки розвитку. Комплексне статистичне оцінювання функціонування ринку праці регіону спрямовано на забезпечення подальших перетворень у сфері праці, підвищення її ефективності та соціальний захист населення.

1.2. Чинники впливу на функціонування ринку праці регіону та їх класифікація

Концепція економічного розвитку України в умовах незалежності передбачає разом зі структурними змінами в економіці, передусім, прискорений розвиток ринкових відносин. Економічна реформа, що реалізується, об'єктивно має два аспекти, зокрема національний – утворення соціальної ринкової економічної системи у масштабах України та регіональний – формування територіальних ринків, як охоплюють сферу формування і використання

місцевих трудових, виробничих, споживчих і фінансових ресурсів. Взаємозв'язок цих спрямувань реформи обумовлений не лише логічною послідовністю загального й часткового, а й тим, що кожне з них органічно не може бути реалізоване окремо. Формування громадського суспільства в Україні передбачає зміцнення управління господарством у регіонах, яке зумовлене підвищенням ролі самоуправління й активізації населення.

Ситуація на ринку праці формується під впливом різноманітних регулюючих чинників, як зовнішніх, так і внутрішніх. На нашу думку, до основних зовнішніх чинників належать:

1. Глобалізація та інтернаціоналізація економіки, посилення конкуренції на міжнародному ринку праці.
2. Міжнародний поділ праці, демографічні та освітні зрушення.
3. Науково-технічний прогрес та розвиток новітніх інформаційних технологій.
4. Проблеми навколишнього середовища.

Глобалізація економіки є наслідком поглиблення міжнародного поділу праці, який спричиняє диференціацію економічної діяльності, розширення різних форм співробітництва та обміну результатами діяльності між країнами. Це приводить до розвитку світового ринку та ефективного розвитку виробництва в кожній країні. Глобалізація економіки впливає на функціонування ринку праці, на структуру робочих місць, їх динаміку, якість робочої сили, мобільність і трудову міграцію.

До чинників цієї групи також відносять екстерналії, які пов'язані з проведенням макроекономічної політики національними державами. Це і політика високих процентних ставок, що впливає на відтік капіталу з країни, процеси, що відбуваються на міжнародному ринку праці, впливають на збільшення пропозиції праці, збалансованість чисельності робочої сили з кількістю робочих місць, оплату праці тощо. Формування міжнародного ринку праці свідчить про те, що процеси світової інтеграції відбуваються не тільки в економічній і технологічній сферах, а й торкаються сфери соціально-трудова

відносин, що набувають глобального характеру. Глобалізація економіки супроводжується підвищенням рівня зовнішньої міграційної активності населення України, як правило, за рахунок трудової еміграції.

До другої групи чинників належать міжнародні трудові відносини, а також відносини на локальних ринках праці окремих країн, об'єднаних економічною діяльністю. В умовах міжнародної економічної інтеграції виробництва відбувається не тільки вирівнювання попиту та пропозиції робочої сили, але і вирівнювання рівня соціально-економічного розвитку різних країн світу, що безпосередньо впливає на мобільність робочої сили.

Демографічні та освітні зрушення на міжнародному ринку праці пов'язані з демографічною ситуацією в країнах, існуючим дисбалансом між попитом на висококваліфіковану робочу силу та її пропозицією в транснаціональних корпораціях, міжнародних організаціях (МОП, ЮНЕСКО, СОТ, МООЗ та ін.), в якості освітнього рівня робочої сили країн, що розвиваються, політичних та економічних мігрантів.

Третя група чинників пов'язана із запровадженням досягнень науки і техніки у виробництво та поширенням інформаційних технологій, які не тільки впливають на ефективність виробництва та економічне зростання, але і змінюють структуру національної економіки та ринку праці. Однозначно визначити вплив інформаційних технологій на функціонування ринку праці досить складно, оскільки є такі технології, які створюють робочі місця, а є такі, що скорочують їх число. З одного боку, ця ситуація передбачає значне зростання потреби в працівниках, які вміють аналізувати отриману інформацію та оперувати нею, з іншого боку, автоматизація виробництва приводить до зниження потреби в працівниках, які професійно виконують певну роботу. Розвиток науки і техніки передбачає створення інформаційного суспільства.

Четверта група чинників пов'язана з екологічною ситуацією, оскільки здоров'я нації напряму залежить від стану навколишнього середовища (чистоти повітря, води і землі), і опосередковано впливає на тривалість трудового життя населення.

До внутрішніх чинників відносяться такі, що створюють вплив на ринок праці безпосередньо в його межах, тобто на явища і процеси у трудовій діяльності та соціально-трудовах відносинах. Вони охоплюють як економічні, так і психологічні чинники і мають переважно локальний характер, хоча загалом чинять вагомий вплив на стан ринку праці. Внутрішні чинники підпорядковані та взаємодіють в залежності від стратегічних напрямків розвитку країни. Вони поділяються на шість груп: правові; демографічні; економічні; соціальні; організаційні; психологічні.

До правових чинників належить, в першу чергу, нормативно-правове забезпечення функціонування ринку праці. Законодавство України у сфері праці базується на Конституції України [63], Кодексі законів про працю України [], Законі України «Про зайнятість населення» [47], Законі України «Про оплату праці» [49], Законі України «Про охорону праці» [60], Законах України «Про відпустки» [46], Законі України «Про загальне обов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», Законі України «Про загальне обов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання які спричинили втрату працездатності» [33], Законі України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії», Законі України «Про особисте селянське господарство».

Правові чинники визначають соціально-економічну компетенцію та юридичний статус органів місцевого самоврядування стосовно управління трудовими ресурсами, їх суть полягає в формуванні правового поля функціонування регіонального механізму соціального партнерства. Саме таке поле в умовах розвитку соціально орієнтованої економіки здатне об'єднати інтереси на рівні суб'єктів господарювання, територій, уряду, професійних об'єднань найманих працівників.

Зазначимо, що з поглибленням економічних та соціальних перетворень на порядку денному постають питання регіональної політики України. Це пов'язано з тим, що держава гарантує надійне забезпечення соціальних

стандартів для кожного її громадянина незалежно від місця проживання. На законодавчому рівні це прийняття Закону України «Про затвердження Загальнодержавної програми розвитку малих міст» [48] та прийняття проекту Закону України «Про стимулювання розвитку регіонів» [50]. Ефективне впровадження законодавчих актів сприятиме зниженню диспропорцій на регіональних ринках праці.

Демографічні чинники впливають на функціонування ринку праці, на його ефективність. До них відносять: народжуваність, смертність, шлюбність розлучуваність, природній та механічний рух населення, трудову міграцію населення працездатного віку тощо.

До економічних належать чинники, які пов'язані з розвитком продуктивних сил, грошово-кредитної, бюджетно-фінансової, зовнішньоекономічної політики держави, що безперечно впливають на рівень функціонування ринку праці. Це – макроекономічна ситуація та реструктуризація економіки, економічна криза, науково-технічний прогрес, тощо. На відміну від організаційних, наслідки впливу економічних чинників проявляються не відразу, а через відносно тривалий час.

Серед економічних чинників найважливішими є:

- а) випереджуюче зростання зайнятості в невиробничій сфері, що підтримує на високому рівні попит на робочу силу, стимулює її мобільність;
- б) характер інвестиційної політики - високі інвестиції ведуть до якісних змін у техніці та технології, інтенсифікації виробництва, що приводить до змін у якості робочої сили (її освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня);
- в) рівень розвитку продуктивних сил, який безпосередньо впливає на функціонування ринку праці.

До соціальних чинників відносяться ті, що пов'язані з життєдіяльністю працівників на ринку праці: рівень життя населення, розмір реальної заробітної плати та соціальних виплат, ступінь організації найманих робітників і роботодавців, розвиток соціального партнерства, освітній і кваліфікаційний рівень робочої сили, тощо.

Соціальні чинники безпосередньо впливають на залучення економічно активного населення до трудової діяльності. А відбувається це завдяки соціально-психологічній мотивації до праці, яка передбачає:

а) підвищення освітнього рівня населення, що посилює конкурентоздатність, професійну мобільність, освоєння новітніх технологій, прискорення науково-технологічного прогресу;

б) ефективний розвиток соціальної інфраструктури, її зростання, що призводить до підвищення матеріального добробуту населення, його духовного стану, покращення умов відтворення населення, високого рівня зайнятості;

в) вдосконалення соціальної структури населення – прискорене відновлення і вдосконалення соціально-професійної структури персоналу, поява прогресивних форм організації праці, підвищення рівня технічної озброєності праці, підвищення частки працівників розумової праці, підготовка висококваліфікованої робочої сили, поліпшення санітарно-гігієнічних умов праці, ліквідація важкої фізичної праці, забезпечення безпеки праці, тощо;

г) забезпечення сприятливої екологічної ситуації – незабруднене навколишнє середовище сприяє покращенню здоров'я населення і відтворення його якісного складу.

Організаційні чинники пов'язані зі змінами механізму господарювання внаслідок формування нових соціально-трудова відносин на ринку праці. До них відносять приватизацію державної власності, розвиток підприємництва, малого бізнесу, самостійної зайнятості, державну політику зайнятості, банкрутство неплатоспроможних підприємств тощо.

Організаційні чинники функціонування ринку праці передбачають:

- наявність системи інститутів підготовки, перепідготовки та перекваліфікації робочої сили;
- формування місцевих банків даних та створення умов для розширення та постійного оновлення банку вакансій;
- співпрацю підприємств, установ, організацій з державною службою зайнятості про наявність вільних робочих місць і вакантних посад;

- забезпечення ефективної взаємодії служби зайнятості з роботодавцями;
- надання робочих місць молоді, розвиток співпраці між навчальними закладами та підприємствами;
- організацію центрів зайнятості та професійної орієнтації, профконсультації та професійного відбору щодо підвищення кваліфікації та перекваліфікації робітників;
- формування розгалуженої мережі територіальних центрів зайнятості, що сприятиме створенню нових робочих місць, зокрема у сільській місцевості, в депресивних територіях, вугільних регіонах країни;
- розробку регіональних програм зайнятості з урахуванням специфіки і особливостей розвитку соціально-трудова відносин окремих територій.

До психологічних чинників відносять морально-психологічний клімат у колективі працюючих, стабільність місця праці та заробітку, міжпрофесійні, компенсуючі відмінності в заробітній платі. Оскільки професії відрізняються між собою привабливістю, умовами і змістом діяльності, відмінностями в освіті, підготовці різних категорій фахівців, існуванням ризику погіршення здоров'я, ступенем довіри, яку змушений виявляти роботодавець найманому працівнику, імовірністю досягнення успіху в тій чи іншій сфері діяльності. Крім того, розходженням в статусі, престижності різних видів діяльності, відмінностями в умовах виконання роботи, розходженням в географічних, кліматичних умовах трудової діяльності.

Для розуміння механізму функціонування ринку праці регіону важливо сформулювати концептуальну схему, що відображає вплив зовнішніх та внутрішніх чинників на процеси та результати його функціонування, а також характеризує інтереси соціально-економічних груп населення, бізнесу та держави в цілому. Взаємодія представлених чинників викликає зміну рівня інтенсивності функціонування ринку праці регіону (рис. 1.4.). [12]



Рис. 1.4. Зовнішні та внутрішні чинники впливу на функціонування ринку праці регіону

Інтенсивність функціонування ринку праці в умовах соціально-орієнтованої економіки залежить і від тих глибоких суперечностей, що склалися в сфері трудових відносин на цьому етапі розвитку країни. З одного боку, ще зберігаються елементи відносин, властивих для командно-адміністративної економіки (збереження реєстрації, низька мобільність робочої сили, бронювання робочих місць для осіб зі зниженою конкурентоздатністю, встановлення певних пільг для господарюючих суб'єктів, що використовують працю вищезгаданої категорії працездатного населення, державний розподіл кадрів вищої кваліфікації і т.д.). А з іншого – з'являються засади ринкових відносин з властивою їм системою найму робочої сили, специфікою умов і оплати праці. Відповідно до цього формується гнучкий механізм підтримки збалансованості чинників виробництва, в якому тісно взаємодіють елементи старої і нової системи. Отже, важливо забезпечити раціональне співвідношення

і взаємодію державного регулювання праці та ринкової саморегуляції.

Формування нових соціально-трудова відносин може забезпечити ефективний розвиток країни у тому випадку, коли буде досягнуто і підтримано розумне поєднання та взаємодію вищеназваних двох засад. Що, в свою чергу, вимагає формування та додержання правового господарського порядку, закріплення основоположних принципів і правил господарювання у законодавстві на ринку праці.

Це ключове положення не тільки не заперечує, але й передбачає збереження сильних позицій України в розв'язанні проблеми зайнятості в соціально орієнтованій економіці та створенні ефективних механізмів регулювання трудових відносин на регіональному рівні. Стратегічний розвиток країни передбачає побудову такого механізму зайнятості, де співіснують дві системи відносин – адміністративні та економічні. При цьому використовуються всі потенційні можливості державного сектора економіки, а також всіляко підтримується створення ринкового сектора економіки. Паралельно з цим повинні формуватися механізми регулювання зайнятості у регіонах країни, формуватися інституційна основа ринку праці – центри підготовки та перепідготовки кадрів, банки інформації про наявні робочі місця та вакантні посади.

В сучасних умовах оцінка соціального ризику є невід'ємною частиною теоретичної бази прийняття рішень в політиці та економіці. Поняття соціального ризику є досить широким і багатограним, тому у другому розділі дисертаційної роботи вважаємо доцільним обґрунтувати та розробити методичні підходи до оцінювання соціальних ризиків на ринку праці регіону.

1.3. Види соціальних ризиків та їх вплив на функціонування ринку праці регіону

В середині 1980-х років з'явилася нова соціологічна теорія сучасного суспільства, автором якої є німецький вчений Ульріх Бек, згідно з якою в останній третині ХХ століття людство вступило в нову фазу свого розвитку –

фазу ризику. Суспільство ризику – це постіндустріальна формація індустріального суспільства, яка має низку корінних особливостей. Головна з них полягає в тому, що для суспільства ризику характерним є розподіл загроз різного походження й обумовлених ними ризиків, у той час як для індустріального – розподіл благ. Еволюція індустріального суспільства супроводжувалася появою нових факторів, що покращували життя людині. У суспільстві ризику складається інша ситуація, оскільки в процесі його розвитку з'являється все більше негативних чинників, що нерівномірно розподіляються між членами суспільства. Отже, в індустріальному суспільстві виробляються і розподіляються головним чином позитивні досягнення, а в суспільстві ризику, яке “вростає” в індустріальне, накопичуються і розподіляються між його членами негативні наслідки розвитку останнього. [88]

Описуючи свою соціологічну теорію, західний соціолог Н. Луман зазначає, що ми можемо пізнати нормальні процеси нашого суспільства, вивчаючи, як суспільство намагається усвідомити свої невдачі у формі ризику. Тим самим, на думку вченого, ризик вважається зворотною стороною нормальної форми і тільки при звертанні до зворотної сторони нормальної форми ми і можемо розпізнати її як форму. [87]

Об'єктивне існування ризиків зумовлене ймовірним характером багатьох природних, соціальних і технологічних процесів, багатоваріантністю матеріальних та духовних відношень, в які вступають суб'єкти соціального життя. У зв'язку з цим через наявність багатьох непрогнозованих, випадкових, суб'єктивних обставин можуть відбуватися різні відхилення від очікуваного результату. Це визначає неоднозначність передбачень у суспільному житті та неможливість керувати суспільством як жорстко детермінованою системою. [109]

Поняття “ризик” стало вивчатися багатьма конкретними науками – теорією ймовірностей, теорією прийняття рішень, ймовірною і багатозначною логікою, психологією, військовими, економічними, демографічними, медичними, біологічними, правовими та іншими дисциплінами. [82] Вивчення

специфіки ризику стосовно різних сфер діяльності суспільства – прерогатива окремих наук. Проте у суспільствознавчій літературі досі панує різнобій у трактуванні сутності, властивостей та елементів ризику, які становлять зміст цього поняття, а також у пошуку співвідношення об'єктивних і суб'єктивних сторін у самих цих явищах, можливостей використання цього поняття в різних природничих і суспільних науках. На сьогодні відомо близько 1500 визначень терміну “ризик”. [97] Різноманітність поглядів на проблему ризику можна пояснити багатоаспектністю цього явища та його недостатнім вивченням.

В економічній теорії проблема ризику тривалий час ігнорувалася, незважаючи на те, що ризик є однією з найвпливовіших компонент розвитку суспільства. Ризик як невід'ємна складова прийняття економічних рішень був визнаний в економічній науці лише після виходу в 1940-х роках минулого століття праці Дж. фон Неймана та О. Моргенштейна, де американські вчені вперше дослідили проблему максимізації корисності індивідуума й прибутку фірми з урахуванням фактора ризику. Теорія економічного ризику бурхливо розвивається упродовж останніх десятиріч. Від ризику залежать інвестиції, кредити, торгівля, підприємницька справа. На купівлі-продажу ризику сформувався багатомільярдний страховий бізнес. Тому економісти доходять висновку, що вже цього досить, щоб ризиком займатися серйозно. Адже ризик є невід'ємною складовою будь-яких підприємницьких рішень. Економістами опрацьовані базові математичні моделі для прийняття рішень в умовах ризику, викладено основні ідеї аналізу поведінки страхових компаній та їхніх клієнтів тощо. [151] В економічній теорії ризик розглядається як невизначеність, що пов'язана з прийняттям рішень, реалізація яких відбувається упродовж заданого часу. [16]

Проблема ризику посідає особливе місце в дослідженнях фінансових ризиків, включаючи й ринок цінних паперів. У фінансовій справі ризик визначається як відхилення очікуваних результатів від середньої або заданої величини. Його також розглядають як шанс мати збитки або одержати дохід від інвестування у певний проект. Шанси одержати прибуток чи мати збитки

можуть бути високі або низькі, залежно від рівня ризику, що пов'язано з певними інвестуваннями. У проблемі ризику виділяють рівень ризику, що визначається шляхом порівняння ризикованості тих чи інших вкладів, і ризик часу, що фінансовою мовою іноді називають зростаючою функцією часу і який означає, що чим довший термін вкладу, тим більший ризик. [97]

Поряд зі страховими та фінансовими ризиками, в економіці чинне місце посідають і соціальні ризики, які відбуваються у сфері соціально-економічних явищ і процесів. Сьогодні можна говорити про велику кількість соціальних ризиків, які відображають багатозначність цього терміну. Соціальні ризики у дещо ширшому розумінні наявні в більшості суспільних відносин; вони виникають у різних сферах та вивчаються у відповідних напрямках наукових досліджень (політика, економіка, національна чи інформаційна безпека, юриспруденція тощо). Однак, незважаючи на інтенсивний розвиток ризикології, до цього часу вченими не запропоновано єдиного загальноприйнятого визначення поняття соціального ризику. Зрештою, саме поняття “соціальний” також розуміють у широкому (як такий, що притаманний суспільству загалом) та вузькому (пов'язаний з основними умовами життєдіяльності людини) його значенні. Одне з найпоширеніших розумінь терміну “соціальний ризик” ґрунтується на відношенні його до групи ризиків, які об'єктивно порушують життєдіяльність особи та пов'язані з соціально-економічними чинниками в державі.

За іншими джерелами соціальні ризики розглядають більш звужено, а саме, як можливу зміну смаків та переваг населення; зміну потреб населення та найбільш типових способів їх задоволення. Тим самим проводиться аналогія з технологічними ризиками, лише з тією різницею, що технологічні ризики розповсюджуються на інновації, орієнтовані на підприємства (виробничі інновації), в той час коли соціальні ризики розповсюджуються на інновації, орієнтовані на населення (споживчі інновації). Суть обох ризиків однакова – в силу зовнішніх змін інновація втрачає свою актуальність і необхідність.

Ще одне тлумачення поняття “соціальний ризик” відображає

багатогранність терміну “соціальний”. Відповідно до нього соціальний ризик розглядається як співвідношення між кількістю людей, що зазнали впливу з боку джерела загрози (загинули, захворіли, травмовані тощо), і ймовірністю такої події (аварія, землетрус, повінь тощо). Використання цього критерію дозволяє визначити кількість людей, які можуть бути уражені внаслідок реалізації небажаної події.

Якщо зосередити увагу на економічно активній частині населення, виникає інше тлумачення цього терміну. За ним, соціальний ризик — це вірогідність настання матеріальної незабезпеченості особи внаслідок відсутності заробітку з об'єктивних соціально значимих причин, та у зв'язку з додатковими видатками щодо утримання дітей чи інших членів сім'ї, а також щодо задоволення потреб у медичних чи соціальних послугах. [87]

Аналізом соціального ризику в першій третині ХХ століття займалися таки вчені, як Н.А. Вигдорчик, В.М. Догадов, Л.В. Забелин, Н.А. Семашко, З.Р. Теттербон, А.Чекин та інші. Вони погоджувались з тим, що соціальний ризик має економічну природу і є природнім наслідком розвитку капіталізму. Як писав Л.В. Забелин, за інших способів виробництва “ризик неблагополуччя” обумовлювався природними катаклізмами, які були непідконтрольними робітнику, або його власною непередбачливістю. Н.А. Вигдорчик фактично зводив соціальний ризик лише до втрати заробітку працівниками. Більш широко розуміла соціальний ризик З.Р. Теттерборн. Вона відносила до нього не тільки втрату заробітку, але й випадки народження дитини, смерть члену родини та інші. А. Чекин (Яроцкий) вважав, що соціальний ризик “є не що інше, як незабезпеченість населення в умовах капіталістичної організації виробництва”.

У зв'язку з політичними та соціально-економічними перетвореннями 80-90-х років ХХ ст, які супроводжувались виникненням безробіття, крайньою бідністю, дитячою бездоглядністю та іншими негативними соціальними явищами, категорія соціального ризику знову стала актуальною в дослідженнях сучасних вчених.

Так, В.Роїк під поняттям “соціальний ризик” розуміє вірогідність настання матеріальної незабезпеченості працівників внаслідок втрати заробітку та втрати працездатності (професійні та загальні захворювання, нещасні випадки як на виробництві, так і поза ним). [115]

Таке визначення соціального ризику заслуговує на увагу, однак не є достатньо повним. Узагальнюючи існуючі трактування поняття “соціальний ризик”, визначимо наступне його тлумачення у контексті ринку праці: соціальний ризик – це інтегроване поняття можливої втрати людиною здатності до праці, внаслідок як суб’єктивних, так і об’єктивних причин їх трудової діяльності на ринку праці.

Соціальний ризик – це поняття багатогранне, яке включає ризик не працевлаштування (і у тому числі неотримання першого робочого місця), втрати місця праці, скорочення робочого часу, втрати працездатності (включаючи отримання інвалідності на виробництві), невідповідності рівня кваліфікації працівника роботі, що ним виконується, неотримання гідної заробітної плати (включаючи її заборгованість), неотримання соціальних пільг у зв’язку із безробіттям, скорочення тривалості їх виплат тощо. Соціальні ризики у сфері праці виникають внаслідок різних соціально-економічних причин, що обумовлені невідповідністю попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці.

В основі стратегії мінімізації соціальних ризиків на ринку праці України доцільно дотримуватися концепції ненульового ризику, оскільки вона визнає факт недосяжності абсолютної безпеки. Що стосується донедавна розповсюдженої, особливо в екологічній політиці, концепції нульового ризику, то вона завдала значного збитку економіці, здоров’ю людей, навколишньому середовищу України.

Стратегія управління ризиком може ґрунтуватися на виборі рівня ризику в межах від мінімального (який вважається досить малим) до максимально допустимого. Концепція ненульового ризику вимагає не тільки вивчення факторів і джерел підвищеного ризику, а й передбачення ходу подій, оцінки

наслідків соціальних ризиків. Знаючи ймовірність таких ризиків і очікувану величину втрат, можна уникнути в ряді випадків негативних наслідків, знаходячи альтернативні рішення, а також послабити їхню силу, передбачити ефективні компенсаційні механізми. Розробка відповідних нормативно-правових актів – законів, постанов, інструкцій, сприяє реалізації намічених заходів щодо державної політики зайнятості та є необхідним правовим елементом управління, який сприяє зниженню соціальних ризиків.

Вивчення ризику як соціального феномена відкриває широкі можливості вирішення проблем політики зайнятості в умовах соціально-орієнтованої економіки. Обґрунтування та розробка нових теоретичних і методологічних підходів до вивчення та оцінки соціальних ризиків дає змогу досліджувати соціальні процеси, механізм формування загального добробуту держави, гарантії соціальної безпеки.

Для послаблення негативних наслідків та протидії соціальним ризикам необхідно розробити та апробувати відповідну методику їх дослідження, яка містить такі етапи:

- а) ідентифікація виду соціального ризику;
 - б) класифікація соціальних ризиків;
 - в) попереднє вивчення соціальних ризиків;
 - г) статистичне оцінювання соціальних ризиків;
 - д) моделювання несприятливої ситуації та її наслідків;
 - е) розробка пропозицій щодо програми протидії соціальним ризикам;
 - ж) аналіз результатів дослідження;
- з) узагальнення досвіду та розробка рекомендацій з протидії соціальним ризикам.

Дослідження, які будуть проводитися у рамках державної програми з аналізу соціальних ризиків, дозволять обрати найкращу систему моніторингу, котра дасть можливість провести їх комплексну оцінку. Основними складовими комплексної статистичного аналізу соціальних ризиків на ринку праці є:

- оцінка ризику;

- управління ризиком;
- поширення ризику на ринку праці;
- інтенсивність прояву на ринку праці;
- розробка критеріїв оцінки ненульового ризику;

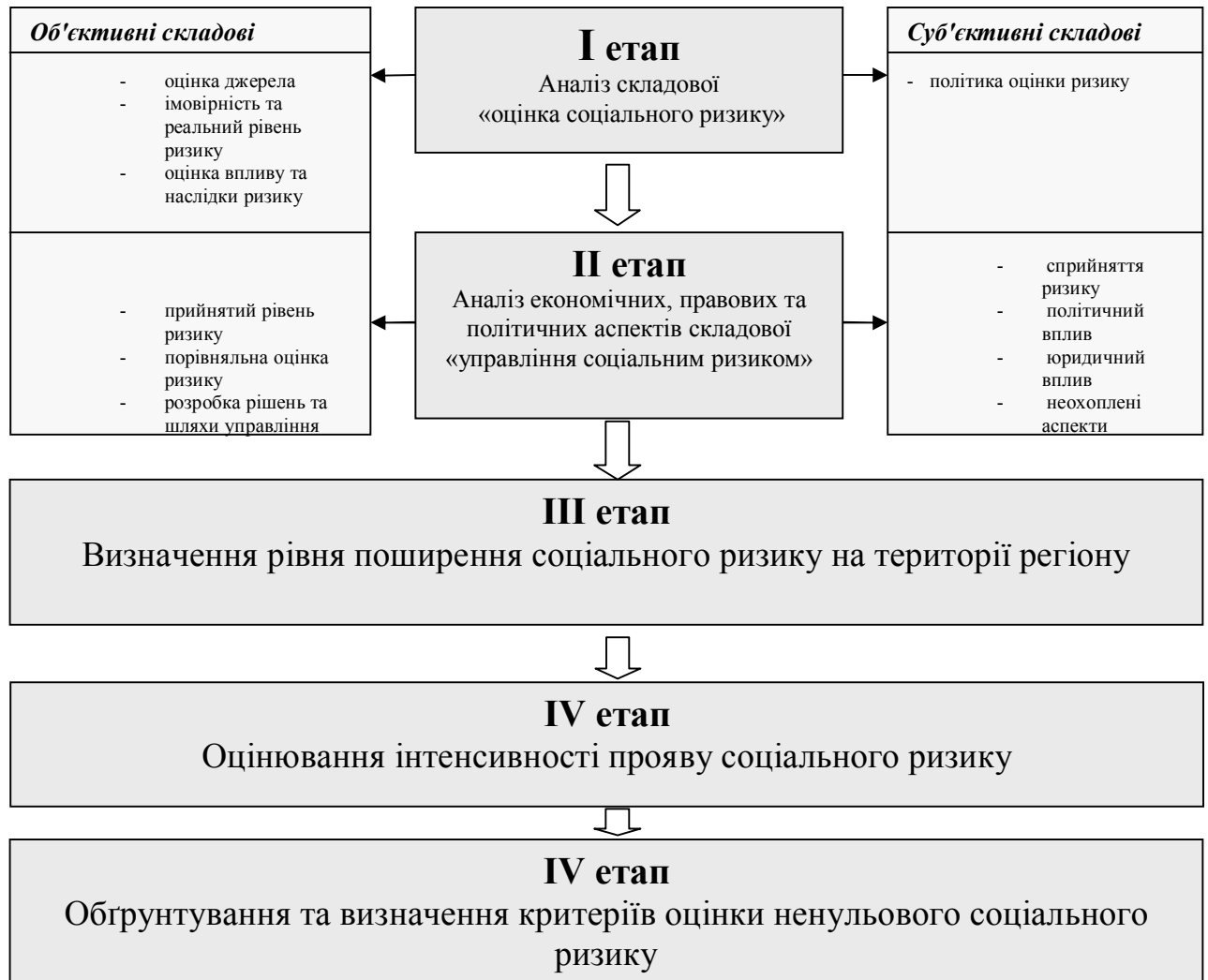


Рис. 1.6. Етапи статистичного аналізу соціальних ризиків на ринку праці регіону

Обґрунтування цілей розвитку ринку праці, складових та факторів, що впливають на соціальний ризик, обумовлюють проведення статистичного аналізу соціальних ризиків на ринку праці. Статистичний аналіз соціальних ризиків проводиться за наступними етапами: (рис 1.6.):

- на першому етапі аналізується складові оцінювання ризику;
- на другому етапі аналізується економічні, правові та політичні аспекти управління ризиком;

- на третьому етапі визначається поширення соціальних ризиків на території регіону;
- на четвертому етапі оцінюється інтенсивність прояву соціальних ризиків;

на п'ятому етапі обґрунтовуються та визначаються критерії оцінки ненульового соціального ризику. Складова “поширення ризику” містить диференційований підхід до оцінки величини соціального ризику на окремих територіях, передбачає надання інформації про ризики на ринках праці регіонів. Наступна складова “інтенсивність прояву на ринку праці” передбачає оцінювання величини ризику в різних видах економічної діяльності, секторах економіки, категоріях суб'єктів на ринку праці, в економіці країни. Складова “розробка критеріїв оцінки ненульового ризику” містить критерії, за якими визнається неможливість існування абсолютної безпеки, тобто нульового ризику. Так, для ринку праці загально визнаним є існування природного рівня безробіття, який не складає загрозу економічній безпеці країни.

Аналогічно можна сформулювати тезу про те, що у суспільстві завжди існуватиме нерівномірність розподілу доходів, тобто у будь-якому суспільстві є сегмент бідняків, заможних та середнього класу. Однак у кожному суспільстві критерії належності до того чи іншого сегменту можуть бути різні.

1.4. Механізм та методи регулювання ринку праці на регіональному рівні

Необхідність регулювання процесів на ринку праці висуває в число пріоритетних завдань формування ефективної регіональної політики як системи форм і методів управління, які б забезпечували реалізацію інтересів людей у сфері праці. Субстанцію, базову конструкцію цієї системи в нових умовах ринкової економіки становить ринок праці регіону, який являє собою сукупність соціально-економічних відносин, що передбачають залучення робочої сили певного територіального утворення в процес виробництва на ринкових економічних засадах.

Регіональна політика ринку праці повинна спрямовуватися на досягнення продуктивної зайнятості населення, що забезпечує високу ефективність праці в усіх секторах і галузях економіки, сприяє економічному зростанню та забезпечує соціально прийнятний рівень безробіття. На сучасному етапі важливо досягти збалансованості ринків праці у регіонах України та сформувати організаційно-економічний механізм забезпечення такого стану. Першоосновою створення такого механізму повинно стати наукове обґрунтування принципів і методів політики ринку праці на регіональному рівні, узгодженої із загальним курсом реалізації стратегічно важливих соціально-економічних реформ у нашій державі. [70]

Аналіз сучасної економічної літератури, присвяченої методологічним проблемам політики ринку праці регіонів показує, що питання визначення її принципів і методів розглядаються лише стосовно певних структурних елементів цієї політики, що значно звужує розуміння проблеми й ускладнює вироблення механізму її реалізації. Крім цього, часто запропоновані принципи і методи мають занадто загальний характер, який не враховує специфіки національного ринку праці та ринків праці регіонів, особливостей руху робочої сили та робочих місць у певному територіальному просторі.

Деякі автори визначають, зокрема, такі загальні принципи, як комплексність, системність, гуманізм, соціальна справедливість, державне регулювання та науковість, гнучкість, динамізм, координація діяльності у сфері зайнятості з іншими напрямками економічної та соціальної політики, орієнтація на реальні процеси в економіці, збалансованість потреб громадян і обмежених можливостей суспільства, забезпечення соціальних гарантій і соціального захисту населення.

В сучасній науковій літературі відсутній єдиний, концептуально цілісний підхід до формування методологічних засад регулювання ринку праці регіону, якими є його принципи і методи. По-перше, необхідно визначити цілі, завдання, принципи, методи регулювання ринку праці в умовах побудови соціально орієнтованої економіки. По-друге, врахувати специфічні риси та особливості

функціонування ринків праці регіонів в Україні, зумовлені територіально-галузевою та інституційною структурою господарств, ресурсним забезпеченням, особливостями режиму відтворення населення в регіонах, тощо. Безперечно, що в умовах побудови соціально-орієнтованої економіки необхідно відслідковувати розвиток товарно-грошових відносин, поширення їх на сферу обігу робочої сили та руху робочих місць. [32] Всі ці аспекти функціонування ринків праці регіонів мають адекватно відображатися в принципах і методах регулювання.

Формування ринків праці регіонів відбувається під дією ринкових механізмів. У зв'язку з цим виникає чимало нових методологічних проблем, які потребують розв'язання саме на етапі розробки політики ринку праці на регіональному рівні, визначення її основних принципів і методів.

Аналіз сучасних наукових публікацій свідчить, що переважна більшість авторів розглядає актуальні проблеми функціонування ринку праці через його державне регулювання. [81] З методологічної точки зору такий підхід не зовсім виправданий, оскільки розглядається лише державне регулювання ринку праці, а процеси ринкової саморегуляції робочої сили не враховуються зовсім. У цьому контексті дуже важливою проблемою є формування надійного інформаційно-аналітичного забезпечення аналізу ринків праці регіонів, що є об'єктивною базою розробки ефективних програм зайнятості окремих територій.

Стратегічно важливо приймати рішення при розробці цих програм, виходячи з бюджетних можливостей країни і оцінки рівня задоволення потреб регіону в ресурсах праці. Під час розробки і реалізації прийнятих рішень щодо політики зайнятості на регіональному рівні потрібно, перш за все, її системно обґрунтувати, щоб запобігти можливим негативним наслідкам, уникнути небажаних ризиків. [74]

В основу сучасного регулювання ринку праці України закладаються принципи, які спроможні забезпечити позитивні зміни в динаміці зайнятості населення та зменшення безробіття, надати необхідного імпульсу процесові управління ринками праці на регіональному рівні. Механізм регулювання ринку

праці повинен забезпечити гнучку адаптацію до змін загальноекономічної ситуації й адекватно реагувати на них. [6]

Заслуговують на увагу рекомендації щодо опрацювання принципів державної регуляторної політики, серед яких визначають:

- прозорість, послідовність і передбачуваність рішень державних органів виконавчої влади та органі місцевого самоврядування щодо регуляторних актів;
- впровадження нових рішень винятково після всебічного аналізу їх потенційної ефективності у досягненні поставлених цілей і можливого впливу на економічне середовище;
- періодичне спостереження за ефективністю та наслідками впровадження чинних регуляторних актів та заходів у межах їх реалізації;
- ефективний діалог між органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та суб'єктами господарювання; звітування органів виконавчої влади про втілення державної регуляторної політики;
- відповідальність державних службовців за дотримання законодавчих норм і порушення встановлених процедур.

Безумовно, всі ці принципи потрібно врахувати при формуванні засад регулювання ринку праці регіону, оскільки саме через регуляторні акти запроваджуються у життя найважливіші рішення щодо управління ринком праці та забезпечення зайнятості населення. [7] Крім цього, останнім часом посилюється взаємний вплив різних напрямків економічного регулювання, що часто суперечать один одному, або реалізація одних унеможливорює проведення інших, отже значення регуляторних актів у різних сферах соціально-економічного життя неухильно зростає. Таким чином, життєздатність та ефективність певних рішень у сфері регулювання на ринку праці безпосередньо залежить від того, наскільки соціально спрямованими є інші напрямки економічної політики держави.

У концептуальному плані в обґрунтуванні основних, фундаментальних принципів державного регулювання ринку праці регіону необхідно спиратися на загальні засади сучасної ідеології державного управління економікою та

особливості управління соціально-економічним розвитком регіонів. На нашу думку, найбільш вдало загальні принципи державного управління сформульовані Б. Я. Панасюком. До них він долучає такі: чіткий розподіл функцій та обов'язків, при якому виконавча влада реалізує власні функції, а приватні власники – свої, причому в єдиному правовому полі; уникнення конфліктів, досягнення взаєморозуміння в політичному та економічному житті країни; формування відкритого суспільства, приватної власності, здорових ринкових відносин; надання пріоритетності розв'язанню соціальних завдань. [101]

Таким чином, узагальнюючи наявні теоретичні підходи до формування різних напрямків державної соціально-економічної політики, можна стверджувати, що для успішного розв'язання регіональних проблем ринку праці доцільно дотримуватися таких вихідних методологічних положень:

- врахування складної системи ієрархічних взаємозв'язків регіону з навколишнім середовищем, цілісності основних функціональних компонентів його соціально-економічного простору, динамічності змін у кон'юктурі ринкового середовища, в тому числі у сфері обігу робочої сили;
- визнання необхідності подальшої децентралізації системи управління соціально-економічним розвитком регіонів, що дозволить посилити вплив органів місцевого самоврядування на стан регіонального ринку праці та розв'язання проблем зайнятості населення;
- досягнення оптимального поєднання в політиці ринку праці регіону, як і в регіональній соціально-економічній політиці загалом, таких триєдиних складових: державного управління та регулювання; самоуправління та саморегулювання; ринкового регулювання;
- надання пріоритету економічному стимулюванню виробництва, розвитку базових соціальних структур території, збільшенню місткості ринку праці в усіх без винятку напрямках державної регіональної соціально-економічної політики;
- створення нормативно-правової бази, яка забезпечувала би регіонам, галузям, первинним суб'єктам господарювання різних форм власності однакові

можливості у розвитку сфери зайнятості, створенні нових робочих місць, залученні додаткової робочої сили.

На етапі формування політики ринку праці регіону важливо передбачити можливі зміни у механізмі формування, розподілу, перерозподілу та використання робочої сили, спричинені змінами в структурі господарства і самих методах господарювання.

Спираючись на результати сучасних прикладних досліджень, можна визначити такі своєрідні обмеження щодо ефективного відпрацювання принципів і методів регулювання ринку праці на регіональному рівні:

- внаслідок недосконалої методології та методики статистичного обліку різних категорій працездатного населення (зайнятого та незайнятого, безробітного і трудонеактивного) доволі проблематично чітко визначити межі та оцінити місткість навіть офіційного ринку праці;

- в галузях економіки України мобільність і рух робочої сили обумовлюються не динамікою робочих місць, а процесами реорганізації виробництва, зміною форм власності, спадом ділової активності;

- автономність процесів обігу робочої сили відносно макроекономічних змін і відсутність кореляції між взаємопов'язаними явищами свідчать про істотні недоліки сучасної практики управління регіональними ринками робочої сили;

- враховуючи напружену соціально-економічну ситуацію в регіонах України, доводиться визнати, що методи, на яких акцентується увага в програмних документах про забезпечення зайнятості населення (організація громадських робіт, квотування робочих місць, організація перепідготовки кадрів тощо), не спроможні кардинально поліпшити ситуацію, забезпечити зростання попиту на працю в усіх секторах економіки.

Отже, таке важливе наукове завдання, як обґрунтування принципів і методів формування ринку праці на регіональному рівні, адекватних ринковим трансформаційним перетворенням, необхідно розв'язувати комплексно, шляхом синтезу найбільш доцільних методологічних підходів з урахуванням основних цілей сучасного перехідного етапу соціально-економічного розвитку. [6]

На основі узагальнення наявних методологічних положень вважаємо, що в основу ефективного управління ринком праці регіону доцільно покласти такі принципи:

1. *Системності*. Цей принцип передбачає визначення основних завдань, методів, напрямків і форм розробки та реалізації політики ринку праці на регіональному рівні з урахуванням змін, що відбуваються на ринку праці регіону в зв'язку з системними перетвореннями та макроекономічними змінами;

2. *Єдності та підпорядкування*. Сутність цього принципу полягає в єдності та чіткій підпорядкованості цілей, завдань, орієнтирів і важелів регулювання ринку праці на різних рівнях управління, їх інтегрованість на державному, регіональному та локальному рівнях з метою формування структурно цілісного та несуперечливого механізму реалізації;

3. *Прозорості, послідовності і передбачуваності*. В основу цього принципу покладено прозорість, послідовність і передбачуваність рішень органів державного управління, що безпосередньо розробляють програми стосовно регіональної політики ринку праці, впроваджують ефективні заходи створення умов для продуктивної трудової діяльності;

4. *Пріоритетності*. Сутність цього принципу полягає у розв'язанні пріоритетних соціальних завдань політики ринку праці на регіональному рівні, які відповідають нагальним інтересам населення території у забезпеченні їх ефективними робочими місцями, зростанні рівня доходів;

5. *Регіональної адаптивності*. В основу цього принципу покладено регіональну адаптивність усіх напрямів та окремих заходів політики ринку праці до територіальних умов господарювання, кон'юнктури регіонального товарного ринку, режиму відтворення населення;

6. *Координованості*. Сутність цього принципу полягає в координації зусиль усіх суб'єктів ринку праці регіону, а також органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування для досягнення балансу між попитом та пропозицією робочої сили, поліпшення основних його параметрів та зниження соціальної напруги;

7. *Орієнтованості*. Цей принцип передбачає злагодженість усіх структурних елементів державної регіональної політики, орієнтованої на досягнення високого кінцевого результату на основі балансу інтересів суб'єктів ринку праці, узгодженості потреб населення та можливостей суспільства, використання новітніх методів регулювання на ринку праці;

8. *Контрольованості та коригування*. Сутність цього принципу полягає у постійному контролі процесів, що відбуваються на ринку праці регіону, з метою своєчасного реагування на негативні прояви різних тенденцій та передбачення можливих соціальних наслідків, оцінці ефективності всіх напрямків політики зайнятості на регіональному рівні.

На наш погляд, поєднання всіх вищеназваних принципів дозволить забезпечити високу ефективність управління процесами на ринку праці регіону в узгодженості з основними її складовими, встановить чітку спрямованість у досягненні кінцевих результатів. Якщо послідовно дотримуватись обґрунтованих нами вихідних принципів, то вся система запроваджуваних заходів в управлінні ринком праці на регіональному рівні набуде цілісного та комплексного характеру. Важливо її доповнити також відповідною системою методів, адекватних ситуації на ринках праці регіонів України.

Наведена система принципів і методів має бути прийнятною для всіх складових управління ринку праці на регіональному рівні, тобто планування і прогнозування, організації, моніторингу, контролю тощо. Не менш важливими є й інші аспекти, а саме відображення в основних принципах формування ринку праці потреб та інтересів її суб'єктів, визначення реальних шляхів їх узгодження між собою, орієнтація на досягнення високого кінцевого результату.

У сучасній економічній літературі проблема раціонального поєднання різних методів регулювання ринку праці не остаточно розв'язана. Звертає на себе увагу та обставина, що в деяких дослідженнях методи ототожнюються з напрямками розвитку ринку праці. Зокрема, І. Заславський до методів управління на ринку праці відносить: збереження, підтримку і створення робочих місць; регулювання та регламентацію вивільнення робочої сили; надання державних гарантій

зайнятості, в тому числі професійне навчання та перепідготовку; заходи адаптації до нових умов зайнятості й ін. Поданий перелік відображає конкретні напрямки, а точніше, окремі заходи регулювання ринку праці. В основі визначення методів політики ринку праці має бути сукупність економічних важелів, які впливають на стан регіональних ринків праці. У переважній більшості сучасних досліджень методи регулювання ринку трактуються на звуженій основі, тобто досліджуються окремі питання використання важелів регулювання ринку праці зокрема, фінансових, організаційно-економічних, соціально-економічних. В економічній літературі навчально-методичного характеру виокремлюють прямі методи державного забезпечення зайнятості (законодавче регулювання умов найму та використання робочої сили, стимулювання створення нових робочих місць, заходи щодо збереження та підвищення рівня зайнятості на підприємствах) і непрямі (державна фінансова, монетарна, фіскальна політика, виплати різних допомоги безробітним). [43]

Входячи з цих міркувань, соціально значущими і пріоритетними мають бути заходи активного регулювання ринку праці, спрямовані на створення додаткових робочих місць, організацію професійної підготовки та перепідготовки кадрів, громадських робіт, сприяння розвитку малого бізнесу тощо. Важливою умовою інтенсифікації процесів на ринку праці є активніше втручання держави у процеси економічного руху робочої сили як у сфері офіційної економіки, так і поза її межами. Саме активне регулювання на ринку праці повинно мати вищий рівень цільової соціальної спрямованості, в тому числі посилення процесів диференціації та індивідуалізації трудової діяльності, значної сегментації ринку праці, зростання територіальної мобільності робочої сили.

Уся сукупність заходів активного регулювання ринку праці має чітко застосовуватися стосовно кожного сегменту ринку праці. Надаючи реальну перевагу заходам активного регулювання на ринку праці через пріоритетність джерел фінансування, можна вплинути на створення конкурентного середовища на українському ринку праці. Разом із цим, необхідно досягти високої диференціації регуляторних заходів щодо первинного і вторинного ринків

праці з чітким визначенням адресності, універсальних і специфічних рис, конкретного механізму реалізації. Арсенал сучасних методів регулювання ринку праці має збагатитися принципово новими соціально-економічними важелями, зорієнтованими на зменшення прихованого безробіття та зростання загального рівня зайнятості населення. [56]

На основі цього можна стверджувати, що активний характер регулювання ринку праці регіону повинен передбачати не тільки реалізацію різних напрямків впливу на попит на робочу силу та її пропозицію, а й інший характер формування та запровадження такої політики: цілеспрямований активний вплив на суб'єкт регулювання з урахуванням його цілей, інтересів, можливостей з метою досягнення бажаних позитивних змін при оптимальних витратах. У зв'язку з цим виникає проблема наукового обґрунтування таких важелів регіонального управління, які б забезпечили радикальний характер змін на ринку праці регіону.

Методологічна невизначеність проблеми економічно доцільних важелів регулювання ринку праці регіону є однією з причин надто повільних темпів формування елементів саморегулювання в господарській системі України. Необхідно відзначити, що у світовій практиці нагромаджено значний досвід ефективного управління процесами на ринку праці, проте він не може бути механічно запозичений, оскільки зорієнтований на зовсім інші макро- та мікроекономічні умови господарювання.

Методи і форми регулювання ринку праці на регіональному рівні залежать від рівня економічного розвитку країни, конкретної фази економічного циклу, розвиненості ринкових інфраструктур. Зазначимо, що велика різноманітність використовуваних методів зумовлена, насамперед, відмінностями в способах взаємодії основних елементів ринку праці (найманих працівників, роботодавців, держави) щодо реалізації своїх інтересів, а також у рівні адміністративних обмежень на право вибору сфери прикладання праці. [24]

Основою формування дієвих методів сучасного регулювання ринку праці є органічна єдність заходів законодавчого, економічного, соціального,

адміністративного, організаційного характеру. В економічно розвинених країнах світу активно стимулюється вихід на ринок праці нових категорій працездатного населення з усуненням будь-яких перешкод на шляху до зростання їх економічної активності. Водночас формуються сприятливі умови для створення нових робочих місць, передусім у сфері малого та середнього підприємництва. Безумовно, це вимагає значних видатків, що сягають у переважній більшості країн з ринковою системою господарювання до 3% ВВП. Впровадження такої політики в Україні потребує істотного збільшення фінансування заходів, пов'язаних зі створенням нових робочих місць.

Вибір і можливі поєднання методів регулювання ринку праці регіону в практиці господарювання залежатимуть від поєднання умов і факторів функціонування цього ринку. Це демографічні умови відтворення населення регіону, та його працездатної частини, що формують кількісний та якісний склад робочої сили. Це обсяги інвестицій в регіоні, що сприяють: реформуванню наявної системи робочих місць і змінам в їх територіально-галузевої структурі господарств регіону; підвищенню рівня розвитку малого та середнього бізнесу та їх можливостей щодо працевлаштування незайнятої робочої сили; збільшенню грошових доходів зайнятого населення та оплати праці найманих працівників; раціональному співвідношенню заробітної плати і соціальних трансфертів; якості робочої сили. [3]

Багатофакторна зумовленість методів регулювання ринку праці регіону доводить необхідність їх класифікації з урахуванням як напрямків цієї політики, так і специфіки використовуваних нею економічних важелів. В основу такої класифікації нами покладено ознаки об'єкта регулювання, специфічні ознаки засобів, за допомогою яких здійснюється регулятивний і координаційний вплив на стан регіонального ринку праці. На відміну від наявних підходів, ми пропонуємо розширену класифікацію методів регулювання ринку праці, що ґрунтується на розумінні їх сутності як структурованої сукупності взаємопов'язаних економічних важелів. [40]

Вважаємо за доцільне виокремити в механізмі реалізації державної

політики розвитку ринку праці регіонального рівня чотири основні функціональні підсистеми методів:

- I. Нормативно-правові.
- II. Соціально-економічні.
- III. Фінансово-вартісні.
- IV. Організаційно-економічні.

Ці функціональні підсистеми методів дозволяють охопити всі її напрямки й істотно вплинути на співвідношення попиту і пропозиції робочої сили на ринках праці регіонів.

До першої підсистеми методів відносяться нормативно-правові. Сукупність цих методів дозволяє сформувати правовий простір, сприятливий для досягнення відповідності між попитом на робочу силу та її пропозицією, збільшення місткості ринку праці та зростання рівня зайнятості населення. Правове, нормативне й інструктивне забезпечення процесів руху робочої сили має створити своєрідну гнучку систему координованих дій, у яких регулювання різноспрямованих процесів на ринках праці регіону набуває цілеспрямованості й узгодженості, а потоки розподілу та перерозподілу робочої сили є достатньо керованими. [43, 28]

Зазначимо, що впровадження нормативно-правових методів сприяє розробці економічних важелів регулювання ринку праці, адекватних ринковим принципам господарювання. Оцінка сучасної практики правового регулювання соціально-трудова відносин, у тому числі на ринках праці регіонів, дає підстави стверджувати про необхідність проведення істотних змін у цій сфері. Це призводить до посилення колективно-договірних основ організації трудової діяльності. Позитивними змінами можна вважати поступове налагодження взаємодії всіх суб'єктів ринку праці в питаннях формування та реалізації політики зайнятості на ринках праці регіонів.

До другої функціональної підсистеми методів відносяться соціально-економічні методи регулювання ринку праці регіону. Їх сутність розкривається через вплив окремих важелів політики оплати праці та доходів населення на

обсяги пропозиції робочої сили та її структуру, формування механізму трудової мотивації. Соціально-економічні методи спрямовані на підтримку врівноваженої вартості робочої сили. Її зниження може призвести до втрати раніше набутого професійно-кваліфікаційного рівня робочої сили, до низької ефективності господарської діяльності, до підвищення рівня безробіття в регіоні тощо. [19, 22]

Побудова нових соціально-трудова відносин передбачає, що мотиваційний механізм зайнятості доповнюється новими структурними елементами, пов'язаними з участю працюючих у розподілі прибутку підприємства, фірми, організації, нові методи регулювання фондів споживання підприємств різних форм власності тощо. Особливого значення набуває використання важелів, що впливають на розподіл грошових коштів, територіально-галузеві співвідношення в оплаті праці, пропорції між доходами працівників у різних секторах економіки. Регіональна та галузева диференціація оплати праці є важливим чинником сегментації ринку праці, який потрібно повністю враховувати при розробці ефективних заходів політики ринку праці регіону.

Соціально-економічні методи регулювання ринку праці регіону, спрямовані на підтримку врівноваженої вартості робочої сили. Її зниження може призвести до втрати раніше набутого професійно-кваліфікаційного рівня робочої сили, до низької ефективності господарської діяльності, до підвищення рівня безробіття в регіоні тощо.

До третьої функціональної підсистеми методів регулювання ринку праці регіону відносяться фінансово-вартісні. Ця сукупність методів охоплює дуже широкий спектр важелів (дохід і прибуток, процентні ставки, цільові економічні фонди, амортизаційні відрахування, інвестиції, кредити тощо), які опосередковано впливають на функціонування ринків праці регіону.

Принципово важливим у формуванні цього блоку методів є те, що основні фінансово-вартісні важелі мають сприяти раціональному співвідношенню між ринками робочої сили, капіталу і товарним ринком. В умовах побудови ринкової економіки зростає важливість застосування структурно-інвестиційних методів впливу на основні характеристики ринків праці регіонів. [73]

Фінансово-вартісні важелі відіграють значну роль у непрямому регулюванні основних параметрів зайнятості населення і підвищення рівня попиту на робочу силу в регіонах країни. Зазначимо, що сприятливий інвестиційний клімат і підвищення рівня інвестиційної активності суб'єктів господарювання є підґрунтям інтенсивності процесів оновлення існуючих робочих місць та створення нових, що впливає на місткість ринку праці регіону.

Четвертою функціональною підсистемою методів регулювання ринку праці регіонального рівня є організаційно-економічна. За допомогою цих методів вирішуються питання взаємозв'язку і взаємообумовленості між діяльністю державних і недержавних структур у сприянні зайнятості населення, а також з окремими функціями кадрових підрозділів підприємств, організацій, фірм у сфері підготовки та перепідготовки кадрів, організації громадських робіт, розв'язання питань працевлаштування та ін. Організаційно-економічні методи регулювання ринку праці регіону сприяють взаємодії між всіма суб'єктами ринку праці з метою ефективного його функціонування.

У зв'язку із зміною кон'юнктури ринків праці регіонального рівня, в Україні має постійно розширюватися спектр основних функцій Державної служби зайнятості й зростати якість послуг, які вона надає населенню. Набуває актуальності, зокрема, проблема психологічної адаптації безробітних, надання їм можливості розпочати власну справу, швидше пристосуватися до принципово нових умов господарювання. Необхідним є опрацювання нових підходів до організації професійного навчання та перепідготовки незайнятого населення з тим, щоби зменшити масштаби застійного безробіття в регіонах. Використання диференційованого підходу до організації роботи з різними категоріями незайнятого населення дозволить розробити та реалізувати цільові програми з професійної підготовки та перепідготовки, що сприятиме зростанню їх конкурентоспроможності на ринку праці.

На рисунку 1.5. представлена класифікація принципів і методів механізму регулювання ринку праці на регіональному рівні.



Рис. 1.5. Принципи і методи регулювання ринку праці регіону

Методи регулювання ринку праці на регіональному рівні можна класифікувати не тільки за змістом використовуваних важелів, а й за об'єктом, напрямком і формою впливу на ринок праці, за характером і рівнем управління, а також за джерелами фінансування. Об'єктом впливу регіональної політики ринку праці, зокрема, може бути все населення регіону чи окремі його категорії, зайняте та незайняте населення або певна їх частина, наймані працівники чи підприємці. Крім цього, об'єктами регулювання можуть бути окремі елементи організації праці – оплата праці, тривалість робочого дня, умови праці.

За формою впливу ринку праці регіону всі методи можна поділити на дві групи – прямого й опосередкованого впливу, причому їх дія є найбільш результативною за умови досягнення балансу інтересів усіх суб'єктів ринку праці.

За характером впливу на нього всі методи можна класифікувати як стимуляційні, обмежувальні, компенсаційні, захисні, заборонні. Залежно від рівня управління, на якому здійснюються заходи щодо регулювання ринку праці, вони можуть розглядатись як загальнодержавні, регіональні, галузеві, внутрішньофірмові. Оскільки заходи такого регулювання можуть фінансуватися з різних джерел, то й методи можна класифікувати залежно від джерела фінансування – державний бюджет, позабюджетні кошти, кошти комерційних організацій тощо. Отже, сучасне регулювання ринку праці характеризується надзвичайно високою диференціацією методів, їх складною ієрархічною структурою, орієнтацією на різні об'єкти впливу.

Визначені функціональні блоки основних методів регулювання ринку праці на регіональному рівні ще не сформувались у цілісну структурну систему. Внаслідок цього тривале відпрацювання та апробація у практичній діяльності найефективніших методів може ускладнити процеси регулювання обігу робочої сили на ринках праці регіонів. Впровадження ринкових принципів господарювання має поступово розширювати сферу дії методів опосередкованого впливу на стан та розвиток ринків праці регіонів.

Зазначимо, що формування і розвиток у нашій країні розвинутого ринку праці можливо лише на основі тісного взаємозв'язку та узгодженості між принципами, методами і формами регулювання ринків праці регіонів. Їх цілісність і внутрішня узгодженість утворюють необхідну методологічну базу для реалізації високоефективного регулювання на ринках праці регіонального рівня в Україні, ефективне функціонування яких направлене на розв'язання нагальних проблем соціально-економічного розвитку країни та її регіонів.

Ефективне регулювання ринків праці регіонів ускладнюється наявністю соціальних ризиків на цих ринках, які проявляються через безробіття, втрату робочого місця, невідповідність освітнього та кваліфікаційного рівня працюючого виконуваний роботі, очікувану небезпеку настання незабезпеченості працюючих внаслідок відсутності заробітку з об'єктивних причин, у зв'язку з додатковими видатками щодо утримання дітей чи інших

членів сім'ї працюючих, щодо задоволення потреб у медичних чи соціальних послугах тощо. Внаслідок цього виникає нагальна проблема визначення сутності та поняття соціальних ризиків, їх статистичного оцінювання, моделювання ситуації, узагальнення досвіду та розробки рекомендацій протидії соціальним ризикам, пов'язаним з несприятливими наслідками трудової діяльності на ринках праці регіонального рівня.

1.5. Інформаційна база функціонування ринку праці.

Інформація про ринок праці є важливим інструментом розробки економічної та соціальної політики в країні загалом, а також у регіонах, районах, окремих територіях. Це передбачає використання системи взаємопов'язаних показників, які визначаються на основі різних джерел інформації. З метою одержання первинної інформації в рамках концепцій попиту та пропозиції на ринку праці в країні проводяться статистичні спостереження економічної активності населення, зайнятості, безробіття, наявності та руху робочих місць відповідно до вимог Міжнародної Організації Праці (МОП), рекомендацій Статистичної комісії ООН.

В Україні основними джерелами інформації про функціонування ринку праці в країні та в її окремих регіонах є перепис населення, поточний облік, статистична звітність суб'єктів господарювання та Державної служби зайнятості України, вибіркові обстеження, дослідження суспільної думки та інші соціологічні обстеження. Ці джерела відрізняються характером та змістом інформації, охопленням та періодичністю, термінологією та визначеннями окремих понять, одиницями виміру, вартістю роботи, якістю та оперативністю даних тощо. Кожному з них притаманні окремі переваги і недоліки у порівнянні з іншими залежно від мети дослідження. Як правило, комплексний характер функціонування ринку праці передбачає синтез показників, отриманих на основі різних джерел інформації, в цьому випадку вони доповнюють або взаємозамінюють один одного.

Основні джерела інформації про функціонування ринку праці можна згрупувати наступним чином:

1. Переписи населення та вибіркові обстеження домашніх господарств.
2. Статистична звітність суб'єктів господарювання та вибіркові обстеження підприємств;
3. Різні види адміністративного обліку (адміністративні дані).

Перепис населення є основним джерелом інформації, яка дозволяє одержати найбільш повну та об'єктивну інформацію про стан та розвиток ринку праці в країні та в її окремих регіонах. Найбільш повну інформацію про економічну активність населення дають вибіркові обстеження домашніх господарств. Ці обстеження охоплюють все населення країни, всі види економічної діяльності, категорій населення на ринку праці країни та в її регіонах, районах. Інформація, отримана шляхом проведення вибірових обстежень домашніх господарств, задовольняє потреби різних користувачів і забезпечує співставлення результатів у просторі та часі. В обстеженнях домашніх господарств одиницею спостереження є домашнє господарство або індивід, який самостійно веде господарство, на відміну від інших джерел, де нею є підприємство, робоче місце тощо. Дані таких обстежень можливо співставити з іншими демографічними та соціально-економічними характеристиками індивідів, сімей, домашніх господарств, які отримані в межах певного обстеження.

Найбільш гнучким з усіх інструментів збору статистичної інформації є вибіркові обстеження домашніх господарств. Інформацію про економічну активність населення в Україні одержують за результатами вибірових обстежень домашніх господарств, які проводяться з жовтня 1995 року.

У відповідності до Державної Програми реформування державної статистики на період до 2002 року, затвердженої Постановою Кабінету Міністрів України від 27 червня 1998 року № 971, у жовтні 1995 року органи державної статистики започаткували проведення щорічних вибірових обстежень домашніх господарств з питань зайнятості та безробіття (вибіркове обстеження робочої сили - ВОРС). Робота по підготовці національного ВОРС розпочалась ще у 1992 році і постійно проводилась спільно з фахівцями

Статистичного бюро Міжнародної організації праці (МОП). Для формування вибіркової сукупності, відпрацювання організаційних та методологічних положень, інструктивних матеріалів у листопаді 1993 року було проведено експериментальне вибіркове обстеження, яке охоплювало 0,1% населення країни.

Вибірка для проведення обстежень 1995-1997 років будувалась шляхом використання 5% генеральної вибірки, сформованої у 1992 році за матеріалами перепису населення 1989 року для проведення соціально-демографічних та інших обстежень. У 1995 році обстеженням було охоплено 183 тис. домашніх господарств, при цьому було опитано 376 тис. осіб; у 1996 р. – відповідно 40 тис. домашніх господарств та 81,5 тис. осіб; у 1997 р. – 41 тис. домашніх господарств та 86,7 тис. осіб. Таким чином, розмір вибіркової сукупності для обстеження 1995 року становив 1% постійного населення країни у віці 15-70 років, а в 1996 та 1997 роках - 0,2%. Практичний досвід проведення зазначених щорічних обстежень та аналіз отриманих результатів показали, що діючий план вибірки має недоліки та потребує вдосконалення. Крім того, проведення обстежень один раз на рік недостатньо для адекватного відображення динамічних змін, що характерні впродовж року для сучасного ринку праці, а також для забезпечення користувачів оперативною інформацією про явища і процеси, що відбуваються в цій сфері.

З метою створення інтегрованої системи показників та інформаційної бази даних для аналізу стану і тенденцій розвитку ринку праці в Україні та регіонах, відповідно до Наказу Держкомстату України від 22 лютого 1999 р. №75 з I кварталу 1999 року запроваджено щоквартальні вибіркові обстеження з питань економічної активності. Проведення зазначених обстежень базується на новій вибірковій сукупності, що сформована за рекомендаціями експертів Світового банку та Міжнародної Організації Праці (Г.Колтона, В.Верма).

Відповідно до методології проведення обстеження з питань економічної активності, вибіркова сукупність домогосподарств, що підлягають опитуванню щоквартально, складала близько 30 тисяч з щоквартальною 25%-ною ротацією.

Перехід до ротаційної схеми здійснено під час проведення щорічного обстеження у грудні 1998 року. В основу формування нової вибіркової сукупності покладено вимоги щодо ефективного функціонування вибірки впродовж п'яти років та репрезентативність квартальних даних для загальнодержавного рівня та річних для регіонального рівня.

З метою удосконалення інформаційного забезпечення розвитку ринку праці з січня 2004 року в практику роботи Держкомстату України впроваджені обстеження домогосподарств з питань економічної активності з щомісячною періодичністю проведення за оновленою програмою. Нова програма та організація проведення щомісячних вибіркового обстежень має суттєві відмінності порівняно з щоквартальною системою, зокрема збільшились обсяги вибіркової сукупності домогосподарств (у сільській місцевості майже втричі), що дозволило підвищити надійність даних як загалом по країні, так і в регіональному розрізі. З метою вдосконалення інформаційних можливостей аналізу показників економічної активності, зайнятості, безробіття та забезпечення методології визначення показників відповідно до міжнародних стандартів, за експертною допомогою фахівців МОП внесено зміни до інструментарію проведення обстеження. Усі перелічені зміни, що відбулись у програмі обстеження, обумовлюють обмеження щодо об'єктивності прямих співставлень даних за новою програмою обстеження з інформацією, що отримані на базі проведення щоквартальних обстежень (1999-2005 рр.), особливо на деталізованому рівні показників. Тому основні показники економічної активності населення за 2000-2005рр. перераховані з метою приведення їх у відповідність до запровадженої у 2005 році методології та нової демографічної структури населення, отриманої за результатами Всеукраїнського перепису населення 2001 року.

Проведення обстежень з питань економічної активності передбачає вирішення ряду питань:

– методологічного характеру, зокрема розробку, апробацію, затвердження та тиражування інструментарію, що включає Анкету, картки-додатки до неї,

щоденник та методологічне керівництво інтерв'юера, лист “Звернення до населення”;

- організаційного характеру: проведення інструктивних нарад з питань методології та організації проведення обстеження для працівників регіональних органів статистики; підбір та навчання інтерв'юерів; здійснення роз'яснювальної роботи серед населення; збір інформації шляхом безпосереднього опитування громадян за місцем їх постійного проживання; уточнення списків проживаючих у відібраних для обстеження домогосподарствах; обробка інформації; польовий контроль роботи інтерв'юерів; здійснення логічного та арифметичного контролю якості отриманих анкет; кодування окремих відповідей та введення анкет на ПК до бази даних; агрегація показників на регіональному рівні та їх логічний контроль; узагальнення та контроль бази даних обстеження на національному рівні; розрахунок вагових коефіцієнтів та отримання на їх базі оцінок показників, що розповсюджені на генеральну сукупність населення у віці 15-70 років; розробка показників якості інформації та її репрезентативності для різних рівнів використання; узгодження даних вибіркового обстеження з відповідними показниками поточної статистичної звітності; побудова таблиць для публікації.

Обстеження домогосподарств проводяться за місцем постійного проживання населення спеціально підготовленими працівниками (фахівцями з інтерв'ювання) шляхом безпосереднього опитування осіб, які входять до складу домогосподарств. Опитування здійснюється фахівцями з інтерв'ювання за допомогою “Анкети вибіркового обстеження населення з питань економічної активності” (форма №1-ЕАН). Зміст анкети розроблено відповідно до вимог Статистичного бюро МОП, міжнародних статистичних стандартів. Вона побудована за принципом логічної послідовності запитань, згідно з якими населення класифікується за економічною активністю за трьома основними групами – зайняте, безробітне або економічно неактивне. Апробацію анкети здійснено спільно з фірмою РМІ – контактором Агенції США з міжнародного

розвитку в рамках проекту реформування системи зайнятості в Україні.

Зайнятим особам ставляться запитання про вид економічної діяльності, статус зайнятості, професію, тривалість робочого часу, наявність або бажання мати додаткову роботу або заняття, що приносить дохід, причини тимчасової незайнятості та ін. Безробітним ставляться запитання стосовно причин їхньої незайнятості, тривалості та способів пошуків роботи, готовності приступити до роботи, тощо. Усім респондентам ставляться загальні запитання, що стосуються їх соціально-демографічних характеристик (статі, віку, сімейного стану, освіти).

Важливим джерелом інформації щодо функціонування ринку праці є статистична звітність суб'єктів господарювання та вибірккові обстеження підприємств. Обстеженню підлягають всі суб'єкти підприємницької діяльності, за винятком малих підприємств, фізичних осіб-підприємців та громадських організацій, що використовують найману працю. Основою, що визначає перелік суб'єктів господарювання, які подають статистичні звіти з праці, слугує ЄДРПОУ (Єдиний державний реєстр підприємств та організацій України). Первинною інформацією для дослідження ринку праці є дані державних статистичних спостережень з питань праці та соціально-трудових відносин, що здійснюються в Україні з 1 січня 2010 р. за такими формами:

- 1-ПВ “Звіт з праці” (місячна);
- 1-ПВ “Звіт з праці” (квартальна);
- 6-ПВ “Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання” (річна);
- 1-ПВ (умови праці) “Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу зі шкідливими умовами праці” (один раз на два роки);
- 9-ДС “Звіт про кількісний та якісний склад державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, які займають посади керівників та спеціалістів” (річна);
- 1-РС “Звіт про витрати на утримання робочої сили” (один раз на чотири роки).

Основними нормативно-методологічними документами, що використовуються при проведенні державних статистичних спостережень із праці на підприємствах є:

a. Інструкція зі статистики кількості працівників, затверджена наказом Держкомстату від 28.09.2005 № 286, зареєстрована у Мін'юсті 30.11.2005 за № 1442/11722 (зі змінами);

b. Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена наказом Держкомстату від 13.01.2004 № 5, зареєстрована у Мін'юсті 27.01.2004 за № 114/8713;

c. Інструкція щодо заповнення форми державного статистичного спостереження № 6-ПВ річна “Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання”, затверджена наказом Держкомстату від 04.10.2004 № 536, зареєстрована у Мін'юсті 19.10.2004 за № 1334/9933;

d. Інструкція щодо заповнення форми державного статистичного спостереження № 1-ПВ (умови праці) “Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу із шкідливими умовами праці”, затверджена наказом Держкомстату від 05.10.2004 № 542, зареєстрована у Мін'юсті 19.10.2004 за № 1331/9930.

Основні напрямки вдосконалення статистичного забезпечення функціонування та розвитку ринку праці, які визначені у Стратегії розвитку Державної статистики на період до 2012 року, затвердженій розпорядженням Кабінету Міністрів України від 5.11.2008 №1413, передбачають:

- удосконалення системи показників та організаційно-методологічного забезпечення проведення обстежень підприємств з питань статистики оплати праці та вартості робочої сили;

- розроблення методології та програми проведення обстеження структури та розподілу заробітної плати за групами професій;

- розроблення методологічного, методичного та технологічного забезпечення вибіркового обстеження підприємств зі статистики праці.

Зазначимо, що особливості здійснення статистичного спостереження

щодо заборгованості перед працівниками по заробітній платі та виплатах із соціального страхування у зв'язку із запровадженням вибіркового методу спостереження передбачають обстеження наступних категорій підприємств:

- a. підприємства, які не є банкрутами;
- b. підприємства-банкрути, які відібрані для обстеження;
- c. підприємства банкрути, які не були відібрані для обстеження;
- d. малі підприємства, які були відібрані для обстеження та надали інформацію про наявність заборгованості;
- e. підприємства, які призупинили економічну діяльність, але розраховались із заробітної плати.

Підприємства першої та четвертої категорій утворюють групу “економічно активні підприємства”. Друга і третя категорії належать до групи “підприємства-банкрути”, а п'ята категорія утворює групу “економічно неактивні підприємства”.

Адміністративні дані є основним джерелом оперативних даних про трудову міграцію населення та офіційне працевлаштування населення України за кордоном та іноземців в Україні. Інформацію про трудову міграцію надає Міністерство праці та соціальної політики України, а також Державна прикордонна служба України. Адміністративні дані щодо працевлаштування населення України за кордоном та іноземців в Україні надає Державний центр зайнятості Мінпраці України, які містяться в наступних формах звітності, які є базою для отримання адміністративної інформації про чисельність громадян України, які офіційно працюють за кордоном, та чисельність іноземців, що офіційно працюють в Україні.:

- 1-ТМ (трудова міграція) “Звіт про чисельність громадян України, що тимчасово працюють за кордоном”;
- 3-ТМ (трудова міграція) “Звіт про чисельність і склад іноземців, що тимчасово працюють в Україні”.

Усі наявні джерела інформації відрізняються охопленням та періодичністю, складністю та вартістю роботи, якістю та оперативністю даних.

Різні джерела мають як певні переваги, так і недоліки, а тому їх доцільно використовувати комплексно. За участю фахівців Статистичного бюро МОП періодично проводяться експертні оцінки отриманих результатів на різних рівнях агрегування, а також їх співставлення як між собою, так і з даними адміністративних джерел (статистики підприємств та державної служби зайнятості).

Висновки до розділу 1

До основних завдань дослідження ринку праці регіону належать: систематизація та узагальнення підходів до статистичного вивчення його функціонування; визначення основних чинників впливу на функціонування ринку праці регіону; ідентифікація соціальних ризиків та встановлення їхнього впливу на ринок праці регіону; підбір механізмів та методів регулювання ринку праці регіону; формування інформації бази про стан та розвиток ринку праці.

Одним із основних методологічних підходів до статистичного вивчення ринку праці на регіональному рівні є застосування системного підходу та системних принципів у дослідженні функціонування ринку праці регіону як складної великої системи. Системний підхід також дозволяє найкращим чином організувати процес ухвалення рішень на всіх рівнях управління ринком праці регіону, використовуючи при цьому методи і підходи системи знань про об'єкт дослідження. Він допомагає аналізувати функціонування окремого сегменту ринку праці регіону, розробляти заходи запобігання ризиків та вирішувати проблемні ситуації, які виникають на ринку праці загалом.

Процес статистичного дослідження ринку праці регіону як системи переважно передбачає поетапне його вивчення, що зумовлює використання конкретних методів, засобів та інструментів для реалізації поставленої мети. Поетапне дослідження ринку праці регіону є одним із шляхів удосконалення функціонування та регулювання ринку праці регіону, оскільки воно дозволяє виокремити новий напрям системного аналізу з науковим обґрунтуванням та оцінити регіональний ринок праці за етапами його розвитку.

У період трансформаційних перетворень на ринок праці регіону

впливають чинники, що забезпечують його розвиток. З метою вивчення впливу чинників на функціонування ринку праці регіону розроблено їх типологічну класифікації за сферою впливу, виокремлено основні групи чинників внутрішнього та зовнішнього ринкового середовища, розкрито їхню сутність.

Виходячи з позицій системного підходу, виникає необхідність розкрити принципи та методи механізму регулювання ринку праці регіону, що обумовлюється необхідністю їхнього чіткого визначення та класифікації залежно від напрямів регулювання. Для досягнення зазначеної мети, розуміння дії механізму регулювання ринку праці регіону та визначення його внутрішніх взаємозв'язків розроблено концептуальну схему механізму регулювання ринку праці на регіональному рівні.

Зазначимо, що ефективний розвиток регіонального ринку праці можливий лише за умови тісного взаємозв'язку та узгодженості між принципами, методами і формами регулювання регіональних ринків праці. Їх цілісність і внутрішня узгодженість утворюють необхідну методологічну базу для реалізації високоефективного регулювання на регіональних ринках праці України, функціонування яких спрямовано на розв'язання нагальних проблем соціально-економічного розвитку країни та її регіонів.

В сучасних умовах оцінка соціальних ризиків на ринку праці є невід'ємною частиною теоретичної бази прийняття управлінських рішень. Об'єктивна оцінка соціальних ризиків на ринку праці регіону дозволить також роботодавцям і працівникам уникати проблем, які виникають на ринку праці, забезпечить державним органам можливість ефективно регулювати процеси на ринку праці регіону, розробляти програми, що враховують особливості цього ризику. Запропоновані підходи до вивчення соціальних ризиків на ринку праці регіону дозволяє досягти найбільш ефективного регулювання шляхом використання комплексної інформації, що дає можливість оцінити реальну ситуацію на ринку праці, створити єдину інформаційну систему, яка відображає стан ринку праці регіону.

Оцінювання функціонування ринку праці на всіх його рівнях потребує

об'єктивної та обґрунтованої статистичної інформації. Критичний аналіз інформаційної бази щодо ринку праці регіону засвідчив, що ступінь деталізації статистичної інформації, повнота, достовірність та об'єктивність у вихідних формах звітності визначається рівнем розвитку статистики ринку праці, а також ефективним державним регулюванням ринку праці, для якого вони призначені.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ СТАТИСТИЧНОГО АНАЛІЗУ РИНКУ ПРАЦІ РЕГІОНУ

2.1. Основні напрями та методи статистичного аналізу ринку праці на регіональному рівні

Статистичний аналіз ринку праці регіону передбачає використання методів, розроблених як загальною теорією статистики, так і специфічних методів статистики праці. Перш за все, слід звернути увагу на те, що всі явища та процеси соціально-трудова відносин на ринку праці розглядаються в динаміці, взаємозв'язку і взаємозалежності.

Для одержання первинної інформації статистика ринку праці використовує метод статистичного спостереження, який дозволяє у визначені строки зібрати необхідну інформацію відповідно до розробленої програми. Для отримання цієї інформації використовується суцільні та несучільні спостереження. Вибір методу спостереження залежить від ряду факторів: цілей спостереження; програми спостереження; наявності матеріальних, фінансових, трудових ресурсів і т.д.

Після отримання інформації здійснюється її контроль. При цьому статистика ринку праці використовує наступні види контролю:

- *синтаксичний*, при якому перевіряється повнота охоплення об'єктів спостереження; повнота заповнення всіх необхідних граф і рядків; наявність необхідних реквізитів: адрес, дат, підписів, печаток;
- *арифметичний*, який базується на кількісній взаємозалежності показників (сума складових елементів не може бути більшою за підсумок);
- *логічний*, він базується не на кількісних, а на якісних взаємозв'язках (діти шкільного віку не можуть мати вищої освіти).

Після перевірки якості отриманої статистичної інформації здійснюється її зведення та групування. Зведення статистичних даних полягає в отриманні групових і загальних підсумків за попередньо встановленою програмою (по районах, областях). Групування полягає в розподілі досліджуваної сукупності

одиниць на однорідні групи відповідно до значень досліджуваної ознаки, яка може бути як кількісною, так і якісною. Таким чином, кількісне групування базується на показниках, які мають кількісний вираз (групування регіонів за кількістю зайнятих, чисельністю безробітних, за величиною доходів і т.д.), а в основу якісного групування покладено показники, які не можуть мати кількісного виразу (групування зайнятого населення за статтю, соціально-професійними групами і т.д.). Застосування методів зведення та групування у статистичному дослідженні ринку праці дозволяє отримати певну систему узагальнених показників, які слугують вихідним матеріалом для подальшого аналізу.

Поряд із абсолютними показниками, які виражають кількість, об'єм і рівень досліджуваного явища та процесу за допомогою іменованих чисел, для аналізу ринку праці регіону широко застосовують метод відносних величин, зокрема:

- відносні величини динаміки, які характеризують напрямок зміни явищ у часі та визначають швидкість цих змін (темпи зростання, приросту основних показників ринку праці);

- відносні величини структури, які характеризують частку та питому вагу кожного компонента від загального рівня досліджуваного показника (частка зайнятих у загальній кількості економічно активного населення регіону чи країни загалом тощо);

- відносні величини порівняння, які характеризують співвідношення двох і більше однойменних величин за один і той самий період, але відноситься до різних об'єктів дослідження (наприклад, чисельність безробітних по різних районах області);

- відносні величини координації, які характеризують співвідношення різних елементів однієї сукупності (наприклад, співвідношення чисельності зайнятих чоловіків і жінок в районі чи області);

– відносна величина інтенсивності виражає ступень розповсюдження явища в певному середовищі (наприклад, рівень економічної активності населення).

Для аналізу стану ринку праці регіону першочергово використовують методи так званої описової статистики. До них належать розрахунки:

- арифметичної середньої (\bar{x});
- дисперсії (δ^2);
- стандартного (квадратичного) відхилення (δ);
- геометричної середні (\bar{x});
- мінімального, максимального значення та розмаху варіації (R);
- медіани (Me), нижнього і верхнього квантилів (Q_1, Q_3), міжквартильного розмаху;
- моди (Mo);
- коефіцієнту асиметрії (A_s) і ексцесу (E_k), їх стандартизованих значень;
- стандартної похибки.

Середня арифметична, медіана, мода і геометрична середня характеризують центр розподілу, а дисперсія, стандартне відхилення, розмах варіації та міжквартильний розмах – рівень варіації показників у певній сукупності.

Методи аналізу закономірностей розподілу передбачають визначення відповідних коефіцієнтів. Коефіцієнт асиметрії показує, наскільки асиметрично розподілені одиниці сукупності за певною ознакою. Позитивне значення цього коефіцієнта свідчить про концентрацію одиниць у початкових групах, тоді як негативне значення вказує на те, що одиниці сукупності переважно сконцентровані в останніх групах. Коефіцієнт ексцесу показує, наскільки плоско або випукло розподілено дані відносно нормального розподілу. Для нормального розподілу коефіцієнт ексцесу рівний нулю. Коли коефіцієнт менше нуля, крива плоска. Коли коефіцієнт більше нуля, крива або дуже крута по центру, або має відносно довгий “хвіст”. Стандартизовані коефіцієнти використовують для перевірки значимості нормального розподілу даних.

Досить важливим для характеристики стану і тенденцій розвитку ринку праці є виявлення та вимірювання зв'язків між основними показниками. Тісноту взаємозв'язку показників статистики ринку праці з іншими економічними та соціальними показниками вивчають, головним чином, за допомогою кореляційно-регресійного аналізу. Зокрема, показники кореляції дозволяють отримати кількісну оцінку тісноти зв'язку показників зайнятості та безробіття з іншими економічними показниками (валовим регіональним продуктом, основним капіталом, інвестиціями, експортом та імпортом товарів та послуг і т.д.)

Метод регресії дає змогу отримати кількісну оцінку залежності результативного показника (Y) від факторного (X) (наприклад, приріст заробітної плати при збільшенні продуктивності праці на 1%). Отримані при цьому рівнянні регресії використовуються для змістовного опису досліджуваного процесу, прогнозування, вибору оптимального варіанту і т.д. Якщо у рівнянні регресії включено ознаки-фактори, які враховують можливу випадкову поведінку результативної ознаки – такий результат представлятиме регресійну модель досліджуваного явища або процесу на ринку праці. Найчастіше використовують рівняння регресії взаємозв'язку однієї результативної ознаки з одним (парна регресія) або декількома (множинна регресія) факторними ознаками.

Для регресійного аналізу найчастіше всього використовується наступні парні та множинні регресії:

- парна лінійна регресія $Y = a_0 + a_1X$; (2.1)

- парна параболічна регресія $Y = a_0 + a_1X + a_2X^2$; (2.2)

- парна поліноміальна регресія степеня p $Y = \sum_{i=1}^p a_i X^i$; (2.3)

- парна гіперболічна регресія $Y = a_0 + \frac{a_1}{X}$; (2.4)

- парна степенева регресія $Y = a_0 \times X^{a_1}$; (2.5)

- парна показникова регресія $Y = a_0 \times a_1^X$; (2.6)

- множинна лінійна регресія $Y = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2 + \dots + a_pX_p$; (2.7)

- множинна степенева регресія $Y = a_0 \times X_1^{a_1} \times X_2^{a_2} \times \dots \times X_p^{a_p}$. (2.8)

Для аналізу ринку праці на регіональному рівні важливим є інтерпретація параметрів рівнянь регресії. Так, у рівнянні парної лінійної регресії параметр a_0 – це значення Y , отримане при значенні $X=0$; a_1 – приріст Y при збільшенні X на одиницю (швидкість змін); у рівнянні парної параболічної регресії параметр a_2 характеризує зміну впливу фактора – в середньому на величину $2a_2$ змінюється приріст Y при збільшенні X на одиницю; в парній гіперболічній регресії параметр a_0 показує рівень ознаки Y , який встановлюється при більших значеннях X , a_1 характеризує наближення до цього рівня; в регресії степеневого типу параметр a_0 вказує результат при $X = 1$, параметр a_1 – так званий коефіцієнт еластичності, який показує, на скільки відсотків змінилася величина Y при зміні рівня факторної ознаки X на 1%; парна показникова регресія використовується досить часто, якщо X – ознака часу, тоді $Y = a_0 \times a_1^t$ – рівняння, яке описує поведінку рівнів ряду динаміки в часі; a_0 – початковий рівень ряду (при $t=0$), a_1 – середній коефіцієнт росту.

Для лінійної множинної регресії зміст параметрів аналогічний парній лінійній регресії, але за умови, що всі ознаки, за виключенням досліджуваного, зафіксовані на постійному рівні. Для множинної степеневої регресії параметр a_1, a_2, \dots, a_n мають зміст відповідних коефіцієнтів еластичності. В цьому випадку показник степеня змінної X_i визначає, на скільки відсотків змінюється рівень результативної ознаки Y , якщо відповідна змінна X_i збільшиться на 1%.

Основним критерієм вибору форми і виду рівняння залежності є розрахунок відхилень між емпіричними та теоретичними значеннями результативної ознаки. Чим меншим є середній розмір цих відхилень, тим краще рівняння залежності буде характеризувати стан ринку праці регіону.

Досить часто тенденцію явищ та процесів на ринку праці характеризують за допомогою показників, які формують так званий динамічний ряд (або ряд динаміки). Виявлені при цьому тенденції динаміки показників статистики

ринку праці слугують вихідним матеріалом для їх інтерполяції (знаходження невідомих рівнів у середині досліджуваного ряду динаміки) і екстраполяції тренда (прогнозування). Динамічні ряди, як правило, вміщують залежні спостереження, що викликає необхідність використання спеціальної техніки для аналізу даних та побудови моделей.

Процедуру статистичного аналізу динамічних рядів показників ринку праці регіону можна розділити на три етапи:

- аналіз відносних та середніх рівнів ряду динаміки;
- згладжування та вирівнювання динамічних рядів;
- прогноз на основі динамічних рядів.

До найпростіших показників аналізу рядів динаміки відносяться відносні величини в формі коефіцієнтів росту (індексів) або в формі темпів росту (в відсотковому значенні), а також виведені із них величини – середні коефіцієнти і темпи росту, коефіцієнти і темпи приросту, абсолютні значення одного процента росту або одного процента приросту, а також показники абсолютного приросту за окремими інтервалами. В статистичному аналізі закономірностей розвитку ринку праці регіону широко використовують як ланцюгові, так і базисні показники динаміки.

В статистичній практиці для виявлення основної тенденції розвитку явищ в часі використовують методи укрупнення інтервалів, рухомої середньої та аналітичного вирівнювання. Одним з найпростіших способів обробки ряду з метою виявлення закономірностей зміни його рівнів є укрупнення інтервалів (періодів) часу. При цьому рівні динамічного ряду об'єднуються в певні періоди і розраховується середній показник у кожному періоді – триріччя, п'ятиріччя і т.д. Такій обробці доцільно піддавати динамічний ряд з певним систематичним коливанням його рівнів, що дозволяє чіткіше виявити загальну тенденцію розвитку явища на ринку праці.

Поширеним методом виявлення тенденції динаміки показників є метод рухомої середньої, сутність якого полягає в тому, що первинний ряд динаміки змінюється рядом середніх значень, розрахованих на основі рухомих сум.

Рухома сума визначається шляхом додавання рівнів ряду, включених в інтервал вирівнювання (переважно це 3, 5, 7 рівнів).

Під тенденцією розвитку (динаміки), як правило, розуміють певний загальний напрямок розвитку, довготермінову еволюцію. Зазвичай цю тенденцію уявляють як більш-менш плавну траєкторію. Вважається, що цю траєкторію можна охарактеризувати певною функцією часу, яка має назву тренду та характеризує основну закономірність зміни показника у часі. Тренд описує фактичну усереднену або згладжену тенденцію, її зовнішній прояв. Він є виключно функцією часу, через який виражається вплив усіх факторів. У загальному вигляді ряд динаміки можна подати так:

$$y = f(t) + \varepsilon, \quad (2.9)$$

де $f(t)$ – тренд; ε – випадкова складова.

Таким чином, тренд розглядають як детерміновану (систематичну) складову ряду динаміки, а відхилення від тренду є випадковою складовою ряду динаміки, оскільки вважається, що вони викликані дією випадкових факторів.

У загальному можна виділити такі варіанти динаміки показників, які характеризують ринок праці регіону:

- тенденція до зростання;
- тенденція до зменшення;
- тенденція відсутня;
- зміна тенденції впродовж досліджуваного періоду.

На першому етапі дослідження тенденцій часто використовують графічний метод, який є доволі простим та наочним. При цьому ряд динаміки подають у вигляді лінійного графіка або діаграми, на основі яких роблять висновки про наявність та характер тенденцій.

Одним із найпоширеніших методів дослідження тенденцій динаміки є аналітичне вирівнювання, яке базується на представленні часового ряду як функції часу та його формалізації за допомогою математичних рівнянь. Криву, що описує закономірність динаміки показника, називають рівнянням тренду.

Процес аналітичного вирівнювання складається із трьох етапів:

- вибір типу кривої, форма якої відповідає тренду ряду динаміки;
- визначення чисельних значень параметрів кривої та знаходження теоретичних рівнів ряду динаміки;
- перевірка рівня апроксимації.

Питання про вибір типу кривої є головним як при вирівнюванні ряду, так і при подальшому прогнозуванні. На практиці для моделювання методом аналітичного вирівнювання використовується 10-15 найпростіших функцій (рівнянь тренду). Визначення конкретного рівняння, яке використовується для подальшого вирівнювання ряду та прогнозування, здійснюється двома шляхами: а) за допомогою аналізу графіка ряду з метою визначення функцій, яка йому наближено відповідає; б) на основі статистичних критеріїв, які характеризують відхилення емпіричного ряду від апроксимуючої функції.

Для аналітичного вирівнювання показників, які характеризують розвиток ринку праці на регіональному рівні, найчастіше використовують такі функції:

✓ лінійна $y_i = a_0 + a_1 t$; (2.10)

✓ параболічна $y_i = a_0 + a_1 t + a_2 t^2$; (2.11)

✓ степенева $y_i = a_0 + a_1^t$; (2.12)

✓ експоненціальна $y_i = e^{a_0 + a_1 t}$; (2.13)

✓ логарифмічна $y_i = a_0 + a_1 \ln(t)$; (2.14)

Лінійну функцію використовують у тих випадках, коли у вихідному ряді динаміки спостерігаються більш-менш постійні абсолютні ланцюгові прирости, в яких немає тенденція до збільшення чи зменшення. Параболічна залежність обирається, якщо абсолютні ланцюгові прирости проявляють певну тенденцію до зростання або зменшення. Експоненціальну та логарифмічну залежності використовують тоді, коли у вихідному ряді динаміки спостерігається постійний відносний ріст (постійність ланцюгових темпів росту, темпів приросту, коефіцієнтів росту), або (за відсутності такої постійності) у зміні показників відносного росту. Вибір оптимального рівняння тренда здійснюється на основі логічного аналізу результатів розрахунків із застосуванням формальних критеріїв – середньоквадратичної помилки (S),

коефіцієнта апроксимації (V) та коефіцієнта достовірності апроксимації (R^2)

Виявлену тенденцію можна продовжити за межі динамічного ряду. Процедуру продовження тенденції у майбутнє називають екстраполяцією тренду. Це один із методів статистичного прогнозування, головною умовою використання якого є сталість причинного комплексу, що формує тенденцію.

Часовий проміжок прогнозу прийнято називати періодом випередження. За тривалістю цього періоду вирізняють прогнози: короткострокові (до 1 року), середньострокові (до 5 років) та довгострокові (від 5 до 20 років і більше). Тривалість періоду випередження залежить від специфіки об'єкта прогнозування, інтенсивності динаміки, тривалості дії виявлених закономірностей та тенденцій. Формально процес здійснення екстраполяції можна представити формулою:

$$Y_{t+v} = f(Y_t, v), \quad (2.15)$$

де Y_{t+v} – прогнозне значення з періодом випередження v ;
 Y_t – база екстраполяції, найчастіше це визначений за трендом останній рівень ряду.

Отже, прогнозний, очікуваний рівень ряду динаміки (Y_{t+v}) залежить від бази екстраполяції та періоду випередження v .

Для використання методу екстраполяції передбачається вибір конкретного рівняння тренду, зокрема прямої, параболи, експоненти, степеневій, показникових і т. д. Ці функції характеризуються однією загальною властивістю: для того, щоб на основі ретроспективного ряду динаміки розрахувати прогнозні (перспективні) значення, достатньо продовжити в майбутнє значення незалежної змінної (параметра часу t). Внаслідок цього параметри моделі (a_0, a_1, a_2) набувають власного змісту, що перетворює кожне рівняння тренду в самостійну та незалежну гіпотезу можливого розвитку ринку праці регіону.

Формальним критерієм для визначення найкращого (оптимального) рівняння тренда, котре доцільно використовувати для прогнозування розвитку ринку праці, слугує коефіцієнт достовірності апроксимації (R^2). Вважається, якщо коефіцієнт апроксимації наближається до 1, рівняння тренду можна

використовувати як прогнозу модель.

У статистичному аналізі ринку праці при здійсненні класифікації одиниць досліджуваної сукупності за певними ознаками використовується кластерний аналіз. Він дозволяє об'єднати одиниці сукупності (райони, області) у відносно однорідні групи (кластери), кожна одиниця яких вміщує показники, близькі до середньогрупових (групування районів за рівнями зайнятості, оплати праці і доходів населення).

Процедура кластерного аналізу дозволяє згрупувати багатомірні спостереження в кластери «подібних» точок (під подібністю розуміється близькість точок у багатомірному просторі). Ця процедура може здійснюватися для кластеризації змінних, використовуючи кореляційну матрицю для побудови матриці «відстаней».

Існує шість основних методів кластеризації. Перший метод k середніх ґрунтується на використанні заданої кількості вихідних точок центрів кластерів. Ці центри є точками даних, з яких буде починатися процедура кластеризації, а усі інші наведені точки будуть відноситися до найближчої точки центру. П'ять наступних методів називаються методами ієрархічної кластеризації. Для використання цих методів не потрібно мати надто великої кількості даних. Ці методи використовуються з певною кількістю точок даних (n) та визначеною кількістю кластерів (m), які при кожному наступному кроці зменшуються на 1, з'єднуючи при цьому якусь точку із точкою або кластер із кластером. Ієрархічні методи кластеризації дозволяють не тільки здійснити розподіл одиниць сукупності на окремі непересічні класи, але і систему закладеного розподілу.

На першому етапі у процедурі кластеризації кожен об'єкт вважається окремим кластером. Для одноелементних кластерів визначається звичайним способом функція відстані:

$$R(\{x\}, \{x'\}) = \rho(x, x'). \quad (2.16)$$

На наступному етапі здійснюється процес об'єднання, тобто замість кожної пари самих близьких кластерів U і V утворюється новий кластер

$W = U \cup V$. Відстань від нового кластера W до будь-якого іншого кластеру S визначається за відстанями $R(U, V)$, $R(U, S)$, $R(V, S)$, які до цього моменту вже повинні бути відомими:

$$R(U \cup V, S) = \alpha_U R(U, S) + \alpha_V R(V, S) + \beta R(U, V) + \gamma |R(U, S) - R(V, S)| ; \quad (2.17)$$

де $\alpha_U, \alpha_V, \beta, \gamma$ – числові параметри.

Ця універсальна формула узагальнює практично всі способи визначення відстаней між кластерами.

На практиці використовуються наступні методи визначення відстаней $R(W, S)$ між кластерами W та S .

✓ відстані до ближнього сусіда:

$$R^{\acute{a}}(W, S) = \min_{w \in W, s \in S} \rho(w, s); \quad \alpha_U = \alpha_V = \frac{1}{2}, \beta = 0, \gamma = -\frac{1}{2}; \quad (2.18)$$

✓ відстані до дальнього сусіда:

$$R^{\grave{a}}(W, S) = \min_{w \in W, s \in S} \rho(w, s); \quad \alpha_U = \alpha_V = \frac{1}{2}, \beta = 0, \gamma = \frac{1}{2}; \quad (2.19)$$

✓ середньої відстані:

$$R^{\tilde{n}}(W, S) = \frac{1}{|W||S|} \sum_{w \in W} \sum_{s \in S} \rho(w, s); \quad \alpha_U = \frac{|U|}{|W|}, \alpha_V = \frac{|V|}{|W|}, \beta = \gamma = 0; \quad (2.20)$$

✓ відстані між центрами:

$$R^{\ddot{o}}(W, S) = \rho^2 \left(\sum_{w \in W} \frac{w}{|W|} \sum_{s \in S} \frac{s}{|S|} \right); \quad \alpha_U = \frac{|U|}{|W|}, \alpha_V = \frac{|V|}{|W|}, \beta = -\alpha_U \alpha_V, \gamma = 0; \quad (2.21)$$

✓ відстані Уорда:

$$R^{\acute{o}}(W, S) = \frac{|S||W|}{|S|+|W|} \rho^2 \left(\sum_{w \in W} \frac{w}{|W|} \sum_{s \in S} \frac{s}{|S|} \right); \quad \alpha_U = \frac{|S|+|U|}{|S|+|W|}, \alpha_V = \frac{|S|+|V|}{|S|+|W|}, \beta = \frac{-|S|}{|S|+|W|}, \gamma = 0. \quad (2.22)$$

Точної відповіді на питання, який із методів кластеризації кращий, не існує. Кожен із вищезазначених методів визначення відстаней має свої переваги та недоліки, а застосування певного методу можливе не у всіх випадках.

Метод ближнього сусіда характеризується ланцюговим ефектом, коли незалежно від форми кластеру до нього приєднуються близькі до границі об'єкти. В деяких випадках це призводить до того, що кластери мають

«хвостики». Залежно від завдань ця особливість може бути як корисною, так і заважати. Метод дальнього сусіда ланцюгового ефекту не має, проте на ранньому етапі може об'єднувати досить не схожі групи одиниць. Метод відстані між центрами має немонотонний характер і рідко використовуються на практиці, проте інтуїтивно здається «золотою серединою». За результатами досліджень науковців метод Уорда є найкращим і найчастіше за всі інші методи відображає інтуїтивно найкращу кластеризацію.

Метод кластерного аналізу з успіхом можливо застосувати при проведенні аналізу функціонування ринку праці регіону, оскільки він дозволяє визначити та оцінити роль кожного з компонентів, що впливають на інтенсивність процесів зайнятості та безробіття в кожній окремій території.

2.2. Система статистичних показників функціонування ринку праці на регіональному рівні

Статистичне вивчення явищ та процесів на ринку праці здійснюється за допомогою системи взаємопов'язаних соціально-економічних показників, які дають їхню кількісну та якісну характеристику. Ця система відображає реальні взаємозв'язки, що існують у процесі економічної діяльності між суб'єктами ринку праці, перш за все, між роботодавцями та найманими працівниками.

Методологічною базою для формування національної системи статистичних показників ринку праці, у тому числі й регіонального, слугують розроблені МОП сучасні міжнародні рекомендації зі статистики праці, а також резолюції Міжнародних конференцій статистиків праці.

Залежно від специфіки визначення та сфери використання показники класифікуються за різними ознаками. Зокрема, за видом одиниць виміру в системі показників статистики ринку праці виокремлюють натуральні, вартісні і трудові, за способом одержання – абсолютні, відносні, середні, інтегральні тощо, за змістом – характеристики розподілу, показники варіації, динаміки, взаємозв'язків, індекси та ін.

Система показників статистики ринку праці складається з декількох

підсистем, кожна з яких містить показники різних видів, що характеризують певний аспект функціонування та розвитку ринку праці, зокрема на регіональному рівні. До основних підсистем належать:

I. Показники статистики населення як бази формування трудового потенціалу певного регіону чи держави в цілому (показники чисельності та складу населення; показники демографічного навантаження; природного і міграційного руху населення, показники чисельності та структури населення за основними віковими групами).

II. Показники економічної активності населення, зайнятості, безробіття і втрат економіки від безробіття.

III. Показники кон'юнктури ринку праці, попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці.

IV. Показники неповної (часткової) зайнятості, втрат економіки від неповної зайнятості.

V. Показники тривалості та ефективності використання робочого часу

VI. Вартість робочої сили.

VII. Показники оплати праці (заробітна плата, інші доходи від трудової діяльності, динаміка номінальної та реальної заробітної плати).

VIII. Показники продуктивності праці (рівень та динаміка; оцінка впливу факторів на рівень продуктивності праці).

IX. Показники статистики праці та соціально-трудова відносин (соціальної, професійної і територіальної мобільності робочої сили).

X. Показники умов праці, відпочинку та рівня життя зайнятого населення (реальні і номінальні доходи; видатки і заощадження; показники споживання матеріальних благ та послуг; показники роздрібного товарного обороту; забезпеченості населення житлом та предметами довготривалого використання; показники виробничого травматизму, професійних захворювань, трудових конфліктів; показники вільного часу тощо).

Стан ринку праці значною мірою визначається демографічними характеристиками регіону, зокрема статево-віковою структурою населення,

його розподілом за місцем проживання, інтенсивністю міграційних процесів тощо. Тому статистичне вивчення трудового потенціалу базується, перш за все, на вивченні демографічних процесів, які виникають у певному регіоні чи районі. У контексті функціонування ринку праці регіону важливу роль відіграють показники, які характеризують розподіл населення за віком з утворенням таких груп:

- населення молодше працездатного віку (S_{0-x-1});
- населення працездатного віку (S_{x-y});
- населення старше працездатного віку (S_{y+1});

Для побудови комбінаційних рядів розподілу залучають такі групувальні ознаки, як стать і тип поселення. При цьому в статистичному аналізі використовують як абсолютні частоти, так і відносні (питому вагу населення окремих вікових груп у розрізі статі, типу поселення).

З точки зору формування трудових ресурсів певного регіону важливе значення має розрахунок відносних показників навантаження населення працездатного віку (праценавантаження) – коефіцієнти працевиконання ($K_{пз}$), пенсійного навантаження ($K_{пн}$) і загального праценавантаження ($K_{пзаг}$). При їх побудові використовують результати вищенаведеного групування населення регіону за віком, статтю і типом поселення.

Розрахунок показників праценавантаження здійснюється за формулами:

$$K_{пз} = \frac{S_{0-x-1}}{S_{x-y}} \times 1000; \quad K_{пн} = \frac{S_{y+1}}{S_{x-y}} \times 1000; \quad K_{пзаг} = \frac{S_{0-x-1} + S_{y+1}}{S_{x-y}} \times 1000, \quad (2.23)$$

де S – кількість населення певного віку;
 x – нижня межа працездатного віку;
 y – верхня межа працездатного віку.

Між наведеними коефіцієнтами існує взаємозв'язок:

$$K_{пзаг} = K_{пз} + K_{пн} \quad (2.24)$$

Зазначені коефіцієнти доцільно використовувати для здійснення внутрішньорегіональних та міжрегіональних порівнянь структури населення за віком, вивчення тенденцій динаміки показників праценавантаження.

Статистичною комісією ООН для міжнародних порівнянь рекомендовано використовувати таке групування населення за віком: молодше працездатного віку – 0-14 років, у працездатному віці – 15-64 роки; старше працездатного віку – 65 років і старші. Таким чином, вищевказані показники працевантаження характеризують рівень економічного навантаження на осіб працездатного віку і використовуються при розробці програм соціального забезпечення та раціонального використання трудових ресурсів.

Важливу роль у формуванні ринку праці окремої адміністративно-територіальної одиниці відіграє міграційний рух населення, особливо його працездатної частини. Для вивчення міграційних процесів, у тому числі й трудової міграції, на регіональному рівні використовують абсолютні та відносні показники, до яких належать:

✓ число прибулих упродовж року загалом, у тому числі міждержавна і міжрегіональна міграція ($S_{приб}$);

✓ число вибулих упродовж року загалом, у тому числі міждержавна і міжрегіональна міграція ($S_{виб}$);

✓ сальдо міграції (нетто-міграція, міграційний приріст), розрахований за формулою;

$$M = S_{приб} - S_{виб} \quad (2.25)$$

✓ міграційний обсяг (обсяг міграції населення, бруто-міграція, валовий обсяг мігрантів), розрахований за формулою;

$$MO = S_{приб} + S_{виб} \quad (2.26)$$

✓ коефіцієнт прибуття:

$$K_{приб} = \frac{S_{приб}}{\bar{S}} \times 1000, \quad (2.27)$$

де \bar{S} – середньорічна кількість населення, яке проживає на території певного району чи області;

✓ коефіцієнт вибуття:

$$K_{виб} = \frac{S_{виб}}{\bar{S}} \times 1000, \quad (2.28)$$

✓ коефіцієнт інтенсивності міграційного приросту населення:

$$K_{\text{мігр.прпр.}} = \frac{S_{\text{приб}} - S_{\text{виб}}}{S} \times 1000 = \frac{M}{S} \times 1000 = K_{\text{приб}} - K_{\text{виб}}, \quad (2.29)$$

✓ коефіцієнт інтенсивності міграційного руху населення:

$$K_{\text{мігр.руху}} = \frac{S_{\text{приб}} + S_{\text{виб}}}{S} \times 1000 = \frac{MO}{S} \times 1000 = K_{\text{приб}} + K_{\text{виб}}, \quad (2.30)$$

✓ коефіцієнт ефективності міграції населення:

$$K_{\text{еф.м}} = \frac{S_{\text{приб}} - S_{\text{виб}}}{S_{\text{приб}} + S_{\text{виб}}} \times 1000 = \frac{M}{MO} \times 1000, \quad (2.31)$$

✓ відносне сальдо міграції:

$$M_n = \frac{S_{\text{приб}}}{S_{\text{виб}}} \times 1000, \quad (2.32)$$

Слід зазначити, що функціонування ринку праці регіону зумовлюється пропозицією робочої сили, що забезпечує економічно активне населення, котре складається з осіб обох статей віком 15-70 років, які займаються економічною діяльністю, або шукають роботу і готові приступити до неї, тобто класифікуються як “зайняті” та “безробітні” (у визначенні МОП). За матеріалами вибірових обстежень населення (домогосподарств) з питань економічної активності все населення регіону віком 15-70 років поділяється на три взаємовиключні та вичерпні категорії: зайняті, безробітні та економічно неактивні (поза робочою силою). За результатами зазначеного спостереження територіальними органами державної статистики визначається кількість економічно активного та економічно неактивного населення, зайнятих і безробітних у регіоні, проте по районах ці показники не визначаються, що суттєво обмежує можливості комплексного аналізу ринку праці на регіональному рівні.

На основі вищезазначених абсолютних показників визначаються відповідні рівні (коефіцієнти) економічної активності ($K_{\text{акт}}$), економічної неактивності населення ($K_{\text{накт}}$), зайнятості ($K_{\text{зн}}$) та безробіття ($K_{\text{без}}$) за статтю і місцем проживання (типом поселення). Слід зазначити, що названі коефіцієнти можна розрахувати, використовуючи різні бази порівняння.

У статистичному аналізі ринку праці розрахунок коефіцієнтів здійснюють

за формулами:

$$K_{акт} = \frac{S_{акт}}{S_{15-70}} \times 100; K_{зн} = \frac{S_{зн}}{S_{акт}} \times 100; K_{зн} = \frac{S_{зн}}{S_{15-70}} \times 100; K_{без} = \frac{S_{без}}{S_{акт}} \times 100;$$

$$K_{без} = \frac{S_{без}}{S_{15-70}} \times 100; K_{накт} = \frac{S_{накт}}{S_{15-70}} \times 100; \quad (2.33)$$

де $S_{акт}, S_{зн}, S_{без}, S_{накт}$ – відповідно кількість економічно активного, зайнятого, безробітного, економічно неактивного населення;
 S_{15-70} – кількість населення віком 15-70 років.

Слід зазначити, що коефіцієнти економічної активності, зайнятості та безробіття можуть розраховуватися у двох варіантах: як моментні (станом на певну дату); як інтервальні (за певний період часу)

Для статистичного відображення пропозиції робочої сили використовують категорії потенційної, реальної і додаткової пропозиції. Обсяг потенційної пропозиції характеризується за допомогою показників чисельності та структури працездатного населення за різними ознаками, які залежать від кількості населення, його статево-вікового складу, стану здоров'я та ступеня працездатності, територіального розміщення, міграційного руху, а також соціально-економічного розвитку країни, регіону, району. Обсяг реальної пропозиції відображається за допомогою показників чисельності та структури економічно активного населення, при цьому чисельність економічно активного населення є об'єктивною й актуальною межею пропозиції робочої сили. В обсязі реальної пропозиції робочої сили виділяють задоволену пропозицію, тобто охоплену попитом, яка характеризується чисельністю та структурою зайнятого населення. Обсяг додаткової пропозиції робочої сили репрезентується показниками загальної кількості та складу осіб, які шукають роботу, загальною кількістю безробітних, чисельністю зареєстрованих безробітних, чисельністю осіб, котрі отримують допомогу по безробіттю.

Не менш важливе значення у статистичному дослідженні ринку праці регіону відіграє показник інтенсивності звернень з питань працевлаштування, який розраховується відношенням загального числа осіб, що звернулися до державної служби зайнятості з відповідним запитом, до загальної чисельності

працевдатного населення чи зайнятих, а також у розрізі окремих груп, які відрізняються специфічними ознаками та якісними характеристиками.

При вивченні попиту на робочу силу використовують показники загального, ефективного (реалізованого) і незадоволеного попиту. Загальний попит характеризується наявністю та структурою робочих місць в країні, регіоні, районі. Ефективний (реалізований) попит є аналогом задоволеної пропозиції, отже характеризується чисельністю та структурою зайнятих в економіці регіону У контексті соціально-трудоких відносин на ринку праці такий попит відображають також показники “середньооблікова кількість штатних працівників” та “середньооблікова кількість працівників”. Різниця між загальним і ефективним попитом становить незадоволений попит, основними показниками якого є наявність, рух і структура вільних робочих місць і вакантних посад за різними ознаками (секторами економіки, видами економічної діяльності, професіями і кваліфікаціями, термінами запропонованої зайнятості, рівнем запропонованої заробітної плати і т.д.).

Кон'юнктура ринку праці, яка залежить від рівня зайнятості і безробіття, рівня оплати праці, географічного розміщення регіону чи держави загалом, характеризується, в першу чергу, загальним та частковими коефіцієнтами напруженості на ринку праці. Загальний коефіцієнт напруженості на ринку праці можна розрахувати як в окремому регіоні, так і в країні. Цей коефіцієнт характеризує співвідношення пропозиції робочої сили (кількості осіб, які шукають роботу, або безробітних) і попиту на неї (кількості вакантних робочих місць), тобто відображає кількість осіб, які шукають роботу, або безробітних у розрахунку на одне вільне робоче місце. Аналогічно розраховують і часткові коефіцієнти напруженості на ринку праці по регіонах країни, галузях економіки, видах економічної діяльності, професіях, кваліфікаціях і т.д.

Особливу вагу для вивчення кон'юнктури ринку праці окремих регіонів мають показники результатів діяльності територіальних служб зайнятості, які характеризуються чисельністю працевлаштованих громадян, їх складом, динамікою, коефіцієнтами працевлаштування, терміном очікування

працевлаштування і т.д. За даними цих служб вивчають також зареєстроване безробіття. Для визначення середньої тривалості безробіття використовується метод середньозваженої величини. Таким же чином можна вирахувати і кількість середнього терміну отримання допомоги по безробіттю.

Для характеристики негативного впливу безробіття на економіку регіону використовують показник втрат регіональної економіки від безробіття. Ці втрати мають подвійне значення. По-перше, держава зобов'язана здійснювати грошові виплати частині безробітного населення регіону у відповідності з чинним законодавством України про соціальний захист у випадку безробіття, по-друге, регіон втрачає частину валового регіонального продукту від того, що безробітні особи не приймають участі в економічній діяльності. Втрати першого виду характеризуються коштами, виплаченими населенню регіону як допомога по безробіттю, а втрати другого виду можна розрахувати на основі валового регіонального продукту або валової доданої вартості за формулою:

$$B_{\text{без}} = \frac{ВРП(ВДВ)}{S_{\text{зн}}} \times \bar{S}_{\text{без}}, \quad (2.34)$$

де $ВРП(ВДВ)$ – валовий регіональний продукт (валова додана вартість) у звітному році;

$\bar{S}_{\text{зн}}$, $\bar{S}_{\text{без}}$ – середньорічна чисельність зайнятого та безробітного населення у звітному році.

При дослідженні ринку праці регіону, окрім аналізу показників зайнятості та безробіття, все більш актуальною є проблема вивчення неповної зайнятості та її відображення в статистичних даних. Згідно з рекомендаціями МОП до складу працівників з неповною зайнятістю належать особи, які класифіковані як зайняті, проте працюють неповний робочий час.

Розрізняють дві основні форми неповної зайнятості – видимої і прихованої. Видима неповна зайнятість – це переважно статистичний термін, який використовується безпосередньо при дослідженні робочої сили та робочого часу, що відображає зайнятості неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Для аналізу інтенсивності видимої неповної зайнятості доцільно чисельність осіб, зайнятих неповний робочий час, порівняти з кількістю осіб, які зайняті повний робочий час. Прихована неповна зайнятість – це

відображення неправильного розподілу трудових ресурсів, або дисбаланс між працею й іншими факторами виробництва, що характеризується низькою оплатою праці, неповним невикористанням кваліфікації та низькою продуктивністю праці зайнятих.

Для оцінки рівня видимої неповної зайнятості за показниками робочого часу необхідно співставити фактичну ($T_{\text{факт}}$) і встановлену ($T_{\text{встан}}$) тривалість робочого дня, тижня, року, тобто визначити коефіцієнт використання встановленого робочого часу ($K_{\text{врч}}$):

$$K_{\text{врч}} = \frac{T_{\text{факт}}}{T_{\text{встан}}} \quad (2.35)$$

Приховану неповну зайнятість можна визначити, порівнявши фактичну кількість працівників ($S_{\text{ф}}$) і кількість працівників, необхідну для даного виробництва при середньому рівні продуктивності праці та середньому технічному рівні виробництва ($S_{\text{н}}$). Якщо позначити обсяг виробництва або кількість виробленої продукції через Q , а середній рівень продуктивності праці через W , то необхідна кількість працівників буде дорівнювати:

$$S_{\text{н}} = \frac{Q}{W} \quad (2.36)$$

Показники неповної зайнятості доцільно розраховувати окремо для осіб чоловіків та жінок, вікових та професійних груп, за видами економічної діяльності тощо.

В прямій залежності від співвідношення попиту на робочу силу та її пропозиції, а також від ситуації, яка складається на внутрішньому ринку праці, знаходяться показники оплати праці, оскільки вона відіграє першочергове значення у здійсненні впливу на мобільність робочої сили в географічному, галузевому та професійному аспектах. У статистичному дослідженні оплати праці визначають її середній рівень по окремих соціально-професійних групах найманих працівників, який обчислюють у розрахунку як на одного працівника, так і на одну відпрацьовану або оплачену людино-годину.

Для характеристики динаміки оплати праці використовують різноманітні індекси, зокрема індекси заробітної плати постійного складу, змінного складу

та структурних зрушень. Індекс заробітної плати постійного складу характеризує динаміку середньої зарплати за умови незмінної структури робочої сили. Для його розрахунку в якості ваг використовують кількість або частку працівників звітного періоду:

$$I_{f_{\text{пос.скл}}} = \frac{\sum f_1 T_1}{\sum f_0 T_1} = \frac{\sum f_1 d_1}{\sum f_0 d_1}, \quad (2.37)$$

де I_f – індекс середньої заробітної плати постійного складу;

f_1 і f_0 – середній рівень оплати праці окремих груп працівників у звітному та базисному періодах;

T_1 – середня кількість працівників (відпрацьований або оплачений робочий час) у звітному періоді.

Індекс заробітної плати змінного складу відображає динаміку рівня середньої заробітної плати і розраховується за формулою:

$$I_{f_{\text{зм.скл}}} = \frac{\bar{f}_1}{\bar{f}_0} = \frac{\sum F_1}{\sum T_1} \cdot \frac{\sum T_0}{\sum F_0} = \frac{\sum f_1 T_1}{\sum T_1} \cdot \frac{\sum f_0 T_0}{\sum T_0}. \quad (2.38)$$

Індекс структурних зрушень характеризує зміну середньої заробітної плати внаслідок зміни складу робочої сили в звітному періоді у порівнянні з базисним і розраховується наступним чином:

$$I_{f_{\text{сс.зруш}}} = I_{f_{\text{зз.скл}}} : I_{f_{\text{пос.скл}}} \quad (2.39)$$

При характеристиці показників оплати праці слід розрізняти номінальну та реальну заробітну плату. Номінальна заробітна плата – сума коштів, нарахованих працівникові в рахунок оплати його праці, тобто це відображення грошової виплати в цінах відповідного періоду. Реальна заробітна плата представляє собою грошовий вираз купівельної спроможності номінальної заробітної плати.

В умовах інфляції визначення реальної заробітної плати має виключно важливе значення, оскільки вона враховує вплив зміни цін і податкового навантаження на працівників, отже відображає реальну динаміку купівельної спроможності заробітної плати. Розрахунок індексу реальної заробітної плати здійснюють таким чином:

$$I_{\text{реал.ЗП}} = I_{\text{ном.ЗП}} : I_p, \quad (2.40)$$

де $I_{\text{реал.ЗП}}$ – індекс реальної заробітної плати;

$I_{\text{ном.ЗП}}$ – індекс номінальної (нетто) заробітної плати;

I_p – індекс споживчих цін та тарифів на товари та платні послуги.

Для вивчення ринку праці доцільно використовувати показники вартості робочої сили, які крім прямих витрат на робочу силу в формі оплати праці включають додаткові витрати по її утриманню, безпосередньо визначаючи вартість відновлення робочої сили. Згідно з рекомендаціями МОП елементами додаткових витрат на робочу силу є:

- ✓ витрати роботодавців на соціальне забезпечення;
- ✓ витрати на професійну підготовку;
- ✓ витрати на житло працівників, які бере на себе роботодавець;
- ✓ витрати на соціальні послуги;
- ✓ інші витрати на робочу силу, а також відрахування, що

розглядаються як витрати на робочу силу.

Не менш важливим у статистичному вивченні регіонального ринку праці є аналіз показників мобільності робочої сили. Мобільність населення та робочої сили представляє собою кількісні та якісні зміни у їхній чисельності та структурі, які виникають внаслідок різних соціально-економічних причин.

Соціальна мобільність населення характеризується зміною соціального стану конкретної особи і визначає місце різних груп населення в соціальній ієрархії суспільства. Для її характеристики розраховуються коефіцієнт соціальної стабільності та коефіцієнт соціальної мобільності. Коефіцієнт соціальної стабільності є відношенням кількості дітей, які зберігають соціальну групу своїх батьків, до загальної кількості дітей відповідного віку. Коефіцієнт соціальної мобільності – відношення кількості дітей, які змінили соціальну групу своїх батьків, до загальної кількості дітей відповідного віку.

Професійна мобільність населення проявляється через зміну місця працівника у фінансово-господарській діяльності, зміну професії або місця в рамках професії. При зміні професії це явище називають горизонтальною мобільністю, а при зміні стану в рамках професії – вертикальною мобільністю. Коефіцієнт професійної стабільності являє собою відношення чисельності осіб,

які зберегли сімейну професію, до загальної чисельності осіб даної професії в базисному періоді. Коефіцієнт професійної мобільності – відношення чисельності осіб, які змінили сімейну професію, до чисельності осіб даної професії в звітному періоді. При вивченні вертикальної мобільності використовують показники, які характеризують або рівень кваліфікації, або величину прибутку, який отримує конкретна особа від заняття даною професією.

В першому випадку розраховується середній тарифний розряд (\bar{r}) за формулою середньої арифметичної зваженої:

$$\bar{r} = \frac{\sum r_i \times T_i}{\sum T_i}, \quad (2.41)$$

де r – тарифний розряд;

T_i – чисельність працівників, які мають i – й тарифний розряд.

У другому випадку використовуються показники середнього рівня прибутку на одного працівника даної професії. При цьому вважається, що заробітна плата реально відображає рівень кваліфікації робітника.

Важливим напрямом вивчення регіонального ринку праці є аналіз умов праці найманих працівників. Показниками умов праці є комфортні або некомфортні умови найманого персоналу на роботі, а також загальна позитивна та негативна обстановка на робочих місцях. Погані умови праці або халатне ставлення до техніки безпеки на робочому місці можуть призвести до виробничого травматизму. Статистика ринку праці використовує такі показники виробничого травматизму:

✓ кількість нещасних випадків на виробництві, у тому числі зі смертельними наслідками;

✓ частота нещасних випадків, що розраховується за формулою:

$$K_{\text{част}} = N_{\text{н.в}} / \bar{S}_{\text{зн}}, \quad (2.42)$$

де $N_{\text{н.в}}$ – кількість нещасних випадків;

$\bar{S}_{\text{зн}}$ – середньорічна кількість зайнятого населення.

✓ середня тривалість непрацевдатності від нещасних випадків, яка визначається за формулою;

$$\bar{N}_{тр.непр.} = N_{тр.непр.} / S_{пост}, \quad (2.43)$$

де $N_{тр.непр.}$ – загальне число днів непрацездатності;
 $S_{пост}$ – чисельність осіб, які постраждали на виробництві.

✓ коефіцієнт важкості нещасних випадків, представляє собою;

$$K_{важ} = N_{н.в} / N_{в}, \quad (2.44)$$

де $N_{н.в}$ – кількість днів непрацездатності через нещасні випадки;
 $N_{в}$ – загальна кількість відпрацьованих людино-днів.

✓ коефіцієнт смертності від нещасних випадків, представляє собою;

$$K_{см} = S_{заг} / S_{травм}, \quad K_{см} = S_{заг} / \bar{S}_{зн}, \quad (2.45)$$

де $S_{заг}$ – кількість загиблих на виробництві;
 $S_{травм}$ – кількість травмованих на виробництві.

Особливе місце при аналізі стану регіонального ринку праці займають показники, які характеризують трудові конфлікти. Для статистичної характеристики трудових конфліктів використовують такі показники:

- ✓ кількість підприємств, охоплених трудовими конфліктами;
- ✓ кількість учасників трудових конфліктів;
- ✓ тривалість трудового конфлікту;
- ✓ втрати робочого часу через трудові конфлікти.

Для характеристики ступеня тяжкості трудового конфлікту розраховують відповідний коефіцієнт, який визначається як відношення кількості втрачених людино-днів до середньої чисельності зайнятих.

2.3. Методичні підходи до оцінювання соціальних ризиків на ринку праці регіону

Сфери людської діяльності, особливо соціальна, обтяжені ризиками, які породжуються невизначеністю. Це зумовлюється тим, що сам соціальний процес націлений у майбутнє. Детерміновані ситуації, коли відсутній ризик, зустрічаються в системі ринку праці нечасто. Більшість чинників, котрі спричиняють ризик, є слабо прогнозованими і неповністю контрольованими, їх неможливо усунути

зовсім, а тому навіть ефективні, на перший погляд, рішення можуть призвести до відхилення від обраних цілей. У зв'язку з цим постала потреба у створенні системи оцінки соціальних ризиків у сфері ринку праці. В роботах деяких авторів, зокрема Н. Борецької, Е. Лібанової, О. Новікової та інших розглядаються питання аналізу та шляхів вирішення соціальних проблем населення, але проблематика визначення параметрів соціальних ризиків у сфері соціальної захищеності населення на ринку праці регіону є актуальною і потребує подальшого вирішення. [20, 76, 98]

Соціальні ризики повинні бути індикаторами розвитку ринку праці та визначати пріоритетні напрями соціальної політики на регіональному та державному рівнях. Саме значні регіональні відмінності щодо демографічного розвитку, рівня, умов та якості життя населення, екологічного стану, функціонування ринку праці, соціального середовища тощо, обумовлюють формування соціальних ризиків як на державному, так і на регіональному рівнях, створюють небезпеку існування для людини та суспільства.

При визначенні індикаторів соціального захисту населення слід виходити з того, що впродовж свого життя людина зіштовхується з численними ризиками (ризиками виникнення несприятливих, небажаних подій), які загрожують її здоров'ю, нормальному існуванню, розвитку та життєдіяльності. Тільки аналізуючи існуючі соціальні ризики в їхньому житті, можна визначити перелік показників-індикаторів, за допомогою яких слід періодично оцінювати рівень їх впливу на ринок праці регіону.

В існуючій науковій літературі соціальні ризики аналізуються, як правило, за двома показниками:

- ймовірність настання небажаної події (її можна підрахувати за статистичними даними у звітному періоді);
- значимість (параметри) соціальних ризиків.

Оскільки соціальним ризиком є ймовірність настання небажаної події, то значимість такого ризику можна оцінити в грошовому еквіваленті, який частіше називають витратами ризику. Грошовий вимір витрат дозволяє кількісно оцінити

можливі ризики і витрати, а також керувати ними за допомогою різних економічних інструментів і методів, що дозволяють працювати з грошовими сумами. Серед можливих методів такого вираження можна назвати наступні: величина прямих витрат на лікування чи оцінка недоотриманого доходу внаслідок втрати працездатності; сума, яку суспільство готове витратити на компенсацію суспільних і приватних втрат у випадку хвороби. [54]

Зазначимо, що в системі соціального захисту від соціальних ризиків існують різні види соціального страхування (приватне, державне, державно-приватне), державної допомоги (допомоги особам, яким виповнилося 100 і більше років; допомоги малозабезпеченим; допомоги дітям-інвалідам та інвалідам з дитинства; допомоги на догляд за інвалідами внаслідок психічного захворювання; допомоги сім'ям з дітьми; субсидії на оплату житлово-комунальних послуг; допомоги на поховання), пенсій (трудові, соціальні), соціального обслуговування (соціальне обслуговування громадян похилого віку та самотніх непрацездатних громадян, стаціонарне обслуговування громадян похилого віку, соціальне обслуговування дітей тощо), соціальних пілг (житлово-комунальні, соціально-трудові, професійно-побутові), але ці види соціального забезпечення визначено в основному в натуральному або грошовому вигляді. Однак питання про те, як адекватно оцінити, наприклад, вартість травми або загибелі людини, не має на сьогодні однозначної відповіді, щодо цього існують різні методики, результати яких можуть різнитися в десятки разів. Наприклад, ризик травматизму на роботі може бути оцінено втратою повної чи часткової працездатності, що дорівнює грошовій компенсації потерпілому працівнику.

На нашу думку, виходячи з вищенаведених міркувань, соціальні ризики кількісно можна оцінити лише за ймовірністю їх настання. Але насправді для детального аналізу і оцінки необхідно знати їхню значимість або вимір. Тому, оцінка соціальних ризиків передбачає:

1. Ідентифікацію соціальних ризиків
2. Класифікацію цих ризиків за ймовірністю настання.

3. Розподіл соціальних ризиків за їхніми параметрами.

4. Виокремлення особливо небезпечних ризиків, виходячи як з імовірності виникнення, так й їхніх параметрів.

Соціальні ризики мають виключно об'єктивний характер, оскільки: настають незалежно від волі особи та не можуть бути усунені нею самостійно; обмежують чи порушують життєдіяльність людини та зумовлюють її соціальну незабезпеченість; закріплені законодавством як обставини, внаслідок настання яких особа може потребувати допомоги держави чи суспільства. [87]

Для детального характеристики наслідків впливу соціальних ризиків на ринок праці регіону можна побудувати таку схему (рис.2.1).



Рис. 2.1. Наслідки впливу соціальних ризиків на ринку праці регіону

Проаналізувавши наведену схему, можна зробити висновок про те, що найбільшими соціальними ризиками для працюючої особи є ризик травматизму, ризик загальної захворюваності та ризик втрати роботи. Перші

два ризики визначають фізичну нездатність особи виконувати трудові обов'язки, до них відносяться хвороба (загальне або професійне захворювання); травмування, яке пов'язане або не пов'язане із виробництвом, третій ризик – втрата роботи, визначається настанням матеріальної незабезпеченості особи внаслідок відсутності заробітку з певних об'єктивних соціально-значущих причин. Ці три типи ризиків необхідно знижувати в першочерговому порядку, оскільки за наслідками впливу ці типи ризиків є найбільш поширеними, а також суттєво впливають на рівень зайнятості населення у регіоні.

Ризик втрати власності та втрати годувальника здійснюють вплив на ринок праці регіону в меншій мірі, оскільки ці типи ризиків поширюються лише на деякі наслідки впливу соціальних ризиків. Проте, для ефективного розвитку ринку праці регіону потрібно знижувати всі без винятку соціальні ризики, які проявляються.

Таким чином, державне та регіональне управління має всі можливості для оцінки і вимірювання соціальних ризиків, враховуючи наслідки їхнього впливу на ринок праці. Запропоновані методичні підходи до ідентифікації та оцінювання соціальних ризиків на ринку праці за наслідками їхнього впливу можна використовувати як початкову базу для формуванні програм та стратегій розвитку ринку праці як на державному, так і на регіональному рівнях.

Висновки до розділу 2

Практична діяльність у сфері статистики ринку праці ґрунтується на використанні системи методів, які характеризуються сукупністю специфічних прийомів та способів дослідження явищ і процесів, які відбуваються на ринку праці регіону. Ці методи можна класифікувати таким чином:

- загальнонаукові методи;
- методи, запозичені з інших наук (математики, теорії ймовірностей, демографії, економіки праці);
- статистичні методи, розроблені в процесі наукових досліджень і практичної діяльності.

Теоретичну базу статистики ринку праці становить економіка праці та соціально-трудових відносин, яка формує теоретичні засади дослідження трудових ресурсів та трудового потенціалу, системи соціально-трудових відносин та чинників впливу на них, організації праці та її продуктивності, оплати праці та якості робочої сили.

Методологію статистики ринку праці формують методи загальної теорії статистики, зокрема методи масового статистичного спостереження; вибірковий; статистичних групувань; відносних і середніх величин; індексний; багатомірного групування (кластерний метод); екстенсивного та інтенсивного аналізу та інші.

Основою для одержання первинної статистичної інформації у сфері праці та соціально-трудових відносин є звітність підприємств, установ та організацій галузей економіки, яка формується на підставі даних первинного обліку та регулярно подаються органам державної статистики та центру зайнятості.

Сучасна система показників статистики ринку праці загалом відповідає вимогам конвенції МОП про статистику праці. Держкомстат України визначив систему аналітичних показників, яка містить такі блоки:

1. Економічна активність населення.
2. Чисельність і категорії зайнятих.
3. Рух робочої сили.
4. Робочий час і його використання.
5. Оплата праці.
6. Умови праці та соціальний захист працівників.

Слід зауважити, що хоча система показників статистики ринку праці загалом сформована, проте методологія і методика розрахунку окремих показників перебувають у стадії доопрацювання, а саме це показники неповної зайнятості, часткового безробіття, вартості робочої сили та продуктивності праці.

В системі суспільно-трудових відносин на ринку праці регіону часто виникають соціальні ризики, які необхідно досліджувати з метою мінімізації їх

негативних наслідків. У загальному вигляді під ризиком розуміють нечіткий вираз факторів розвитку явищ або процесів, що може призвести до втрати ефекту, ресурсів та ефективності в цілому, або до інших несприятливих наслідків. Це зумовлює актуальність розробки науково обґрунтованого методичного забезпечення виявлення та оцінювання соціальних ризиків на ринку праці регіону.

Об'єктивна та якісна оцінка соціальних ризиків на ринку праці дозволить роботодавцям і працівникам уникнути багатьох проблем, які виникають на ринку праці, забезпечить місцевим органам державного управління та органам місцевого самоврядування можливість ефективно регулювати процеси на ринку праці, розробляти програми, що враховують регіональні особливості розвитку цього ринку. Розроблена методика ідентифікації та оцінки соціальних ризиків за наслідками впливу на ринок праці дозволяє об'єктивно дослідити ситуацію щодо соціального захисту населення у процесі його трудової діяльності, створити єдину достовірну інформаційну систему, яка б відображала реальний стан ринку праці регіону, переваги та потреби найманих працівників, роботодавців, розвиток інфраструктури регіону.

РОЗДІЛ 3

СТАТИСТИЧНЕ ОЦІНЮВАННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ РЕГІОНУ

3.1. Характеристика стану та розвитку ринку праці Тернопільської області

Усі явища та процеси, які відбуваються на ринку праці в окремому регіоні, можуть досліджуватись з точки зору їхньої внутрішньої структури за якісною або кількісною ознакою. Статистичні методи та прийоми, які використовуються в екстенсивному аналізі конкретної структури ринку праці, спрямовані на їхнє кількісне вимірювання та співвимірювання, виявлення певних пропорцій і залежностей, оцінки їхньої структури та структурних зрушень, а також вияв основних причин і тенденцій динаміки.

Для вивчення закономірностей поведінки робочої сили як основного об'єкта дослідження ринку праці, перш за все, потрібно встановити демографічне навантаження на суспільство працездатним та непрацездатним населенням, шляхом розподілу постійного населення області на три основні вікові категорії: населення молодше працездатного віку (від 0 до 15 років – непрацездатне населення), населення працездатного віку (від 16 до 54 років – жінки; від 16 до 59 років – чоловіки продуктивне населення) та населення старше працездатного віку (від 55 років і старші – жінки; 60 років і старші чоловіки – непрацездатне населення).

Характеризуючи демографічну структуру населення допрацездатного віку та старші працездатного віку в Тернопільській області у 2009 р. (табл. 3.1), слід зазначити, що достатньо високу питому вагу займають особи у віці, старшому за працездатний – 20,5 % і значно меншу – особи допрацездатного віку (0-15 років) – 15,9%. Питома вага осіб чоловічої статі у цих вікових групах становить 17,6 % проти 7,1%, а жіночої статі – 14,5% проти 13,4%, в міських поселеннях – 15,4% проти 15,1%, у сільських поселеннях – 16,3% проти 24,5%.

З метою оцінювання стану робочої сили на ринку праці відповідно до методології МОП в Україні використовують розподіл населення віком 15-70 років на економічно активне та економічно неактивне населення, де економічно активне, в

свою чергу, поділяється на зайняте та безробітне населення.

Таблиця 3.1

**Структура постійного населення за віком, статтю та місцем проживання
у Тернопільській області в 2009 р.**

Вік років	Обидві статі	Чоловіки	Жінки
Все населення	100,0	100,0	100,0
<i>у віці 0-14 р., разом.</i>	15,9	17,6	14,5
<i>у віці 15-59 р. разом</i>	63,6	67,1	60,6
<i>у віці 60 і старші разом</i>	20,5	7,1	13,4
міські поселення	100,0	100,0	100,0
<i>у віці 0-14 р., разом.</i>	15,4	17,0	14,0
<i>у віці 15-59 р. разом</i>	69,5	70,8	68,4
<i>у віці 60 і старші разом</i>	15,1	12,2	17,6
сільська місцевість	100,0	100,0	100,0
<i>у віці 0-14 р., разом.</i>	16,3	18,1	14,8
<i>у віці 15-59 р. разом</i>	59,1	64,3	54,7
<i>у віці 60 і старші разом</i>	24,5	17,7	30,5

*Розраховано за даними Головного управління статистики у Тернопільській області.

При вивченні структури працездатного населення насамперед враховується віковий фактор, який відіграє провідну роль у головних процесах на ринку праці, зокрема у зайнятості. Вихідною інформаційною базою для статистичного аналізу є розподіл населення на вікові категорії (просте групування), а також комбінаційні ряди розподілу за віком осіб чоловічої та жіночої статі, за місцем проживання (в сільській місцевості та міських поселеннях). Відповідно до рекомендацій МОП категорія працездатного населення віком від 15 – 70 років поділяється на вікові групи: 15-24 років; 25-29; 30-34; 35-39; 40-49; 50-59; 60-70 років, які для зручності в подальшому називатимуться: 1-ша вікова група, 2-га вікова група і т.д.

Перехід від абсолютних частот до відносних дає змогу вивчити структуру населення, а також здійснювати порівняльний структурний аналіз показників ринку праці. Комбінаційні ряди розподілу з відносними частотами дозволяють здійснити вертикальний та горизонтальний аналіз, який в першому разі передбачає що за 100% прийнято кількість населення за статтю чи типом поселення, а в іншому – певну вікову групу.

Так, відносні частоти (табл. 3.2) свідчать про те, що найвищий відсоток економічно активного населення (26,8%) припадає на вікову групу 40-49 років, а на вікову групу 60-70 років – найменший (5,2%). Незначна різниця спостерігається у питомих вагах 1-шої, 2-гої, 3-тньої та 4-тої вікових груп, різниця між якими становить до 1 в.п., проте частка, яку вони займають у сукупності економічно активного населення, становить 51%. Незначними характеризується також частка осіб чоловічої та жіночої статі, різниця між їх середніми значеннями становить 1,5 в.п. Спостерігається несуттєва перевага частки осіб жіночої статі відносно чоловічої у 4-тій, 5-тій, 6-тій та 7-мій вікових групах, у осіб віком 60-70 років перевага осіб жіночої статі становить 31 в.п. відносно чоловічої, також у віці, старшому за працездатний – у 2,5 рази. Загалом у 2009 році в Тернопільській області питома вага економічно активних осіб жіночої статі у працездатному віці вища на 6,5 в.п.

Характеризуючи економічну активність населення в сільських та міських поселеннях, слід зазначити, що 5-та група має найбільшу питому вагу, а найменшу – 7-ма. Тенденція до зниження відсоткової частки як в сільській місцевості, так і в міських поселеннях спостерігається від 1-шої до 4-тої вікових груп, а в 5-тій – суттєво зростає, а з 6-тої – знову різко скорочується. За характеристиками центру розподілу можна зробити висновок, що середній, медіанний і модальний вік економічно активного населення по всіх видах розподілу припадають на 4-ту і 5-ту вікові групи.

Характеристики розподілу і варіації (див. табл. 3.2) підтверджують наявність певних відмінностей відносно вікового розподілу економічно активного населення за статтю і типом поселення. Середній вік економічно активного працездатного населення припадає на вікову групу від 38 до 42 років, медіанний – на вікову групу від 38 до 41 років. Порівнюючи значення першого квартиля за питомою вагою осіб чоловічої та жіночої статі, можна відзначити наявність незначної переваги для жіночій статі, причиною цього є вища питома вага у першій віковій групі (на 1,22 в.п. у другій – на 1,14 в.п., у третій – на 1,06 в.п.). У старших вікових групах частка осіб жіночої статі в незначній мірі знову ж таки переважає, а значення третього квартиля є вищим на 1,6 в.п. В незначній мірі відрізняються перший і третій квартилі у сільського і міського населення, оскільки перший квартиль для

сільського населення дорівнює 28,8 років, що на 0,4 року вище, ніж для міського, а за третім квартали лем перевага дорівнює 3,3 роки.

Таблиця 3.2

Розподіл економічно активного населення у Тернопільській області в 2009 р. за віком, статтю та місцем проживання (перший варіант)*

Працездатний вік	Структура економічно активного населення			Із них					
	По області	у тому числі		По області	Сільська місцевість		По області	Міська місцевість	
		чоловіки	жінки		чоловіки	жінки		чоловіки	жінки
Разом, тис. осіб	475,9	248,5	227,4	260,6	134,2	126,4	215,3	114,3	101,0
У тому числі за віковими групами, %									
1-ша гр. 15-24 р.	13,8	15,2	12,4	14,5	15,9	13,1	13,5	14,9	12,1
2-га гр. 25-29 р.	12,6	13,4	11,7	10,9	11,9	10,0	13,4	14,2	12,4
3-тя гр. 30-34 р.	12,5	12,9	12,1	11,6	12,0	11,2	12,9	13,3	12,5
4-та гр. 35-39 р.	11,9	11,8	12,1	11,6	11,4	11,7	12,1	12,0	12,2
5-та гр. 40-49 р.	26,8	25,1	28,7	24,9	23,1	26,7	27,7	26,0	29,6
6-та гр. 50-59 р.	17,6	17,1	17,2	16,5	16,0	16,1	17,4	16,9	17,0
7-ма гр. 60-70 р.	5,2	4,5	5,9	10,0	9,3	10,7	3,0	2,3	3,7
Працездатний вік, %	92,4	95,5	89,0	87,2	90,4	83,9	94,7	97,8	91,3
Старше працездатного, %	7,6	4,5	11,0	12,8	9,6	16,2	5,3	2,2	8,7
Характеристики центру розподілу і варіації									
Середній вік	39,9	39,1	40,6	41,0	40,2	41,7	39,3	38,5	40,0
Модальний вік	45,6	45,6	45,3	45,5	45,6	45,3	45,4	45,5	45,2
Медіанний вік	38,7	37,9	40,5	40,5	38,6	41,3	38,4	37,5	40,2
1-й квартиль	28,6	27,9	30,3	28,8	28,1	30,7	28,4	27,8	30,2
3-й квартиль	48,1	47,8	48,4	50,8	50,4	51,3	47,5	47,1	47,8
Квартильний коефіцієнт диференціації	0,25	0,26	0,23	0,28	0,28	0,25	0,25	0,26	0,23
Коефіцієнт варіації, %	0,32	0,32	0,31	0,33	0,34	0,32	0,31	0,31	0,30

*Розраховано за даними Головного управління статистики у Тернопільській області.

Другий варіант комбінаційного ряду розподілу економічно активного населення у Тернопільській області в 2009 р. за віком, статтю та місцем проживання (табл. 3.3.), доводить що 52% економічно активного населення становлять чоловіки, а 48% – жінки. Незначна різниця спостерігається між часткою осіб чоловічої та жіночої статі у працездатному віці (51,8% проти 48,2%), проте у населення старше працездатного віку різниця значно більша, при цьому питома вага жінок на 40 в.п. вища, ніж чоловічої. Аналогічна різниця (41 в.п.) питомої ваги економічно активного населення у віці, старшому за працездатний, для сільського і міського населення.

Для характеристики рівня економічної активності використовують відносний показник (PEa), який визначається як відношення (у відсотках) кількості економічно активного населення віком 15-70 років до кількості обстеженого населення зазначеного віку, або кількості населення за відповідною демографічною ознакою:

$$PEa = \frac{Ea}{H} \times 100, \quad (3.1)$$

де Ea – кількість економічно активного населення;
 H – загальна кількість населення віком 15-70 років.

Результати розрахунків (табл. 3.3) свідчать про те, що у Тернопільській області рівень економічної активності у всіх вікових групах є вищим у чоловіків, при цьому різниця в окремих вікових групах складає до 20 в.п., наприклад, у 7-мій віковій групі. Найнижчі значення рівня економічної активності спостерігаються у осіб чоловічої та жіночої статі в 1-й і 2-й вікових групах. Аналогічні відмінності мають місце між показниками для сільського та міського населення, де 1-а і 2-а вікові групи характеризуються низьким рівнем економічної активності, а всі інші, крім 7-ої, – високим. Коливання різниці між деякими показниками у сільського та міського населення становить до 10%.

Таблиця 3.3

Структура економічно активного населення та рівні економічної активності у Тернопільській області в 2009 р. за віком, статтю і місцем проживання (другий варіант)*

Працездатний вік	Питома вага економічно активного населення, %					Рівень економічної активності населення, %				
	По області	із них		які живуть у		По області	із них		які живуть у	
		чоловіки	жінки	селі	місті		чоловіки	жінки	селі	місті
1-ша гр. 15-24 р.	100,0	55,1	44,9	51,8	48,2	62,6	68,9	57,1	65,1	61,6
2-га гр. 25-29 р.	100,0	53,4	46,6	44,9	55,1	41,8	46,8	36,6	47,1	39,5
3-тя гр. 30-34 р.	100,0	51,6	48,4	47,3	42,7	82,2	90,5	73,8	79,4	83,6
4-та гр. 35-39 р.	100,0	49,4	50,6	48,9	51,1	84,4	90,6	78,3	83,0	85,0
5-та гр. 40-49 р.	100,0	46,7	53,3	47,3	52,7	87,3	90,9	83,7	85,5	88,0
6-та гр. 50-59 р.	100,0	49,9	50,1	48,7	51,3	84,5	85,6	83,6	83,4	85,0
7-ма гр. 60-70 р.	100,0	43,3	56,7	76,9	23,1	63,3	73,7	54,9	67,7	61,6
Працездатний вік %	100,0	51,8	48,2	47,9	52,1	58,8	62,6	57,1	65,1	61,6
Старше працездатного, %	100,0	29,0	71,0	70,7	29,3	71,7	75,0	68,2	72,3	71,4
Разом	100,0	52,0	48,0	48,2	51,8	57,7	62,9	52,9	63,2	51,1

*Розраховано за даними Головного управління статистики у Тернопільській області.

При вивченні економічної активності населення достатньо вагому роль відіграють показники зайнятості населення, інформаційною базою для розрахунку яких є статистичні дані щодо кількості зайнятого населення з розподілом за віком, статтю та місцем проживання.

Результати розрахунків (табл. 3.4) показують, що питома вага перших чотирьох вікових категорій (від 15 до 39 років) як у чоловіків і жінок, так і у міського і сільського населення становить близько 50% усього зайнятого населення, проте наступна п'ята вікова група характеризується найвищим рівнем концентрації зайнятості, оскільки на неї припадає 27,1% зайнятого населення, отже категорія населення віком від 40 до 49 років є як найбільш економічно активною, так і найбільш зайнятою, чому сприяє набутий життєвий та професійний досвід, чітко сформований світогляд, а також підростаюче покоління дітей, яким потрібна різного роду допомога у самоствердженні. Наступна передпенсійна вікова група (50-59 років) займає друге місце в загальній віковій структурі зайнятості по області, а пенсійна вікова група 60-70 років – лише 6%.

Незначною різницею у структурі зайнятості населення характеризуються особи чоловічої та жіночої статі, оскільки питома вага перших чотирьох вікових груп коливається від 11,9% до 14,2%, при цьому найвищим продуктивним віком є 40-49 років, та найнижчим – пенсійний вік. В сільській місцевості та міських поселеннях найвищий відсоток зайнятого населення припадає на 40-49 років (відповідно 24,9% і 28,1%), а найнижчий – на 7-му вікову групу (3,2% і 10,6%).

Для з'ясування, на яку вікову групу припадає 1/4 та 3/4 чисельності зайнятого населення, розраховано перший та третій квартиль, при цьому перший квартиль в загальному по області припадає на другу вікову групу, а його значення на 0,7 року вище у чоловіків та нижче на 5,8 років у жінок. Значення третього квартиля суттєво не відрізняється, проте є перевага на 1 рік у жінок, що зумовлено їх вищою зайнятістю у 5-й, 6-й та 7-й вікових групах.

Таблиця 3.4

Розподіл зайнятого населення працездатного віку в Тернопільській області у 2009 р за віком, статтю та місцем проживання (перший варіант)*

Працездатний вік	Структура зайнятого населення			Із них					
	По області	у тому числі		По області	у тому числі		По області	у тому числі	
		чоловіки	жінки		чоловіки	жінки		чоловіки	жінки
Разом, тис. осіб	422,1	214,8	207,8	243,7	122,4	121,3	178,4	92,4	86,5
У тому числі за віковими групами, %									
1-ша гр. 15-24 р.	12,7	14,2	11,2	13,9	15,3	12,3	12,2	13,6	10,7
2-га гр. 25-29 р.	12,5	13,4	11,6	10,8	11,6	9,9	13,3	14,2	12,4
3-тя гр. 30-34 р.	12,5	13,0	12,0	11,6	12,1	11,0	13,0	13,5	12,4
4-та гр. 35-39 р.	12,1	11,9	12,3	11,5	11,3	11,7	12,4	12,2	12,6
5-та гр. 40-49 р.	27,1	25,4	28,9	24,9	23,2	26,7	28,1	26,4	29,9
6-та гр. 50-59 р.	17,5	17,3	17,7	16,8	16,5	17,0	17,9	17,7	18,1
7-ма гр. 60-70 р.	5,5	4,8	6,3	10,6	9,9	11,4	3,2	2,5	3,9
Працездатний вік, %	91,8	95,2	88,2	86,4	89,8	82,8	94,3	97,7	90,7
Старше працездатного, %	8,2	4,8	11,8	13,6	10,2	17,2	5,7	2,3	9,3
Характеристики центру розподілу і варіації									
Середній вік	40,2	39,4	41,0	41,3	40,5	42,1	39,7	39,0	40,5
Модальний вік	45,5	45,6	45,4	45,6	45,7	45,5	45,5	45,6	45,4
Медіанний вік	40,8	38,9	41,7	38,7	37,9	40,6	40,1	38,2	40,9
1-й квартиль	28,9	28,2	34,7	30,1	28,3	31,0	28,8	28,2	30,6
3-й квартиль	48,4	47,8	48,7	51,2	50,8	51,8	47,7	47,3	48,1
Квартильний коефіцієнт диференціації	0,25	0,26	0,17	0,26	0,28	0,25	0,25	0,25	0,22
Коефіцієнт варіації, %	0,31	0,32	0,30	0,33	0,34	0,32	0,30	0,31	0,29

*Розраховано за даними Головного управління статистики у Тернопільській області.

Другий варіант комбінаційного ряду розподілу зайнятого населення працездатного віку та рівні зайнятості у Тернопільській області в 2009 р вказують на те, що 51,3% занятого населення – це особи чоловічої статі, а 48,7% – жіночої статі. Аналогічна ситуація за структурою зайнятого населення працездатного віку, де питома вага осіб чоловічої статі працездатного віку становить 51,9%, а осіб жіночої статі – 48,1%, проте питома вага населення жіночої статі старше працездатного віку вища, ніж чоловіків у 2,3 раз. Відхилення показників по всіх вікових групах працездатного населення чоловічої статі у порівнянні до показників жіночої статі коливаються в межах до 8 в.п. (табл. 3.5).

Таблиця 3.5.

**Розподіл зайнятого населення працездатного віку та рівні зайнятості
у Тернопільській області в 2009 р за віком, статтю та місцем проживання
(другий варіант)***

Працездатний вік	Питома вага зайнятого населення %					Рівень зайнятості населення %				
	По області	Із них		Які живуть у		По області	Із них		Які живуть у	
		чоловіки	жінки	селі	місті		чоловіки	жінки	селі	місті
1-ша гр. 15-24 р.	100,0	55,9	44,1	53,3	46,7	58,7	64,3	53,7	61,5	57,4
2-га гр. 25-29 р.	100,0	53,6	46,4	44,8	55,2	36,6	41,0	32,0	42,3	34,2
3-тя гр. 30-34 р.	100,0	52,0	48,0	47,2	52,8	76,5	84,5	68,4	74,4	77,3
4-та гр. 35-39 р.	100,0	49,2	50,8	48,1	51,9	79,1	84,8	73,6	78,4	79,4
5-та гр. 40-49 р.	100,0	46,8	53,2	47,0	53,0	82,7	8,5	79,9	80,6	83,6
6-та гр. 50-59 р.	100,0	49,4	50,6	48,4	51,6	79,9	81,0	78,6	79,3	79,9
7-ма гр. 60-70 р.	100,0	43,2	56,8	76,8	23,2	60,3	69,4	53,0	64,7	58,6
Працездатний вік %	100,0	51,9	48,1	47,8	52,2	21,6	24,7	19,7	36,6	13,5
Старше працездатного, %	100,0	28,9	71,1	70,5	29,5	66,7	69,8	63,6	67,8	66,3
Разом	100,0	51,3	48,7	48,0	52,0	24,9	24,7	25,0	38,5	18,1

*Розраховано за даними Головного управління статистики у Тернопільській області.

Питома вага зайнятого населення за віковими групами, яке проживає в сільській місцевостях і міських поселеннях, дещо також відмінна. Так, в 1-й та 7-й вікових групах питома вага зайнятого населення переважає у сільській місцевості, а в 2-й, 3-й, 4-й, 5-й, 6-й вікових групах перевага належить міському населенню. Питома вага зайнятого працездатного населення у міських поселеннях вища на 4,4 в.п відносно сільської місцевості, а у вікових групах старше працездатного віку показник для осіб чоловічої статі більший відносно жіночої статі у 2,2 рази.

Основним відносним показником зайнятості населення, який широко застосовується для оцінювання стану ринку праці, є рівень зайнятості працездатного населення (P_z), який розраховується як відношення (у відсотках) кількості зайнятих загалом або у певній віковій групі до кількості населення відповідного віку:

$$P_z = \frac{Z}{H} \times 100, \quad (3.2)$$

де Z – кількість зайнятого населення;
 H – загальна кількість населення.

Так, рівень зайнятості населення у Тернопільській області в 2009 р. становить 24,9%, зокрема осіб чоловічої статі – 24,7%, жіночої статі – 25%; за

місцем проживання у сільській місцевості – 38,5%, в міських поселеннях – 18,1%. Дещо інші дані спостерігаються у показниках населення працездатного віку: рівень зайнятості у чоловічої статі рівний загальному 24,7%, проте рівень зайнятості у категорії старше працездатного віку – в три раз вищий (69,8% проти 24,7%); для осіб жіночої статі рівень зайнятості працездатного віку 19,7%, старше працездатного віку – 63,6%. В сільські місцевості рівень зайнятості працездатного віку 36,6%, у міській 13,5% тобто в 2,5 раз нижчий; у віковій групі старше працездатного віку в сільській та міській місцевостях рівень зайнятості приблизно рівний (відповідно 67,8% і 66,3%).

Основні соціальні негаразди в країні відбуваються внаслідок зростання рівня безробіття. Згідно з класичною економічною теорією поняття «безробітне населення» розуміється як частина економічно активного населення, яке не зайняте в суспільному виробництві.

Тернопільська область відноситься до регіонів з високим рівнем безробіття (11,3% в 2009 р.). Для структурного аналізу безробіття використаємо результати комбінаційного групування (ряди розподілу) безробітних за статтю, віком і місцем проживання. Відносні частоти (табл. 3.6) свідчать про те, що найвищий відсоток безробітних (28,6%) припадає на вікову групу 15-24 роки, а на групу віком 60-70 років – найменший (0,1%). Незначними відмінностями характеризуються питомі ваги безробітних у 2-й, 3-й, 4-й та 6-й вікових груп, їх різниця становить близько 2,5 в.п., проте їх загальна питома вага дорівнює 47%. Незначними відмінностями характеризується також структура безробітних чоловіків і жінок, різниця між середніми показниками – 0,01 в.п. У Тернопільській області в 2009 р. структура безробітного населення по всіх вікових категоріях у розподілі за статтю відрізняється не суттєво, отже і характеристики центру розподілу також практично однакові.

Аналіз структури безробітних в сільських та міських поселеннях свідчить, що серед вікових груп 1-а та 5-а мають найвищу питому вагу, а найнижчу – 7-а вікова група. Зменшення відсотків в сільській місцевості і в міських поселеннях спостерігається від 1-ї до 4-ї вікових груп, максимальне значення у 5-й віковій групі, а у 6-й та 7-й – знову зменшення.

Таблиця 3.6

**Структура безробітного населення в Тернопільській області
у 2009 р за віком, статтю та місцем проживання (перший варіант)***

Працездатний вік	Структура безробітного населення			Із них					
	По області	у тому числі		По області	у тому числі		По області	у тому числі	
		чоловіки	жінки		чоловіки	жінки		чоловіки	жінки
Разом, тис. осіб	53,8	34,2	19,6	16,9	13,4	3,5	36,9	20,8	16,1
У тому числі за віковими групами, %									
1-ша гр. 15-24 р.	28,6	28,6	28,6	25,3	25,4	25,3	29,9	29,9	29,8
2-га гр. 25-29 р	13,6	14,2	12,8	12,6	13,2	11,8	13,9	14,6	13,2
3-тя гр. 30-34 р	12,6	11,7	13,6	12,6	11,7	13,7	12,6	11,7	13,6
4-та гр. 35-39 р	9,6	10,2	9,0	12,3	12,9	11,6	8,7	9,3	8,0
5-та гр. 40-49 р	23,6	21,1	26,5	24,5	22,0	27,4	23,3	20,8	26,1
6-та гр. 50-59 р	11,9	14,0	9,6	12,7	14,7	10,3	11,6	13,7	9,3
7-ма гр. 60-70 р	0,1	0,1	0	0	0,1	0	0,1	0,1	0
Працездатний вік, %	99,9	99,9	100,0	100,0	99,9	100,0	99,9	99,9	99,9
Старше працездатного, %	0,1	0,1	0	0	0,1	0	0,1	0,1	0,1
Характеристики центру розподілу і варіації									
Середній вік	14,7	14,7	14,8	14,5	14,5	14,6	14,8	14,7	14,8
Модальний вік	20,9	21,0	20,8	21,0	21,1	20,9	20,9	21,0	20,8
Медіанний вік	32,5	32,5	32,4	33,8	33,9	33,8	32,0	31,9	32,1
1-й кuartиль	18,5	18,5	18,5	18,9	18,9	18,9	18,9	18,9	18,9
3-й кuartиль	44,0	44,4	43,7	44,5	44,9	44,1	43,8	44,1	43,6
Кuartильний коефіцієнт диференціації	0,41	0,41	0,41	0,40	0,41	0,40	0,40	0,40	0,40
Коефіцієнт варіації, %	1,54	1,56	1,51	1,62	1,64	1,58	1,51	1,56	1,49

*Розраховано за даними Головного управління статистики у Тернопільській області.

Другий варіант комбінаційного ряду розподілу безробітного населення та рівні безробіття у Тернопільській області в 2009 р. за віком, статтю та місцем проживання (табл. 3.7) підтверджує, що в 2009 р. у Тернопільській області з усього безробітного населення 52,2% становили чоловіки та 47,8% жінки. У структурі безробітного населення по всіх розподілах практично відсутні відмінності, оскільки значення близькі до 50%.

Рівень безробіття (*Рб*) визначається як відношення (у відсотках) кількості безробітних певної вікової групи до економічно активного населення (робочої сили) відповідного віку з розподілом за соціальною або демографічною ознакою:

$$Pб = \frac{B}{Ea} \times 100 = \frac{B}{3 + B} \times 100, \quad (3.3)$$

де B – кількість безробітного населення.

Рівень безробіття населення у Тернопільській області по всіх вікових групах у розподілі за статтю різняться у межах 2 в.п.. Найнижчі показники по рівню безробіття спостерігаються у населення чоловічої та жіночої статі в 5-й, 6-й та 7-й вікових групах. Аналогічні відмінності спостерігаються між показниками у сільській місцевості та міських поселеннях, де показники у 5-й, 6-й та 7-й вікових групах є найнижчими, а в інших групах – високими. Коливання позитивної та від'ємної різниці між рівнями безробіття у сільській та міській місцевостях становить 1,5 в.п.

Таблиця 3.7

**Структура безробітного населення та рівні безробіття у
Тернопільській області в 2009 р. за віком, статтю та місцем проживання
(другий варіант)***

Працездатний вік	Питома вага безробітного населення, %					Рівень безробітного населення, %				
	По області	із них		які живуть у		По області	із них		які живуть у	
		чоловіки	жінки	селі	місті		чоловіки	жінки	селі	місті
1-ша гр. 15-24 р.	100,0	50,0	50,0	45,8	54,2	6,4	6,7	6,0	5,4	6,8
2-га гр. 25-29 р.	100,0	52,6	47,4	47,5	52,5	12,5	12,4	12,5	10,8	13,6
3-тя гр. 30-34 р.	100,0	46,2	53,8	50,0	50,0	6,9	6,6	7,3	6,2	7,1
4-та гр. 35-39 р.	100,0	53,1	46,9	58,6	41,4	6,3	6,5	6,0	5,5	6,6
5-та гр. 40-49 р.	100,0	44,3	55,7	51,3	48,7	5,3	6,0	4,5	5,8	5,0
6-та гр. 50-59 р.	100,0	59,3	40,7	52,3	47,7	5,7	5,4	6,0	4,9	6,0
7-ма гр. 60-70 р.	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,7	5,8	3,5	4,3	4,9
Працездатний вік % Старше	100,0	50,0	50,0	50,0	50,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,1
працездатного, %	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,9	7,0	6,7	6,2	7,1
Разом	100,0	52,2	47,8	49,5	50,5	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1

*Розраховано за даними Головного управління статистики у Тернопільській області.

Не менш важливе значення у статистичному аналізі ринку праці регіону відіграє характеристика структурних зрушень відносно окремих категорій робочої сили. При вивченні структурних зрушень необхідно оцінити загалом зміни цієї структури в певному часовому інтервалі, які характеризують її рухомість чи стабільність. Як правило, це необхідно для порівняння динаміки однієї структури у різних періодах, або різних структур в одному періоді. Для вирішення цього завдання можна використати: середнє лінійне коливання питомої ваги (\bar{l}_d), середнє

квадратичне коливання питомої ваги (σ_d), коефіцієнт відносних структурних зрушень (V_d), де перших два показники дають змогу визначити узагальнену оцінку швидкості структурних зрушень, а третій – їхню інтенсивність. Для порівняння динаміки двох або більше структур, а також для аналізу динаміки однієї структури за періоди різної тривалості здебільшого застосовують лінійний коефіцієнт структурних зрушень ($\bar{\Delta d}_n$).

Порівнюючи структуру економічно активного населення протягом дев'яти років (з 2000 р. до 2009 р.), можна визначити наявність певних структурних зрушень (табл. 3.8), оскільки питома вага окремих вікових груп економічно активного населення змінилась у середньому на 1,33 в.п. Квадратичний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень склав 1,64 в.п., а величина квадратичного коефіцієнту відносних структурних зрушень склала 15,0 %, що підтверджує той факт, що питома вага кожної вікової групи економічно активного населення в Тернопільській області в середньому змінилась на 1/6 свого розміру. Таким чином, за досліджуваний період зміна за всіма віковими групами економічно активного населення складає 0,17 в.п. Майже аналогічна ситуація спостерігалася із структурною характеристикою економічно активних жінок і чоловіків за віковими групами. Так, найвищі структурні зрушення із підвищенням питомої ваги у жінок і чоловіків зафіксовано у вікових групах 50-59 років – на 2,5 та 1,7 в.п., а також 60-70 років – на 0,7 в.п., в інших вікових групах відбулося зменшення питомої ваги, де найнижчі показники у вікових групах 35-39 років – на 2,6 та 2,4 в.п. та 40-49 років – на 0,5 та 1,1 в.п. (Додаток А.1).

Оцінка структурних зрушень економічно активного населення у міських поселеннях та сільській місцевостях засвідчують, що значні зміни в структурі відбулися при збільшенні питомої ваги у міського населення віком 50-59 років – на 2,4 в.п., у сільській місцевості віком 15 – 24 років – на 1,5 в.п. та 60-70 років – на 1,6 в.п. Скороченням питомої ваги характеризуються вікові групи у міських поселеннях 35-39 років – на 2,7 в.п. та 40-49 років – на 1 в.п., у сільській місцевості вікові групи 35-39 років – на 2,1 в.п. та 25-29 років – на 1,3 в.п. (див. Додаток А1).

Порівнюючи показники структурних зрушень зайнятого населення за віковими групами у 2000 – 2009 рр., можна зробити наступні висновки (Додаток А.2.). Збільшення частки зайнятого населення в 2009 р. порівняно з 2000 р. спостерігалось у віці 15-24 років – на 1,8 в.п., та 50-59 років – на 1,7 в.п. У 2009 р. порівняно з 2000 р. питома вага чисельності зайнятого населення за усіма віковими групами змінилась в середньому на 1,16 відсоткових пункти (табл.3.8.). Квадратичний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень складає 1,43 в.п. Величина квадратичного коефіцієнту відносних структурних зрушень становить 9,9%, це свідчить про те, що питома вага кожної вікової групи зайнятого населення в Тернопільській області в середньому за рік змінилась на 1/10 своєї величини. Таким чином, за період, що спостерігається, середньорічна зміна питомої ваги зайнятого населення за всіма віковими групами складає 0,15 в.п.

Таблиця 3.8

Зведена оцінка структурних зрушень економічно активного, зайнятого та безробітного населення за статтю і типом поселення в Тернопільській області у 2000-2009 рр.

Категорії населення	Лінійний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень, в.п.	Квадратичний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень, в.п.	Квадратичний коефіцієнт відносних структурних зрушень, %	Лінійний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень за роки, в.п.
Економічно активне населення				
За віковими групами	1,33	1,64	15,0	0,17
чоловіки	1,18	1,37	9,7	0,15
жінки	1,04	1,44	10,2	0,13
міське	1,29	1,52	10,1	0,16
сільське	1,21	1,35	10,3	0,15
Зайняте населення				
За віковими групами	1,16	1,43	9,9	0,15
чоловіки	1,44	1,60	11,7	0,18
жінки	1,12	1,45	10,0	0,14
міське	1,52	1,64	12,1	0,19
сільське	1,37	1,54	11,7	0,17
Безробітне населення				
За віковими групами	2,20	2,99	18,3	0,28
чоловіки	2,90	3,36	26,3	0,36
жінки	3,46	4,24	26,7	0,43
міське	3,07	3,76	22,6	0,38
сільське	1,57	2,03	15,4	0,20

Джерело: Розраховано за даними «Економічна активність населення України у 2000-2009 рр. Стат. збірники. – К.: Держкомстат України»

Наведені у таблиці 3.8. дані свідчать про те, що питома вага кожної вікової групи зайнятих жінок в середньому за досліджуваний період змінилася на 1,12 в.п., а чоловіків – на 1,44 в.п. Квадратичний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень для жінок складає 1,45 в.п., а для чоловіків – 1,60 в.п. Величина квадратичного коефіцієнту відносних структурних зрушень для осіб жіночої статі – 10%, а чоловічої – 11,7%, що свідчить про те, що питома вага кожної вікової групи зайнятого населення у розподілі за статтю в середньому за рік змінилась на 1/10 та 1/12 своєї величини. Таким чином, за досліджуваний період середньорічна зміна питомої ваги зайнятого населення жіночої статі за всіма віковими групами складає 0,14 в.п., а чоловічої – 0,18 в.п.

Порівняльний аналіз структури зайнятого населення Тернопільської області у міських поселеннях у 2000-2009 рр. підтверджує, що збільшення питомої ваги зайнятих в основному спостерігається у віці від 15-24 років – на 1,6 в.п., 50-59 років – на 2,1 в.п. а зменшення – у вікових групах 35-39 років – на 2,6 в.п. та 40-49 років – на 1,6 в.п. У 2009 р. порівняно з 2000 р. питома вага зайнятого населення у міських поселеннях по вікових групах змінилась в середньому на 0,19 в.п. (Додаток А.2)

Порівняльний аналіз структури зайнятого населення у Тернопільській області в сільській місцевості впродовж 2000-2009 рр. підтверджує, що збільшення частки зайнятих спостерігається у вікових групах 15-24 роки – на 2,3 в.п., 50-59 років – на 1,0 в.п. та у віці 60-70 років – на 1,6 в.п., а середньорічна зміна питомої ваги дорівнює 0,17 в.п. (див. Додаток А.2).

Порівнюючи структуру безробітного населення Тернопільщини за віковими групами в 2000 р. і 2009 р., можна зробити висновки про наявність певних структурних зрушень. Збільшення частки безробітного населення спостерігається у віці 15-24 роки – на 6,4 в.п. та 40-49 років – на 0,8 в.п. В 2009 р. порівняно з 2000 р. питома вага чисельності безробітного населення за віковими групами змінилася у середньому на 2,20 в.п. Квадратичний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень становить 2,99 в.п. Величина квадратичного коефіцієнта відносних структурних зрушень становить 18,3%, а це підтверджує той факт, що питома вага

кожної вікової групи в середньому змінилась на 1/6 своєї величини для чоловіків і для жінок – на 1/4, для міського населення – на 1/5, а сільського населення – на 1/6). Середньорічна зміна за всіма віковими групами складає 0,28 в.п. (Додаток Б.1)

Важливим завданням статистичного аналізу ринку праці регіону є виявлення тенденцій і закономірностей зміни в часі його параметрів, а також побудова простих і параметризованих моделей, які адекватно описують ці закономірності, та слугують основою для вивчення прихованої періодичності й залежності, а також для побудови прогнозу.

Загальну тенденцію слід розуміти як загальний напрям зміни показника у часі, або динаміку його розвитку. Для оцінювання інтенсивності динаміки та вивчення закономірностей основних показників ринку праці пропонується використовувати таку систему показників: ланцюгові абсолютні прирости (Δ), ланцюгові темпи приросту (T_i), середньорічний абсолютний приріст ($\bar{\Delta}$), середньорічний темп приросту (\bar{T}).

Оцінювання динамічної варіації основних показників ринку праці Тернопільської області пропонуємо здійснювати шляхом побудови динамічних рядів розподілу для коефіцієнтів економічної активності, зайнятості та безробіття за період 1995-2009 рр. Результати розрахунків показують, що в досліджуваному періоді у Тернопільській області сформувалися певні тенденції динаміки загальних коефіцієнтів ринку праці, зокрема коефіцієнт економічної активності зменшився на 3%, коефіцієнт зайнятості також зменшився на 5%, а коефіцієнт безробіття збільшився на 2% (рис. 3.1). Проте кожний з цих коефіцієнтів, маючи певну загальну тенденцію, характеризуються наявністю певних періодів з відмінними локальними, часто протилежними закономірностями та тенденціями динаміки.

Так, аналізуючи динаміку загального коефіцієнта економічної активності населення в Тернопільській області можна здійснити певну періодизацію його зміни. За період з 1995 р. по 1999 р. загальний коефіцієнт економічної активності підвищився з 45,4 % до 47,6% (на 2,2 в.п.), а у наступному періоді з 1999 р по 2003 р. цей показник знизився на 9,6 в.п., а з 2003 р. і до 2009 р

повільно зростав, а отже протягом останнього періоду (6 років), ситуація дещо покращилась і загальний коефіцієнт економічної активності зріс із 38% до 42,5%. Таким чином, аналіз закономірностей динаміки загального коефіцієнта економічної активності (табл. 3.9.) дає підстави для виокремлення таких періодів:

1995 – 1999 рр. – повільне рівномірне зростання;

1999 – 2003 рр. – повільне спадання;

2003 – 2009 рр. – повільне збільшення.

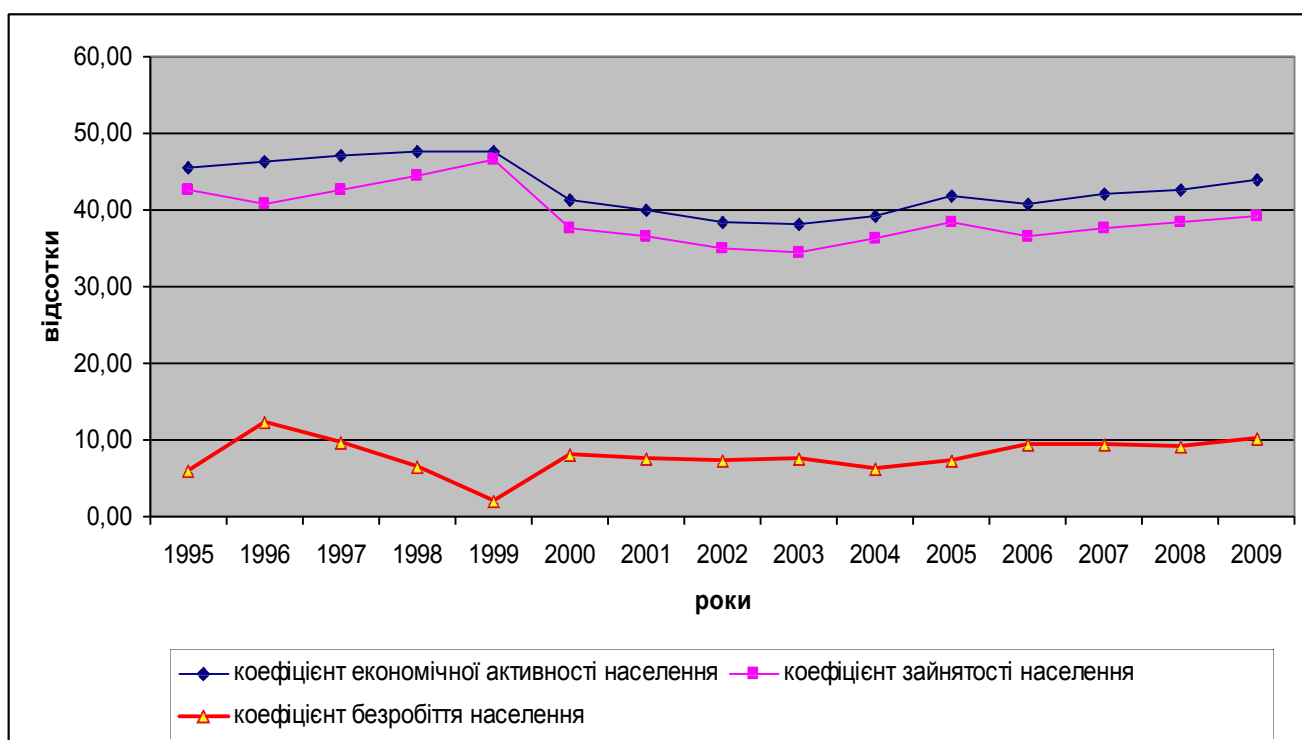


Рис. 3.1. Динаміка загальних коефіцієнтів ринку праці у Тернопільській області.

У Тернопільській області з 1999 р. до 2003 р. простежується чітко виражена тенденція до зменшення коефіцієнта економічної активності. Максимальне значення показника зафіксовано у 1999 році – 47,6% , а мінімальне у 2003 році – 38,4%. У наступних роках сформувалася чітка тенденція до його зростання, проте значення ще не досягли рівня 1999 р.

Таблиця 3.9

Показники динаміки та динамічної варіації загального коефіцієнта економічної активності населення у Тернопільській області в 1995-2009 рр.

Період	Кількість років у періоді	Середньорічний коефіцієнт економічної активності, %	Середньорічний абсолютний приріст коефіцієнта, в.п.	Середньорічний темп приросту, %	Середнє квадратичне відхилення	Коефіцієнт варіації, %
1995 – 1999	5	46,8	0,5	1,2	0,9	1,96
1999 – 2003	4	39,4	-2,4	-5,5	1,5	3,84
2003 – 2009	5	41,3	0,9	2,3	1,4	3,33
1995 – 2009	14	42,8	-0,2	-0,4	3,4	8,04

Аналіз інтенсивності динаміки коефіцієнта економічної активності за статтю дав змогу визначити певні закономірності та здійснити їх порівняння (рис. 3.2). До 1999 р. коефіцієнт економічної активності жінок повільно зростав і досягнув максимуму, потім сформувалася протилежна тенденція з мінімумом у 2003 р., а з 2004 р. показник дуже повільно зростає. Коефіцієнт економічної активності чоловічої статі досягнув максимуму в 1996 р., і до 2003 р. також мало місце його постійне зменшення, а вже починаючи з 2004 р. визначилась позитивна тенденція до повільного зростання, причому в останні роки різниця коефіцієнтів стабілізувалася на рівні 10 в.п.

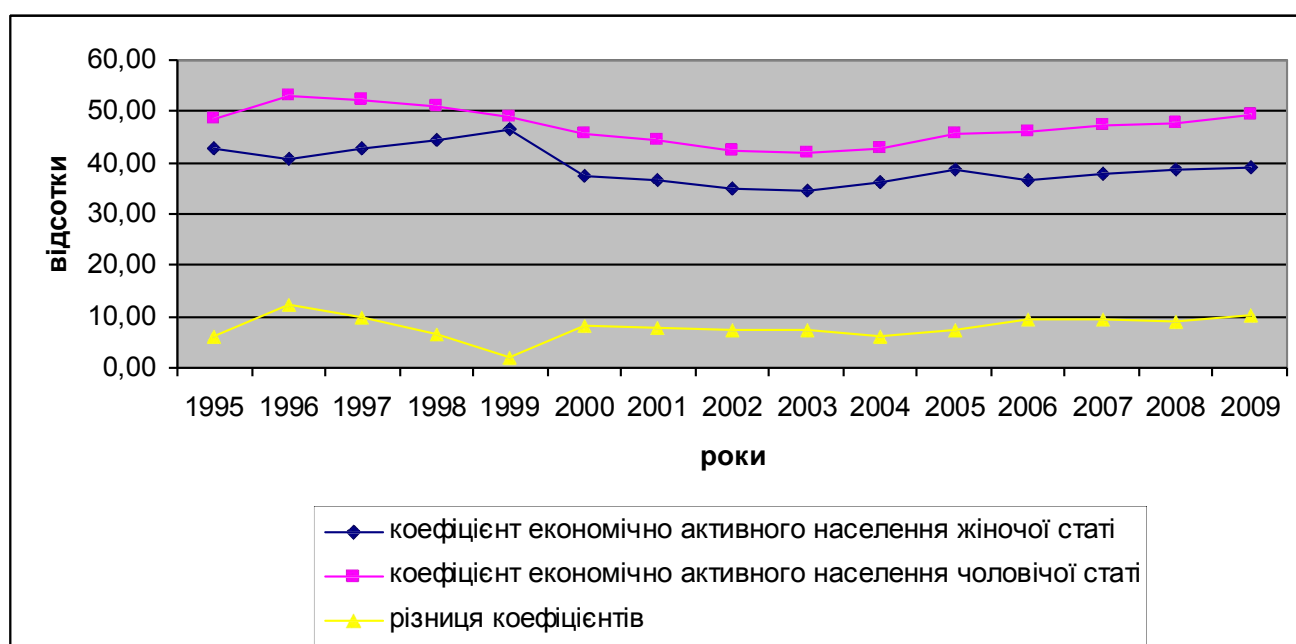


Рис. 3.2. Динаміка часткових коефіцієнтів економічної активності в Тернопільській області за статтю.

Максимальне значення коефіцієнта економічної активності жіночої статі припадає на 1999 р. – 46,7%, а мінімальне на 2003 р. – 34,6%. Особливості динаміки коефіцієнта економічної активності за статтю зумовлюють здійснення такої періодизації (табл. 3.10).

Жінки:

1995 – 1999 рр. – повільне зростання;

1999 – 2003 рр. – повільне зниження;

2003 – 2005 рр. – повільне зростання;

2005 – 2009 рр. – стабілізація та повільне зростання;

Чоловіки:

1995 – 1997 рр. – повільне зростання;

1997 – 2003 рр. – повільне зниження;

2003 – 2009 рр. – повільне зростання;

Таблиця 3.10

Середньорічні показники динаміки та динамічної варіації коефіцієнта економічної активності в Тернопільській області за статтю.

Період	Кількість років у періоді	Середньорічний коефіцієнт економічної активності, %	Середньорічний абсолютний приріст коефіцієнта, в.п.	Середньорічний темп приросту, %	Середнє квадратичне відхилення	Коефіцієнт варіації, %
<i>Жінки</i>						
1995 – 1999	4	43,4	1,0	2,2	2,2	5,15
1999 – 2003	4	50,7	-1,8	-3,4	1,4	2,73
2003 – 2005	2	42,9	-1,1	-2,5	1,5	3,57
2005 – 2009	4	46,6	0,6	1,3	1,0	2,15
1995 – 2009	14	39,14	-0,3	-0,1	3,7	9,43
<i>Чоловіки</i>						
1995 – 1997	2	51,3	1,8	3,7	2,4	4,60
1997 – 2003	6	46,6	-1,7	-3,3	3,6	7,76
2003 – 2009	6	45,2	0,9	2,3	2,0	4,40
1995 – 2009	14	46,95	-0,7	-0,1	3,6	7,60

У міських поселеннях та сільській місцевості динаміка часткових коефіцієнтів економічної активності має як періоди збігу, при цьому значення коефіцієнтів зрівнюються, так і періоди із відмінними значеннями (рис. 3.3).

Так, перша ситуація властива для двох інтервалів, зокрема, у 1998 – 2000 рр. (відхилення в межах до 10 в.п.) та 2005 – 2009 рр. (відхилення в межах 5 в.п.). Максимальне перевищення значень коефіцієнта економічної активності у міських поселеннях припадає на 1997 р. (на 24 в.п.), та на 2001 – 2003 рр. – від 15 до 20 в.п.

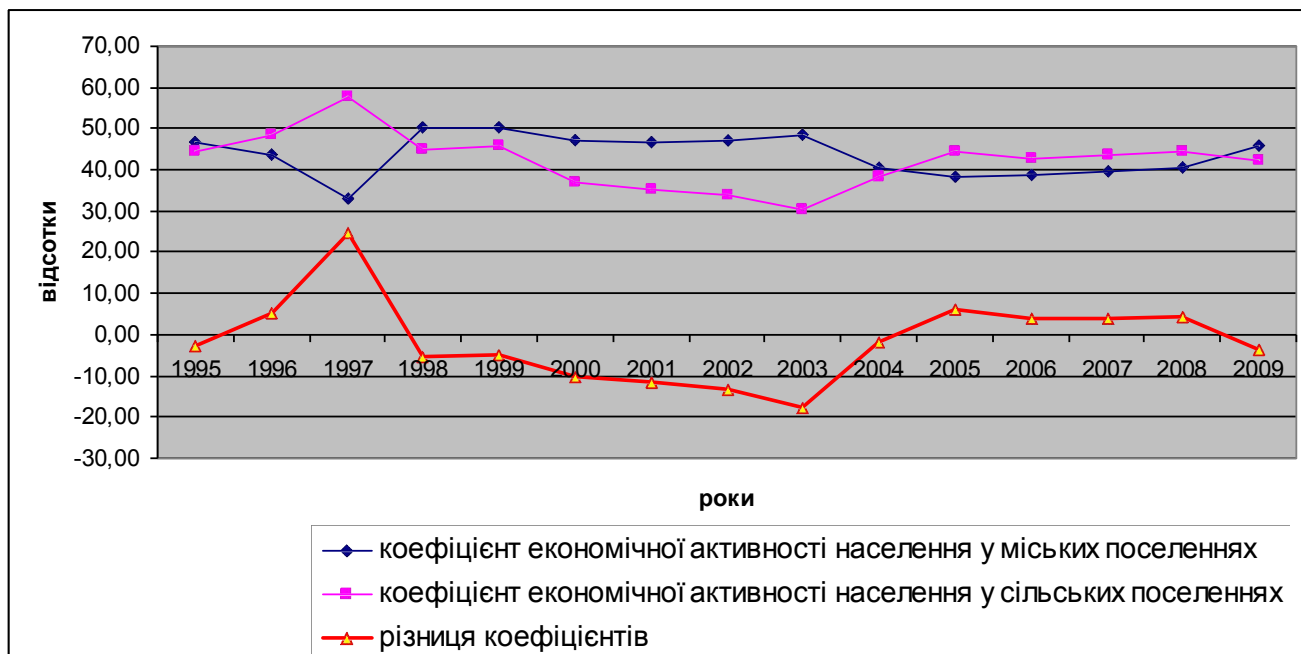


Рис. 3.3. Динаміка часткових коефіцієнтів економічної активності у Тернопільській області.

Оцінювання інтенсивності зміни у часі, а також динамічної варіації коефіцієнта економічної активності у міських поселеннях дає підстави для виокремлення таких періодів: 1995 – 1997 рр. – швидке зниження; 1997 – 1998 рр. – швидке зростання; 1998 – 2003 рр. – стабілізація на рівні 40%; 2003 – 2005 рр. – повільне зниження. 2005 – 2009 рр. – повільне зростання (табл. 3.11).

Максимальне значення коефіцієнта економічної активності у міських поселеннях зафіксовано в 1999 р. – 50,3%, а мінімальне – в 1997 р. (33%). У сільській місцевості особливості динаміки даного коефіцієнта характеризується такими періодичними змінами: 1995 – 1997 рр. – швидке зростання; 1997 – 1998 рр. – швидке зниження; 1999 – 2003 рр. – повільне зниження; 2003 – 2005 рр. – швидке зростання; 2005 – 2009 рр. – стабілізація на рівні 45%. Максимального значення цей коефіцієнт набув у 1997 р. – 57,6%, а мінімального – в 2003 р. (30,6%).

Таблиця 3.11

Середньорічні показники динаміки та динамічної варіації часткових коефіцієнтів економічної активності у Тернопільській області за типом поселення

Період	Кількість років у періоді	Середньорічний коефіцієнт економічної активності, %	Середньорічний абсолютний приріст коефіцієнта, в.п.	Середньорічний темп приросту, %	Середнє квадратичне відхилення	Коефіцієнт варіації, %
<i>Міські поселення</i>						
1995 – 1997	2	41,1	-6,9	7,5	7,2	17,61
1997 – 1999	2	44,5	8,7	23,6	8,7	19,54
1999 – 2003	4	47,9	-0,5	-1,1	10,0	20,87
2003 – 2005	2	42,3	-4,9	-10,7	1,9	4,44
2005 – 2009	4	39,3	0,6	1,6	2,0	5,05
1995 – 2009	14	43,6	-0,5	-1,9	0,2	0,54
<i>Сільська місцевість</i>						
1995 – 1997	2	50,2	0,6	13,9	6,7	13,43
1997 – 1999	2	49,3	0,4	-11,0	6,6	13,34
1999 – 2003	4	36,0	0,2	-9,5	7,2	19,90
2003 – 2005	2	37,8	0,7	20,5	4,8	12,57
2005 – 2009	4	43,8	0,3	0,1	5,6	12,73
1995 – 2009	14	42,1	0,02	0,03	1,6	3,80

Отже, на основі даних табл. 3.10, 3.11. можна стверджувати, що на протязі останніх досліджуваних років сформувалися подібні тенденції динаміки субкоефіцієнтів економічної активності, розрахованих окремо за статтю і типом поселення. Проте для міського населення та для чоловіків динамічна варіація даних коефіцієнтів в незначній мірі вища, про що свідчать коефіцієнти варіації.

Впродовж останніх досліджуваних п'ятнадцяти років динаміка загального коефіцієнта зайнятості населення у Тернопільській області мала циклічний характер. Так, у 1995 – 1999 рр. цей коефіцієнт залишався стабільним і знаходився на рівні 43-44 %, починаючи з 2000 – 2004 рр. даний показник продовжував знаходитися на одному і тому ж самому рівні 33-34 %, та після незначного підвищення з 2005 – 2009 рр знову залишався стабільно на одному і тому ж рівні 37-38 %.

Особливості зміни у часі коефіцієнта зайнятості зумовлюють здійснення такої періодизації: 1995 – 1999 рр. – стабілізація на одному рівні; 1999 – 2001 рр. – зниження; 2001 – 2003 рр. – стабілізація на одному рівні; 2003 – 2009 рр. – повільне зростання (табл. 3.13).

Таблиця 3.13

Середньорічні показники динаміки та динамічної варіації коефіцієнта зайнятості у Тернопільській області

Період	Кількість років у періоді	Середньорічний коефіцієнт зайнятості, %	Середньорічний абсолютний приріст коефіцієнта, в.п.	Середньорічний темп приросту, %	Середнє квадратичне відхилення	Коефіцієнт варіації, %
1995 – 1999	4	43,6	-0,2	-0,6	0,7	1,55
1999 – 2001	2	37,1	-4,6	3,3	1,7	4,45
2001 – 2003	2	33,2	-0,1	-0,2	0,2	0,58
2003 – 2009	6	36,7	1,2	-0,5	1,8	4,80
1995 – 2009	14	38,6	-0,3	-0,8	4,3	11,14

Аналізуючи дані, які графічно подані на рис. 3.5, можна виокремити декілька періодів з відмінними тенденціями зміни у часі (табл. 3.14): 1995 – 1997 рр. – швидке зниження; 1997 – 1999 рр. – зростання; 1999 – 2001 рр. – зниження; 2001 – 2003 рр. – повільне зростання; 2003 – 2005 рр. – повільне зниження; 2005 – 2009 рр. – повільне зростання.

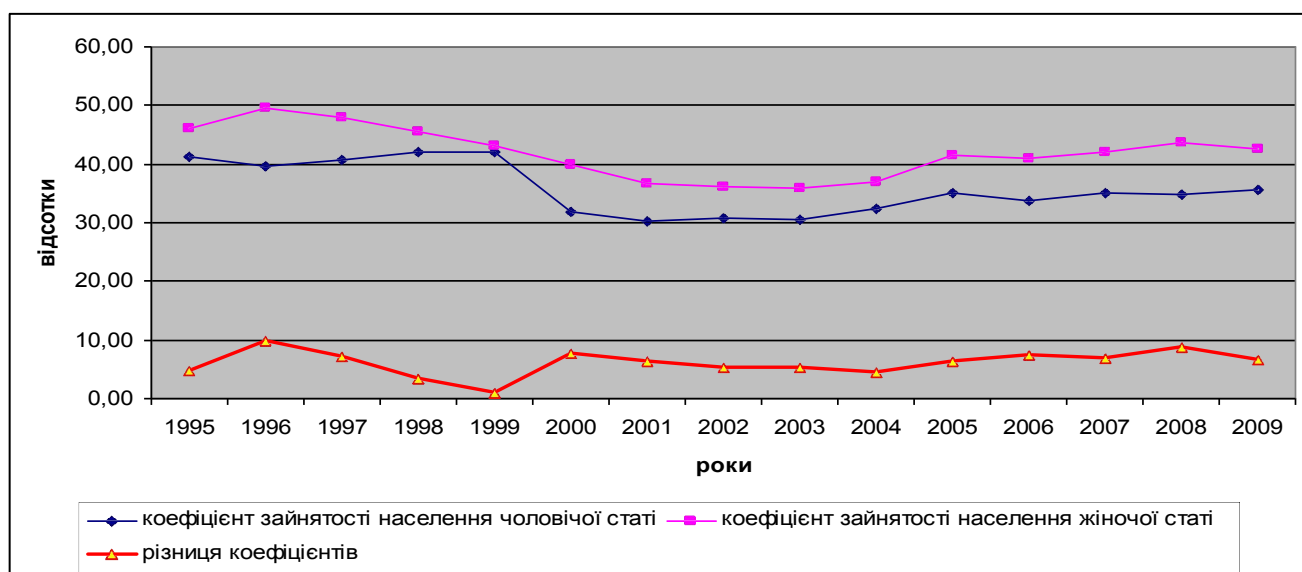


Рис. 3.5. Динаміка часткових коефіцієнтів зайнятості в Тернопільській області за статтю

Слід зазначити, що динаміка часткового коефіцієнта зайнятості населення за статтю має еволюційний характер, тобто без стрибкоподібного зростання чи спадання. У жінок рівень цього коефіцієнта загалом дещо вищий, ніж у чоловіків, а максимальна різниця спостерігається у 1996 та 2009 рр. (до 10 в.п.), а найменша – у 1999 р., коли значення коефіцієнтів майже однакові. Варіація

коефіцієнта зайнятості населення чоловічої статі дещо вища, оскільки в 1999 р. відбулося його стрімке зниження, тоді як траєкторія динаміки даного коефіцієнта для населення жіночої статі дещо плавніша (див. рис.3.5).

Максимальне значення коефіцієнта зайнятості жінок і чоловіків припадає на 1996 р. – 49,5% та 1999 р. – 42%, а мінімальне – на 2003 р. – відповідно 30,6%, та 35,9%. Особливості динаміки часткових коефіцієнтів зайнятості населення за статтю зумовлюють здійснення такої періодизації (табл. 3.14).

Таблиця 3.14

Середньорічні показники динаміки та динамічної варіації коефіцієнта зайнятості населення Тернопільської області за статтю.

Період	Кількість років у періоді	Середньорічний коефіцієнт зайнятості, %	Середньорічний абсолютний приріст коефіцієнта, в.п.	Середньорічний темп приросту, %	Середнє квадратичне відхилення	Коефіцієнт варіації, %
Жінки						
1995 – 1997	2	40,6	-0,2	-0,6	0,8	2,07
1997 – 2003	6	35,5	-1,7	-4,8	5,7	16,14
2003 – 2009	6	33,7	0,9	2,7	1,8	5,46
1995 – 2009	14	35,8	-0,5	-1,2	4,5	12,49
Чоловіки						
1995 – 1999	4	46,4	-0,7	-1,6	2,5	5,29
1999 – 2001	2	39,8	-3,2	-7,8	3,2	8,11
2001 – 2005	4	37,4	1,2	3,2	2,3	6,16
2005 – 2009	4	42,1	0,7	1,7	1,1	2,67
1995 – 2009	14	41,84	-0,2	-0,4	4,4	10,56

Аналіз показників динаміки часткового коефіцієнта зайнятості міського населення у Тернопільській області протягом 1995 – 2009 рр., а також лінійного графіка (рис 3.6) дає підстави для виокремлення таких періодів (табл. 3.15): 1995 – 1997 рр. – швидке зниження; 1997 – 1999 рр. – зростання; 1999 – 2001 рр. – зниження; 2001– 2003 рр. – повільне зростання; 2003 – 2005 рр. – повільне зниження; 2005 – 2009 рр. – повільне зростання.

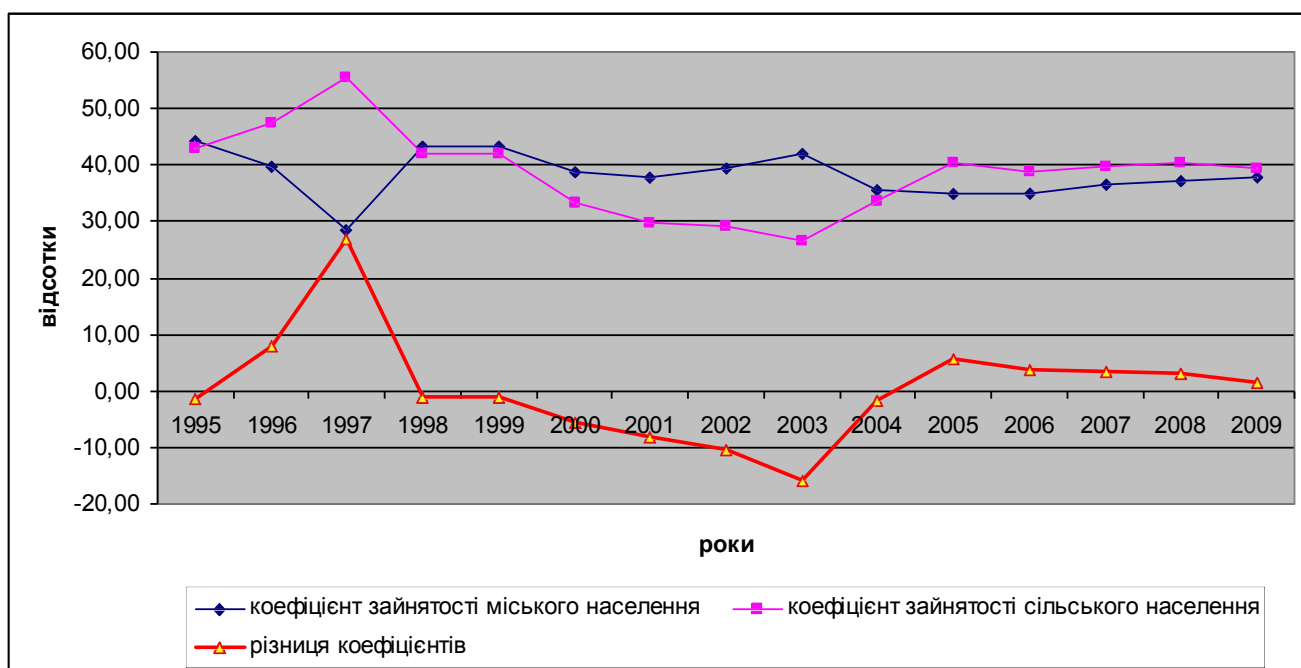


Рис. 3.6. Динаміка часткових коефіцієнтів зайнятості в Тернопільській області за типом поселення

Наявні також деякі відмінності у динаміці коефіцієнта зайнятості населення у міських поселеннях та сільській місцевості. Так, у міського населення з 1995 по 1997 рік спостерігається його зменшення з 44,3% до 28,7%, а коефіцієнт зайнятості сільського населення за цей період зріс з 42,9% до 55,5%, тобто в середньому на рік в 1,3 рази. У 1998-1999 рр дані коефіцієнти знаходились на одному і тому ж рівні, а вже після 1999 року коефіцієнт зайнятості населення у сільській місцевості почав стрімко спадати з 42,2% до 26,4 % в 2003 р. Коефіцієнт зайнятості міського населення змінювався дещо по іншому, тобто з 1999 р знижувався, проте у 2003 р. повернувся до рівня 1999 р., з різницею 1%. За період 2003-2009 рр, коефіцієнт зайнятості міського населення знизився з 42,1% до 37,1%, а коефіцієнт зайнятості сільського населення навпаки підвищився з 26,4 % до 40,4 %, при цьому середньорічний темп приросту змінився з 23,8% до -0,1%.

Слід зазначити, що мінімальне значення субкоефіцієнтів зайнятості зафіксовано у 1997 р. – 28,7 %, а максимальне досягнуто у 1995 р – 44,3 %, та 2003 р. – 42,1%, різниця між мінімальним і максимальним значенням становить 15,6 в.п.

Таблиця 3.15

Середньорічні показники динаміки та динамічної варіації часткових коефіцієнтів зайнятості у Тернопільській області за типом поселення

Період	Кількість років у періоді	Середньорічний коефіцієнт зайнятості, %	Середньорічний абсолютний приріст коефіцієнта, в.п.	Середньорічний темп приросту, %	Середнє квадратичне відхилення	Коефіцієнт варіації, %
<i>Міські поселення</i>						
1995 – 1997	2	37,5	-7,8	-19,5	8,0	21,36
1997 – 1999	2	38,4	7,3	23,0	0,1	0,17
1999 – 2001	2	38,4	7,3	23,0	0,5	1,29
2001 – 2003	2	39,8	2,1	5,4	2,0	4,97
2003 – 2005	2	37,5	-3,7	-9,1	0,6	1,47
2005 – 2009	4	35,8	0,8	2,2	1,1	3,16
1995 – 2009	14	38,3	-0,5	-1,2	4,2	11,04
<i>Сільська місцевість</i>						
1995 – 1997	2	48,7	0,6	13,7	6,4	13,08
1997 – 2003	6	36,9	0,1	-5,0	6,8	18,47
2003 – 2005	2	33,6	7,0	23,8	4,8	14,25
2005 – 2009	4	39,9	-0,03	-0,1	0,8	2,08
1995 – 2009	14	38,7	-0,2	-0,4	7,8	20,13

У сільській місцевості можна виокремити такі періоди як з відмінними, так і подібними значеннями коефіцієнта зайнятості населення(див. табл. 3.15.), а саме:

1995 – 1997 рр. – стрімке підвищення;

1997 – 2003 рр. – стрімке зниження;

2003 – 2005 рр. – стрімке підвищення

2005 – 2009 рр. – стабілізація.

Мінімальне значення коефіцієнта припадає на 2003 р. – 26,4 %, а максимальне у 1997 р. – 55,5 %, де фактично з цього періоду відбулося стрімке зниження протягом наступних п'яти років до найнижчого рівня, а отже відбулося зниження майже у 2 рази.

Наступним етапом характеристики показників ринку праці Тернопільської області, являється аналіз динаміки та динамічної варіації

коефіцієнтів безробіття населення (рис. 3.1). Оцінювання інтенсивності динаміки даного коефіцієнта дає підстави для виокремлення таких періодів (табл. 3.17):

1995 – 2001 рр. – повільне зростання;

2001 – 2006рр. – повільне зниження;

2006 – 2009рр. – стабілізація на одному рівні;

Необхідно зазначити, що повільне зростання коефіцієнту безробіття у 1995–2001 рр. (до 7%) супроводжувалось майже відсутнім соціально економічним розвитком та певною економічною та політичною нестабільністю у державі, проте вже з 2002 р спостерігається тенденція до покращення ситуації, тобто до зниження цього коефіцієнта до рівня 3,8 %.

Таблиця 3.17

Середньорічні показники динаміки та динамічної варіації коефіцієнта безробіття у Тернопільській області

Період	Кількість років у періоді	Середньорічний коефіцієнт безробіття, %	Середньорічний абсолютний приріст коефіцієнта, в.п.	Середньорічний темп приросту, %	Середнє квадратичне відхилення	Коефіцієнт варіації, %
1995 – 2001	4	4,1	0,8	23,8	1,9	45,40
2001 – 2006	2	5,1	-0,8	-13,8	1,1	22,06
2006 – 2009	3	2,8	-0,01	-0,2	0,1	2,97
1995 – 2009	14	4,2	0,1	4,7	1,3	31,81

Слід звернути увагу, що з 2001 р. по 2006 р. відбувалося зниження коефіцієнта безробіття, а разом із цим і суттєве зниження рівня безробіття (з 17,2 до 8,7%). У 2006–2009 рр. коефіцієнт безробіття стабілізувався на рівні 2,8%, тобто за даний період у порівнянні з двома іншими періодами було зареєстровано найнижчий середньорічний коефіцієнт безробіття.

Порівняльний аналіз динаміки субкоефіцієнтів безробіття населення за статтю характеризується певними відмінностями тенденцій до збільшення чи зменшення (рис. 3.8). Оцінювання інтенсивності динаміки коефіцієнта безробіття населення чоловічої та жіночої статі дає підстави для виокремлення таких періодів (табл. 3.18):

Жінки:

1995 – 2001 рр. – швидке зростання;

2001 – 2005 рр. – швидке зниження;

2005 – 2009 рр. – стабілізація та коливання на одному рівні.

Чоловіки:

1995 – 2001 рр. – швидке зростання;

2001 – 2005 рр. – повільне зниження;

2005 – 2009 рр. – стабілізація та коливання на одному рівні.

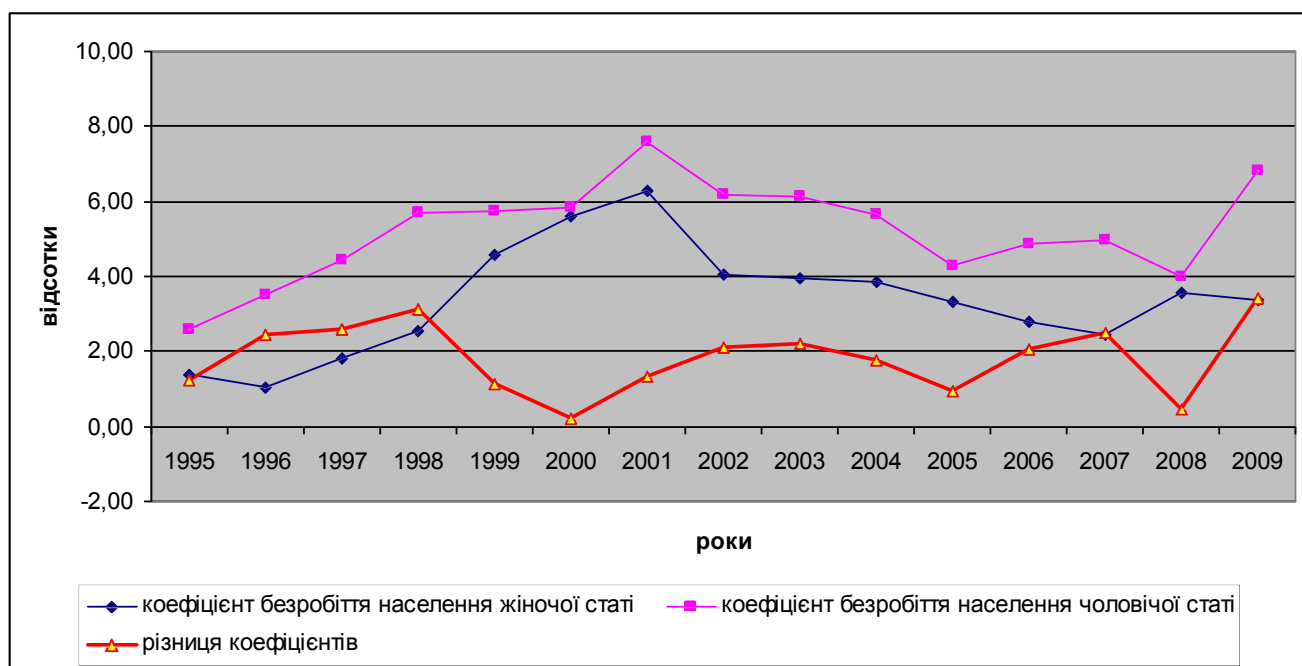


Рис. 3.8. Динаміка часткових коефіцієнтів безробіття у Тернопільській області за статтю

Так, з 1995 року коефіцієнт безробіття населення жіночої та чоловічої статі повільно зростає із незначною перевагою у темпах росту для жінок. Ця тенденція у 2001р. змінилась у зворотному напрямку до зниження і до 2006 р коефіцієнт безробіття жінок знизився до 3,8%, а чоловіків – до 3,3%. У середньорічних показниках коефіцієнту безробіття за статтю найвищий показник зареєстровано в період з 2001 р. по 2005 р. (відповідно 4,3% і 6,0 %), та найнижчий – у періоді з 2005 по 2009 рр. (відповідно 3,0% і 4,5 %).

Таблиця 3.18

**Середньорічні показники динаміки та динамічної варіації коефіцієнта
безробіття в Тернопільській області за статтю**

Період	Кількість років у періоді	Середньорічний коефіцієнт безробіття, %	Середньорічний абсолютний приріст коефіцієнта, в.п.	Середньорічний темп приросту, %	Середнє квадратичне відхилення	Коефіцієнт варіації, %
Жінки						
1995 – 2001	6	3,3	0,8	28,3	2,1	36,16
2001 – 2005	4	4,3	-0,7	-14,5	1,1	17,99
2005 – 2009	4	3,0	0,1	1,6	0,5	14,37
1995 – 2009	14	3,4	0,2	6,9	1,5	44,68
Чоловіки						
1995 – 2001	6	5,1	0,8	19,2	1,7	32,61
2001 – 2005	4	6,0	-0,8	-13,2	1,2	19,64
2005 – 2009	4	4,5	-0,1	-1,8	0,5	10,05
1995 – 2009	14	5,1	0,11	3,0	1,3	24,89

У характеристиках коефіцієнта безробіття населення за типом поселення суттєвих відхилень від загальних середніх по області не спостерігається. Оцінювання інтенсивності динаміки коефіцієнта безробіття міського та сільського населення регіону дає підстави для виокремлення таких періодів (рис. 3.9, табл.3.19):

Міське населення:

1995 – 2001 рр. – швидке зростання;

2001 – 2005 рр. – швидке зниження;

2005 – 2009 рр. – стабілізація та повільне зниження.

Сільське населення:

1995 – 2001 рр. – швидке зростання;

2001 – 2005 рр. – повільне зниження;

2005 – 2009 рр. – стабілізація на одному рівні.

У періодизації змін динаміки коефіцієнтів безробіття в сільській місцевості та міських поселеннях спостерігається подібність тенденцій, проте динаміка темпів зростання та спадання в міських поселеннях місцевості є більш виразною.

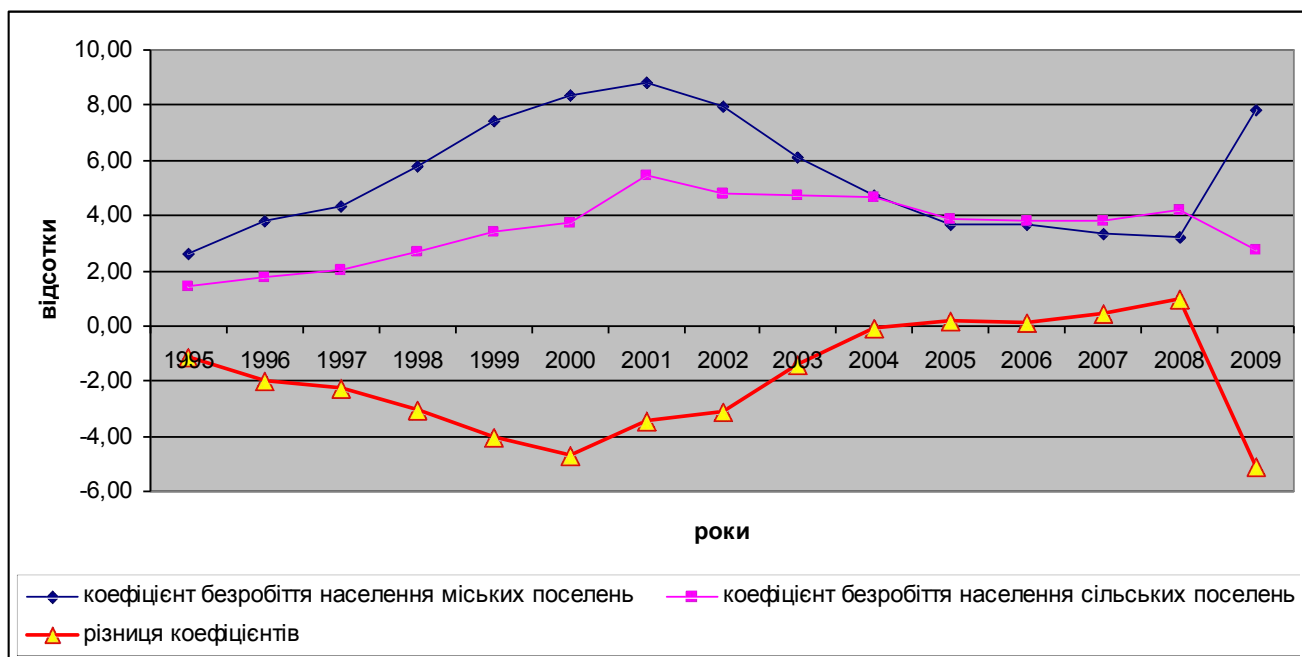


Рис. 3.9. Динаміка часткових коефіцієнтів безробіття у Тернопільській області за типом поселення

Таблиця 3.19
Середньорічні показники динаміки та динамічної варіації коефіцієнта безробіття в Тернопільській області за типом поселення

Період	Кількість років у періоді	Середньорічний коефіцієнт безробіття, %	Середньорічний абсолютний приріст коефіцієнта, в.п.	Середньорічний темп приросту, %	Середнє квадратичне відхилення	Коефіцієнт варіації, %
Міські поселення						
1995 – 2001	6	5,9	1,0	22,3	2,4	40,85
2001 – 2005	4	6,3	-1,3	-19,7	2,2	34,14
2005 – 2009	4	3,5	-0,2	-3,4	0,2	6,91
1995 – 2009	14	5,3	0,05	1,4	2,1	40,05
Сільська місцевість						
1995 – 2001	6	2,9	0,7	24,1	1,4	47,39
2001 – 2005	4	4,7	-0,4	-8,1	0,6	11,80
2005 – 2009	4	3,9	0,1	2,1	0,2	4,79
1995 – 2009	14	3,6	0,2	7,6	1,2	33,39

Максимальне значення коефіцієнта зафіксовано у 2001 році, а мінімальне – у 1995 році. Для коефіцієнта безробіття у міських поселеннях характерним є відсутність чітко вираженої тенденції до зміни у часі, проте динаміка показника

у сільській місцевості має певну тенденцію до зростання (див. рис. 3.9)

Таким чином, порівняльний аналіз інтенсивності розвитку процесів на ринку праці Тернопільської області підтвердив, що до 2001 р. суспільно-економічний розвиток знаходився на досить низькому рівні, про що свідчать низький рівень зайнятості та високий рівень безробіття населення, але з 2001 р. ситуація на ринку праці регіону покращилася, про що свідчать підвищення рівня економічної активності та зайнятості, та разом з цим і зниження рівня безробіття.

3.2. Порівняльний аналіз якісно однорідних територій Тернопільської області за показниками ринку праці та соціально-економічного розвитку

Виокремлення якісно однорідних територій за рівнем функціонування ринку праці та рівнем соціально-економічного розвитку регіону доцільно здійснювати за допомогою кластерного аналізу, який є методом багатовимірного статистичного групування. Побудова науково обґрунтованої класифікації системи показників та виявлення внутрішніх зв'язків між ними передбачає використання методів кластеризації. При використанні процедур кластерного аналізу розчленування одиниць сукупності на якісно однорідні групи може здійснюватися одночасно за великою кількістю ознак, які не диференціюються за своєю значущістю. Показники, які використовують у кластерному аналізі, можна класифікувати як економічні, соціальні, демографічні, трудові, освітньо-культурні, безпеки праці та охорони здоров'я.

У дисертаційному дослідженні нами при формуванні системи показників для кластерного аналізу пріоритет віддано тим показникам, які певною мірою відображають відносини на ринку праці та соціально-економічний розвиток кожного району Тернопільської області. Для кластерного аналізу використано статистичні дані офіційних джерел статистичної інформації по кожному відібраному показнику в розрізі районів Тернопільської області (Додатки Б.1, Б.2).

Кластерний аналіз на основі вищезазначених показників функціонування

ринку праці та соціально-економічного розвитку регіону доцільно розпочати з визначення статистичних характеристик для згрупованих за цими показниками регіональних сукупностей, їх внутрішніх закономірностей, зокрема ступеня однорідності та особливостей структури. На нашу думку, такими характеристиками є середня (\bar{X}), медіана (Me), максимальне (X_{max}) та мінімальне (X_{min}) значення показника, першій (Q_1) та третій (Q_3) квартили, середнє квадратичне відхилення (δ), коефіцієнт варіації (V_σ) коефіцієнт асиметрії (A_s), коефіцієнт ексцесу (E_k). Кожна з цих характеристик є оцінкою певного процесу або явища на ринку праці регіону та визначається на основі статистичних даних по районах. Зазначимо, що сформована система показників придатна до оцінювання стану і тенденцій розвитку ринків праці у регіоні.

Для дослідження, оцінки та порівняння стану ринку праці та соціально-економічного розвитку регіону нами розраховано статистичні характеристики на основі даних по кожному районі Тернопільської області в 2009 р. (табл. 3.21). Статистичні характеристики центру розподілу та варіації показників стану ринку праці та соціально-економічного розвитку районів Тернопільської області показують, що показники стану ринку праці (шість із семи) «навантаження на одне вільне робоче місце (вакансію)», «працевлаштування незайнятих трудовою діяльністю (осіб)», «вивільнення працівників (осіб)», «середньорічна кількість найманих працівників (осіб)», «навчено новим професіям (осіб)», «підвищення кваліфікації працівників (осіб)» характеризуються досить значною неоднорідністю даних по районах області, оскільки коефіцієнт варіації становить більше 33,0%. Виявлена неоднорідність сукупності даних по районах за більшістю показників стану ринку праці визиває сумніви щодо правильності визначених узагальнюючих даних. Зокрема один з основних показників – «навантаження на одне вакантне місце», який характеризується навантаженням безробітних на одне вільне робоче місце або вакансію становить у середньому по області 25 осіб, проте в Тернопільському районі – 2 особи на одне робоче місце, тобто найнижче навантаження, а в Бучацькому районі – 75 осіб, це найвище навантаження.

Таблиця 3.21

**Статистичні характеристики показників функціонування ринку праці та соціально-економічного розвитку
Тернопільської області у 2009 р.**

Показники	Середня	Медіана	Максимум	Мінімум	Q1	Q3	Середнє квадратичне відхилення	Коефіцієнт варіації	Асиметрія	Ексцес
Показники стану ринку праці										
Середньорічна номінальна заробітна плата найманих працівників, грн	1331,4	1327,02	1534	1250,49	1277,10	1358,81	67,9	5,10	1,50893	0,87354
Навантаження на одне робоче місце	25,4	23,50	75	2	14,00	29,00	17,9	70,47	1,38331	0,85441
Працевлаштування незайнятих трудовою діяльністю	1280,1	1097,50	2771	418,00	809,00	1730,00	585,7	45,75	0,84376	15,81130
Вивільнення працівників	95,8	38,00	852	3,00	20,00	81,00	193,9	202,40	3,89192	16,79334
Середньорічна кількість найманих працівників	9994,3	6213,50	75470	923,00	4454,00	8630,00	16580,0	165,89	4,04024	10,09306
Навчались новим професіям	160,2	37,00	1373	6,00	20,00	87,00	342,3	213,67	3,13409	-0,85663
Підвищили кваліфікацію	432,1	432,50	750	154,00	309,00	562,00	178,9	41,40	0,22401	0,64175
Показники соціально-економічного розвитку										
Обсяг імпорту товарів, тис. дол. США.	9958,0	1852,40	73969	63,50	276,50	3730,10	23134,6	232,32	2,66719	5,91264
Прямі іноземні інвестиції, тис. грн.	3441,8	423,30	23282	0,00	0,00	2616,50	6164,2	179,10	2,39108	16,41726
Динаміка оптового товарообороту, тис. грн.	277413,6	17359,70	3675891	0,00	5356,60	50720,90	864537,7	311,64	4,00020	17,72159
Обсяг послуг наданих населенню, тис. грн.	23,6	9,45	270	2,30	4,00	14,50	61,8	261,86	4,19608	17,14420
Кількість малих підприємств, одиниць	263,5	138,50	2247	55,00	104,00	201,00	500,1	189,79	4,10275	3,71003
Забезпеченість житловим фондом (в середньому на одну особу м загальної площі)	23,3	23,20	28	19,40	22,20	24,20	1,9	8,15	0,40809	10,09807
Надано населенню субсидій для відшкодувань на оплату ЖКГ. тис. грн.	147,1	92,95	689	18,60	77,20	193,10	151,9	103,26	2,93030	-1,39804
Надано населенню субсидій для відшкодувань на оплату газу. тис. грн.	88,3	64,85	213	0,00	29,70	170,40	72,2	81,77	0,46161	12,14380
Чисельність постійного населення, осіб	60311,9	53898,50	216095	20197,00	39836,00	67360,00	42162,7	69,91	3,20498	4,88749
Сальдо внутрішньої міграції, осіб	-68,1	-58,00	61	-307,00	-104,00	-23,00	77,3	113,51	-1,6092	5,79675
Сальдо зовнішньої міграції, осіб	-67,7	-52,00	88	-345,00	-88,00	-26,00	87,6	129,39	-1,6839	2,42185

Аналогічно показники соціально-економічного розвитку регіону показують також досить високу варіацію. В усіх досліджуваних одинадцяти показниках коефіцієнт варіації більше 69%. Надзвичайно нерівномірно розподілено по районах області надходження прямих іноземних інвестицій, обсяг імпорту товарів, динаміка оптового товарообороту, де ці показники показують надзвичайно високий коефіцієнт варіації – більше 179%. Досить нерівномірно розподілено по районах області один з важливих показників для соціально-економічного розвитку регіону «кількість малих підприємств», зокрема в одному районі зареєстровано 55 малих підприємств, а в іншому – 22470 одиниць. Виходячи із міркувань, що в районах, де зосереджена невелика кількість малих підприємств, відбувається зменшення кількості постійного населення, збільшується рівень зовнішньої та внутрішньої міграції населення. Ці особливості можна спостерігати зокрема у Підгаєцькому районі, де чисельність постійного населення найнижча по області – 21970 осіб, а сальдо зовнішньої та внутрішньої міграції – найвищі (другий район за рейтингом, після Підволочиського).

Отже за результатами розрахунку характеристик центру розподілу показників ринку праці та показників соціально-економічного розвитку Тернопільського регіону можна стверджувати, що нерівномірність розподілу ресурсів по районах Тернопільської області спричиняє дестабілізацію процесів розвитку окремих районів області, що призводить до важких соціальних, економічних та політичних наслідків та погіршення в цілому стану ринку праці.

Зазначимо, що для комплексної оцінки стану ринку праці за вищенаведеними показниками та порівняння їх із показниками соціально-економічного розвитку використано дані по 17 районах Тернопільської області, а в якості метода багатомірного групування застосовано кластерний аналіз. Графічно процедура кластеризації подається у вигляді дендограми за умови, що ця процедура оперує тільки з елементами матриці відстаней або подібності. У дендограмі-дереві об'єкти розташовані горизонтально знизу, а результати кластеризації – зверху. Значення відстаней або подібностей, які відповідають

побудові нових кластерів, подають на вертикальній прямій зліва.

На основі стандартизованих значень нами побудовано вертикальні дендрограми, які відображають результати багатомірного групування районів Тернопільської області за показниками функціонування ринку праці та показниками соціально-економічного розвитку регіону (рис. 3.11, 3.12).

З дендрограм видно, що за показниками ринку праці та показниками соціально-економічного розвитку районів Тернопільської області чітко виділяється кластер А та кластер Б, де кластер Б, поділяється на кластери Б1 та Б2.

До кластеру А на двох дендрограмах входить тільки один Тернопільський район, кластер Б об'єднує всі інші 16 районів. Зокрема до кластеру Б1 за показниками ринку праці входять: Підгаєцький, Підволочиський, Шумський, Монастирський, Лановецький, і Заліщицький, райони Тернопільської області, кластер Б2 об'єднує всі інші десять районів – Терехівський, Чортківський, Кременецький, Збараський, Гусятинський, Борщівський, Буцацький, Зборівський, Козівський і Бережанський райони. За показниками соціально-економічного розвитку до районної зони кластеру Б1 входить на один район менше у порівнянні з попередньою дендрограмою, тобто п'ять районів: Підгаєцький, Монастирський, Лановецький, Підволочиський та Зборівський. До кластера Б2 входять всі інші одинадцять районів, крім Тернопільського, так як зазначено, що цей район відноситься до кластеру А. Отже у дендрограмах представлені однорідні регіональні зони за показниками ринку праці та показниками соціально-економічного розвитку Тернопільської області у 2009 році, що виокремлені методом кластерного аналізу.

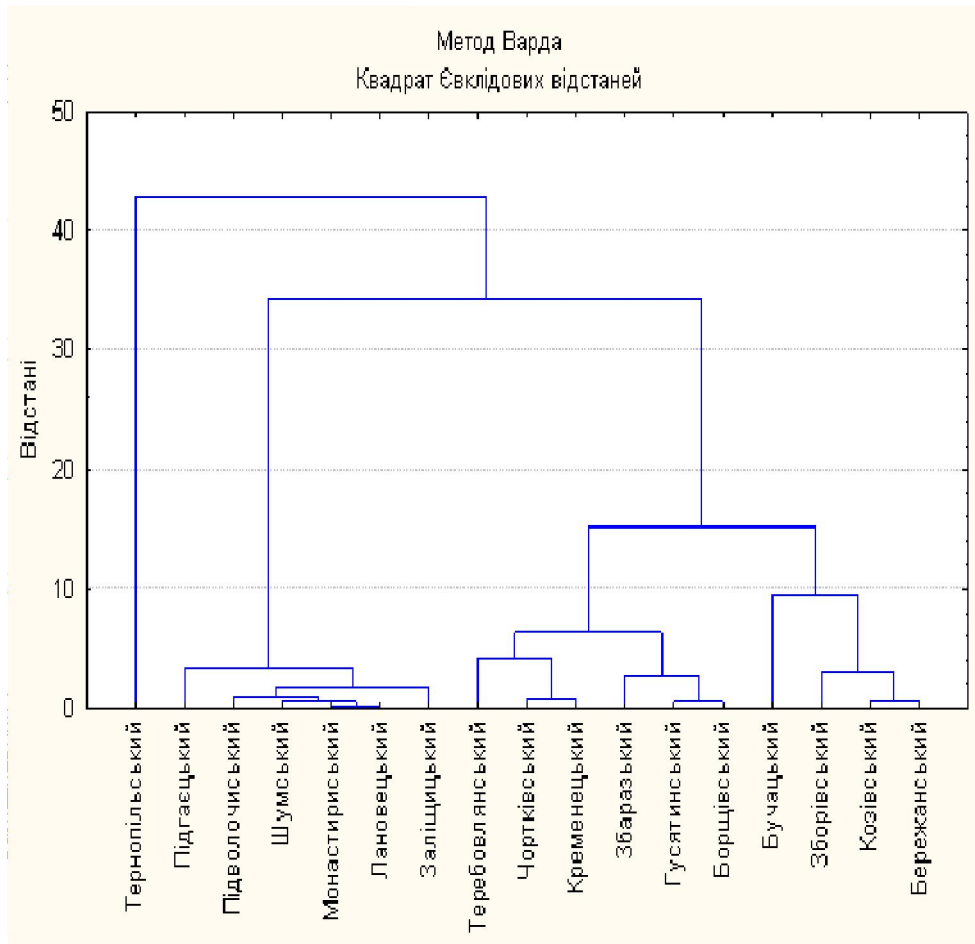


Рис. 3.11. Дендрограма розподілу районів Тернопільської області за показниками ринку праці в 2009 р.

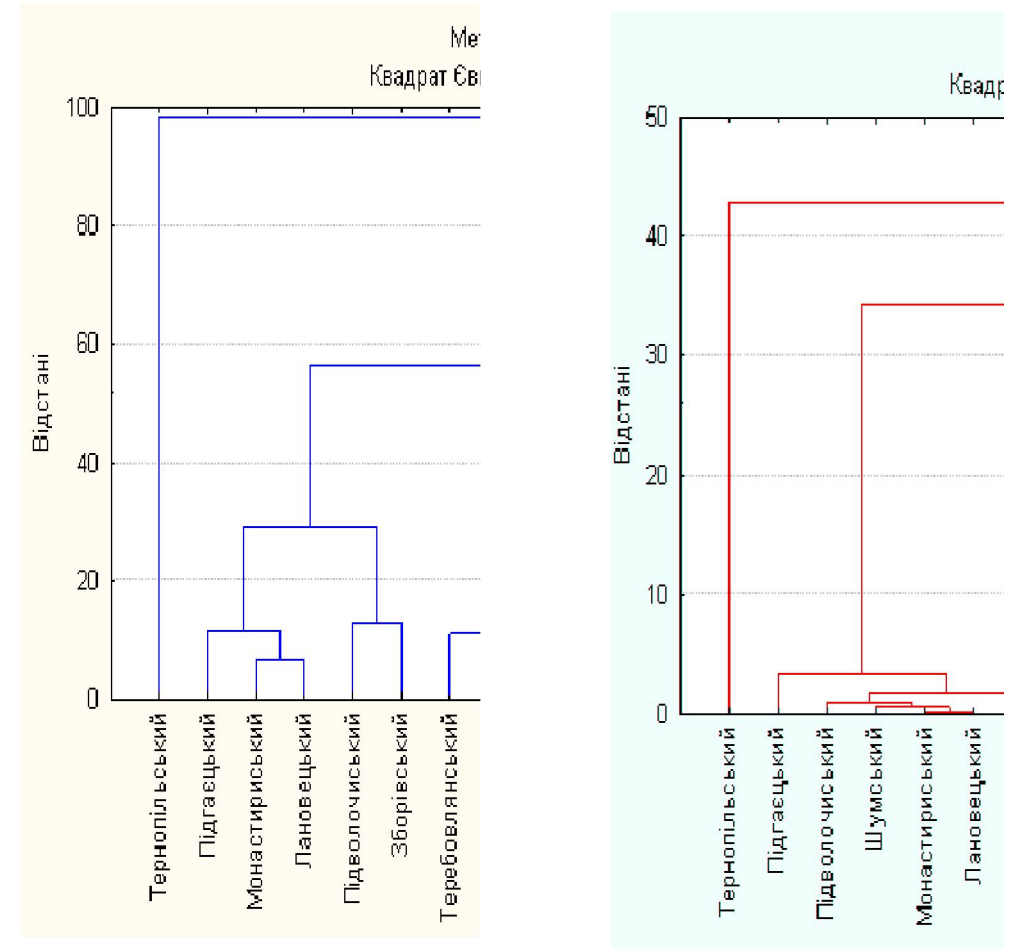


Рис. 3.12. Дендрограма розподілу районів Тернопільської області за показниками соціально-економічного розвитку в 2009 р.

Зазначимо, що кластер А, до якого належить Тернопільський район, характеризується до певної міри меншою соціальною напругою. Так, за показниками ринку праці середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників у кластері А найвища – 1376,1 грн., а навантаження на одне вільне робоче місце є найменшим – 2 особи. У кластері А зафіксовано найнижче значення показника у працевлаштуванні незайнятих трудовою діяльністю та найвищі значення у вивільненні працівників, середньорічній кількості найманих працівників та кількість осіб, які навчались новим професіям та підвищили кваліфікацію.

Кластер Б, який розподілено на дві районні зони відповідно до кластерів Б1 і Б2, характеризується значними відмінностями у мінімальних та максимальних значеннях ознакового простору (додаток В.1). Найбільш помітні відмінності спостерігаються у навантаженні на одне робоче місце, оскільки значення цього показника в кластері Б1 коливаються в межах від 8 до 24 безробітних, а у кластері Б2 – від 15 до 75 безробітних, що дає підстави для висновку про сприятливішу ситуацію на ринку праці у районній зоні кластеру Б1.

Хоча, районна зона кластеру Б1 в основному домінує за якісними характеристиками, проте за деякими показниками перевага належить районній зоні кластеру Б2, а саме за працевлаштуванням незайнятих трудовою діяльністю, середнє значення якого переважає майже у два рази (1397 проти 794 незайнятих); за кількістю осіб що навчались новим професіям, середнє значення цього показника становить 38,3 осіб проти 28,8 осіб та кількість осіб, які підвищили кваліфікацію – 441,9 проти 298,7, тобто також майже вдвічі.

За наведеними характеристиками виокремлення однорідних територій районна зона кластеру А (Тернопільський район) знаходиться в більш сприятливих умовах для розвитку ринку праці у порівнянні з районними зонами кластеру Б. Тому для покращення ситуації на всій території Тернопільської області, перш за все, потрібно зменшити соціальну напругу шляхом удосконалення соціально-трудоxих відносин між суб'єктами ринку

праці, а також своєчасно та ефективно застосовувати механізми підтримки та регулювання ринку праці безпосередньо на місцях у районах області.

На нашу думку, результати кластерного аналізу свідчать про те, що причинами неоднорідності розвитку ринку праці районів Тернопільської області є, перш за все, нерівномірність територіального розподілу попиту та пропозиції на робочу силу на всій території, незбалансованість рівня економічного розвитку у всіх районах, а також своєрідність соціальних та економічних умов функціонування ринку праці.

Виокремленні однорідні групи районів за показниками соціально-економічного розвитку, характеризуються аналогічним розподілом районів на кластери А та Б, де Б поділяється на Б1, Б2. Що характерно, у відстанях між кластерами А та Б за показниками соціально-економічного розвитку спостерігається більша віддаленість між головними кластерами. У відмінностях між двома наведеними розподілами на однорідні районні зони, у кластерах Б1 та Б2 Шумський, Заліщицький та Зборівський райони змінюють місце кластерного розташування, а це доводить, що деякі з відібраних показників досить неоднорідні у своїх значеннях і в залежності від типів розподілу змінюють своє розташування із кластеру Б1 у кластер Б2, та навпаки (рис. 3.13, 3.14).



Рис. 3.13. Розподіл районів Тернопільської області на однорідні зони за показниками ринку праці у 2009 р.

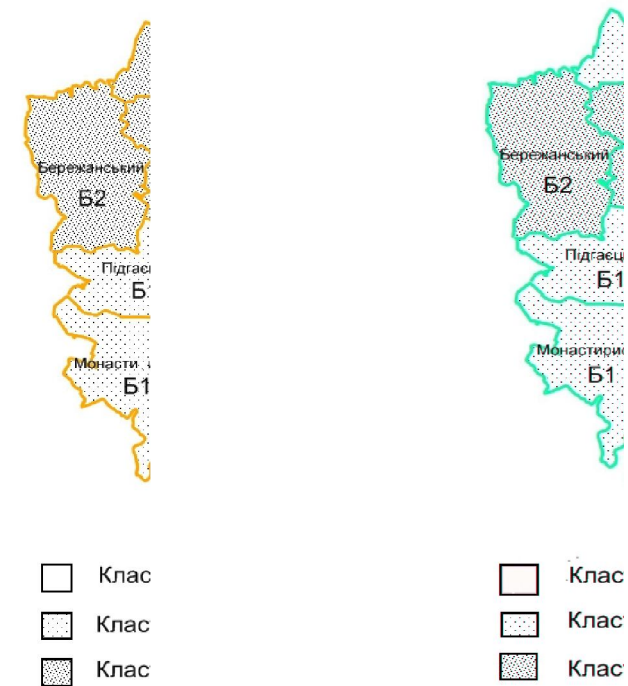


Рис. 3.14. Розподіл районів Тернопільської області на однорідні зони за показниками соціально-економічного розвитку у 2009 р.

Отже, з метою розподілу районів Тернопільської області на однорідні групи за показниками функціонування ринку праці та показникам соціально-економічного розвитку було використано підхід, запропонований та описаний Вардом, який ґрунтується на матриці подібності. Цей метод відрізняється від інших методів, оскільки використовуються методи дисперсійного аналізу для оцінки відстаней між кластерами, а результати кластерного аналізу дозволяють у подальшому віднести раніше невідомі об'єкти за їх ознаками до визначеної вже відомої групи, що дає змогу перейти до регулювання досліджуваних процесів.

3.3. Рейтингова оцінка районів Тернопільської області за станом ринку праці та рівнем соціально-економічного розвитку

Обґрунтування управлінських рішень на всіх рівнях державного управління повинно базуватися на об'єктивній рейтинговій оцінці соціально-економічних і демографічних умов функціонування ринкового механізму в системі соціально-економічних відносин.

З цією метою наступним етапом статистичного дослідження ринку праці Тернопільської області є рейтингове оцінювання районів за показниками, які характеризують соціально-економічні умови розвитку регіону та функціонування ринку праці. До них відносять показники:

- ✓ економічного розвитку;
- ✓ соціального розвитку;
- ✓ демографічного стану;
- ✓ трудового потенціалу;
- ✓ освітньо-культурного забезпечення;
- ✓ безпеки праці та охорони здоров'я.

Методика побудови рейтингової оцінки на основі інтегрального показника стану ринку праці та інтегрального показника соціально-економічного розвитку районів дає можливість провести порівняльний аналіз їх рівнів у районах Тернопільської області, визначити зміну рівня за

досліджуваний період, проранжувати райони за значенням інтегрального показника та визначити, за рахунок яких внутрішніх факторів відбулася його зміна.

Для інтегрального оцінювання функціонування ринку праці у Тернопільській області та соціально-економічного розвитку регіону на першому етапі здійснено вибір вихідних даних, що значною мірою зумовлено доступною офіційною статистичною інформацією. До системи статистичних показників функціонування ринку праці Тернопільської області відібрано сім показників, до системи статистичних показників соціально-економічного розвитку Тернопільського регіону відібрано дванадцять показників. Проте, для визначення рейтингу районів за станом ринку праці і рівнем соціально-економічного розвитку до уваги беруться всі перелічені дев'ятнадцять показників (тобто і показники ринку праці, і показники соціально-економічного розвитку). Зазначимо, що всі наведені показники мають різний напрям дії: прямої дії – це стимулятори (сприяють розвитку регіону); зворотної дії – це дестимулятори (дестабілізують ситуацію у регіоні). При цьому категорія «вектор соціального ефекту» (стимулятори та дестимулятори) характеризується позитивною чи негативною динамікою статистичного показника, за якої рівень соціальної напруги у регіоні зменшується або підвищується.

Показники ринку праці:

прямої дії (стимулятори):

- середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників (грн.);
- кількість працевлаштованих з числа незайнятих трудовою діяльністю (осіб);
- середньорічна кількість найманих працівників (осіб);
- рівень навчання новим професіям (у % до облікової кількості штатних працівників);
- рівень підвищення кваліфікації працівників (у % до облікової кількості штатних працівників)

зворотної дії (де стимулятори):

- навантаження на одне вільне робоче місце, вакансію (осіб);
- вивільнення працівників (осіб).

Показники соціально-економічного розвитку:

прямої дії (стимулятори):

- прямі іноземні інвестиції, тис. грн..
- оптовий товарооборот, тис. грн.
- обсяг послуг, наданих населенню, тис. грн..
- кількість малих підприємств, одиниць
- забезпеченість житловим фондом (в середньому на одну особу м загальної площі)
- надано населенню субсидій для відшкодувань на оплату ЖКГ. тис. грн..
- надано населенню субсидій для відшкодувань на оплату газу. тис. грн..
- чисельність постійного населення, осіб
- кількість загальноосвітніх закладів

зворотної дії (де стимулятори):

- обсяг імпорту товарів, тис. дол.. США.
- кількість потерпілих від травматизму, пов'язаного з виробництвом, чол.
- викиди шкідливих речовин від стаціонарних джерел забруднення та автотранспорту в атмосферу, тис. тон.

Наступний етап рейтингової оцінки передбачає стандартизацію значень цих показників таким чином, що всі індивідуальні значення по сукупності районів співвідносилися з найкращими значеннями (найбільшими, якщо ознака «прямої дії» та найменшими, якщо ознака «зворотної дії»):

$$z_{ij} = \frac{x_{ij} - x_{\min}}{x_{\max} - x_{\min}} \quad (\text{пряма дія} - \text{стимулятори}); \quad (3.4)$$

$$z_{ij} = \frac{x_{\max} - x_{ij}}{x_{\max} - x_{\min}} \quad (\text{зворотня дія} - \text{дестимулятори}); \quad (3.5)$$

де x_{ij} – значення i -го показника у j -му районі області;

x_{\max}, x_{\min} – мінімальне та максимальне значення i -го показника.

Сформовані групи показників після їх стандартизації вважаються рівновагомими, отже розрахунок інтегрального показника для рейтингової оцінки на основі стандартизованих значень виконується за формулою середньої арифметичної простої:

$$\bar{p}_j = \frac{\sum_{i=1}^m z_{ij}}{m}; \quad (3.6)$$

де m – кількість показників,

z_{ij} – стандартизовані значення показників.

Значення інтегральних рейтингових оцінок коливаються у межах від 0 до 1, що дозволяє оцінити стан окремого району, групи районів або значення «середнього району» відповідно до шкали виміру відносних відстаней (Додатки Д.1., Д.2., Е.1, Е.2).

У результаті проведеного рейтингового оцінювання по кожному з 17 районів Тернопільської області за інтегральним показником соціально-економічного розвитку в 2007р. і 2009 р. визначено, що середня величина інтегрального показника у 2007 р. складає 0,470, а у 2009 р. – 0,451. У дев'яти з сімнадцяти районів області значення інтегральної показника нижче за середній рівень ($\bar{p}_{j07} \leq 0,470$ та $\bar{p}_{j09} \leq 0,451$), а в інших восьми районах значення

інтегрального показника вище його середнього рівня ($\bar{p}_{j07} \geq 0,470$ та $\bar{p}_{j09} \geq 0,451$). Незмінне сьоме, тринадцяте, п'ятнадцяте, шістнадцяте та сімнадцяте місце у загальному рейтингу за двома розподілами займають Гусятинський, Монастирський, Козівський, Лановецький та Підгаєцький райони (табл. 3.23).

Диференціація районів за рівнем інтегрального показника (рейтингової оцінки) не дуже висока, середнє квадратичне відхилення знаходиться у межах 0,09 – 0,10, коефіцієнт варіації інтегрального показника становить $V_{2007} = 21,36\%$; $V_{2009} = 19,09\%$.

Інтегральне оцінювання стану ринку праці дає змогу згрупувати територіальні (районні) ринки праці за відстанню до гіпотетичного ідеального рівня. Система інтегрального оцінювання формує конкретні варіанти еталонного значення, які відображають найкращий та найгірший стан ринку праці у регіоні. До якісно найкращих районів відносяться ті, в яких рейтингове значення вище середнього рівня інтегрального показника, та якісно гірших – в яких рейтингове значення інтегрального показника нижче середнього рівня. У 2007 р. за станом ринку праці середній рівень інтегрального показника становив 0,497, у 2009 р. – 0,549. У 2007 р. та в 2009 р. за станом ринку праці у дев'яти з сімнадцяти районів області значення інтегрального показника нижче за середній рівень ($\bar{p}_{j07} \leq 0,548$ та $\bar{p}_{j09} \leq 0,497$), а в інших восьми районах – вище його середнього рівня ($\bar{p}_{j07} \geq 0,548$ та $\bar{p}_{j09} \geq 0,497$), десять районів із сімнадцяти в 2007 р. та в 2009 р. займають постійне рейтингове місце, тобто їхній рейтинг є стабільним (табл. 3.22).

Таблиця 3. 22

Рейтингова оцінка районів Тернопільської області за інтегральним показником ринку праці в 2007, 2009 рр.

Райони	Значення рейтингової оцінки		Ранг району за показниками ринку праці		Відхилення від середнього значення рейтингової оцінки	
	2007	2009	2007	2009	2007	2009
Тернопільський	0,8269	0,7073	1	1	0,278	0,210
Чортківський	0,7463	0,6815	2	2	0,197	0,184
Кременецький	0,6887	0,6635	3	3	0,140	0,166
Збарзький	0,6436	0,4982	4	9	0,095	0,002
Гусятинський	0,6171	0,5490	5	5	0,068	0,052
Бучацький	0,5998	0,5430	6	6	0,051	0,045
Теребовлянський	0,5715	0,5144	7	7	0,022	0,017
Борщівський	0,5702	0,5642	8	4	0,021	0,014
Зборівський	0,4944	0,5113	9	8	-0,055	-0,005
Підволочиський	0,4929	0,4721	10	10	-0,056	-0,025
Козівський	0,4884	0,4459	11	12	-0,061	-0,029
Шумський	0,4869	0,3874	12	15	-0,062	-0,052
Бережанський	0,4718	0,4683	13	11	-0,077	-0,078
Лановецький	0,4707	0,3942	14	14	-0,078	-0,103
Заліщицький	0,4032	0,4195	15	13	-0,146	-0,110
Монастирський	0,3935	0,3569	16	16	-0,156	-0,141
Підгаєцький	0,3670	0,2865	17	17	-0,182	-0,211

$$\bar{p}_{j07} = 0,548 \text{ та } \bar{p}_{j09} = 0,497$$

Таблиця 3. 23

Рейтингова оцінка районів Тернопільської області за інтегральним показником соціально-економічного розвитку в 2007, 2009 рр.

Райони	Значення рейтингової оцінки		Ранг району за показниками соціально-економічного розвитку		Відхилення від середнього значення рейтингової оцінки	
	2007	2009	2007	2009	2007	2009
Тернопільський	0,6447	0,5525	1	1	0,174	0,101
Чортківський	0,5893	0,5394	2	5	0,119	0,088
Теребовлянський	0,5842	0,5299	3	6	0,114	0,078
Кременецький	0,5678	0,5409	4	3	0,098	0,089
Борщівський	0,5439	0,5399	5	4	0,074	0,088
Збаражський	0,5354	0,4914	6	8	0,065	0,040
Гусятинський	0,5231	0,5138	7	7	0,053	0,062
Зборівський	0,5131	0,5461	8	2	0,043	0,095
Підволочиський	0,4669	0,4130	9	11	-0,003	-0,039
Бучацький	0,4449	0,4502	10	9	-0,025	-0,001
Бережанський	0,4094	0,3941	11	12	-0,061	-0,058
Шумський	0,4045	0,3668	12	14	-0,066	-0,085
Монастирський	0,3838	0,3899	13	13	-0,087	-0,062
Заліщицький	0,3778	0,4269	14	10	-0,092	-0,025
Козівський	0,3509	0,3611	15	15	-0,119	-0,091
Лановецький	0,3474	0,3306	16	16	-0,123	-0,121
Підгаєцький	0,3085	0,2917	17	17	-0,162	-0,160

$$\bar{p}_{j07} = 0,470 \text{ та } \bar{p}_{j09} = 0,451$$

Диференціація районів за рівнем інтегрального показника стану ринку праці (рейтингової оцінки) не дуже висока, в абсолютному вираженні ця варіація становить $\delta_{07} = 0,13$, та $\delta_{09} = 0,11$, у відносному вираженні $V_{2007} = 23,16\%$; $V_{2009} = 23,09\%$. Це свідчить про те, що хоча і виявлена диспропорція у характеристиках стану ринку праці у районах Тернопільської області, проте рейтингові значення інтегральної оцінки районів за станом ринку праці є досить однорідними, що дає можливість розробки відповідних заходів у стратегіях та програмах стимулювання розвитку.

Аналіз інтегрованих (рейтингових) оцінок показав (табл. 3.24), що в окремих районах зміна його відбувалась в різних напрямках. Параметри зміни інтегральних оцінок за двома видами розподілу в 2009 р. у порівнянні з 2007 р. можна розділити на два види, тобто виділити групи районів, де рейтингова оцінка збільшилась, та групи районів, де вона зменшилась. З табл. 3.24 випливає, що до групи районів з підвищенням рейтингової оцінки належать Зборівський та Заліщицький райони, а у інших дванадцяти районах значення \bar{p}_j знизилася (крім Буцацького, Монастирського та Козівського, де за станом ринку праці відбулося зменшення, а за соціально-економічним розвитком – зростання).

Таблиця 3.24

Зміна інтегрованих (рейтингових) оцінок у 2009 р. порівняно з 2007 р.

Параметри зміни \bar{p}_j , в.п.	Кількість районів	Райони Тернопільської області
За станом ринку праці		
Збільшення на:		
3,42-4,04	2	Зборівський, Заліщицький
Зниження на :		
0,74-8,69	6	Чортківський, Кременецький, Гусятинський, Боцьківський, Підволочиський, Бережанський
8,70-14,45	4	Буцацький, Теремовлянський, Козівський, Монастирський
14,46-22,59	5	Тернопільський, Збарзький, Шумський, Лановецький, Підгаєцький.

За соціально-економічним розвитком:		
Збільшення на:		
1,19-6,42	3	Бучацький, Монастирський, Козівський.
6,43-13,00	2	Зборівський, Заліщицький
Зниження на :		
0,74-8,21	6	Бошівський, Гусятинський, Бережанський, Кременецький, Лановецький, Підгаєцький.
8,22-14,30	6	Збаразький, Чортківський, Шумський, Терехівський, Підволочиський, Тернопільський.

Незважаючи на однорідність груп районів за інтегральним показником, їх зміни рейтингового рівня відбувались по-різному. Залежно від характеру цих змін пропонується виокремити 3 групи районів за соціально-економічною, демографічною та трудоворесурсною ситуацією (рис. 3.15)

Першу групу районів, у яких рейтингове місце змінилося в бік зростання, пропонується класифікувати як *«прогресуючі»* (R1). Слід зауважити, що в цих районах спостерігається пожвавлення ринкових процесів, які позитивно впливають на функціонування ринку праці та соціально-економічний розвиток регіону.

Другу групу районів, у яких рейтингове місце не змінилося, пропонується класифікувати як *«стабільні»* (R2), До цієї групи належать райони з помірним та прогнозованим соціально-економічним розвитком та станом ринку праці.

Третю групу районів, у яких рейтингове місце змінилося в бік зниження, пропонується класифікувати як *«депресивні»* (R3). У цих районах відбувся спад виробництва, зростання негативних тенденцій у сфері ринку праці, демографії та екології.

Зафіксовані зміни рейтингового місця районів свідчать про те, що за період з 2007 по 2009 рр. відбулося суттєве погіршення стану ринку праці у порівнянні із соціально-економічним розвитком області, що призвело до розшарування населення, зменшення платоспроможності попиту, збільшення пропозиції робочої сили, зокрема за межами працездатного віку.

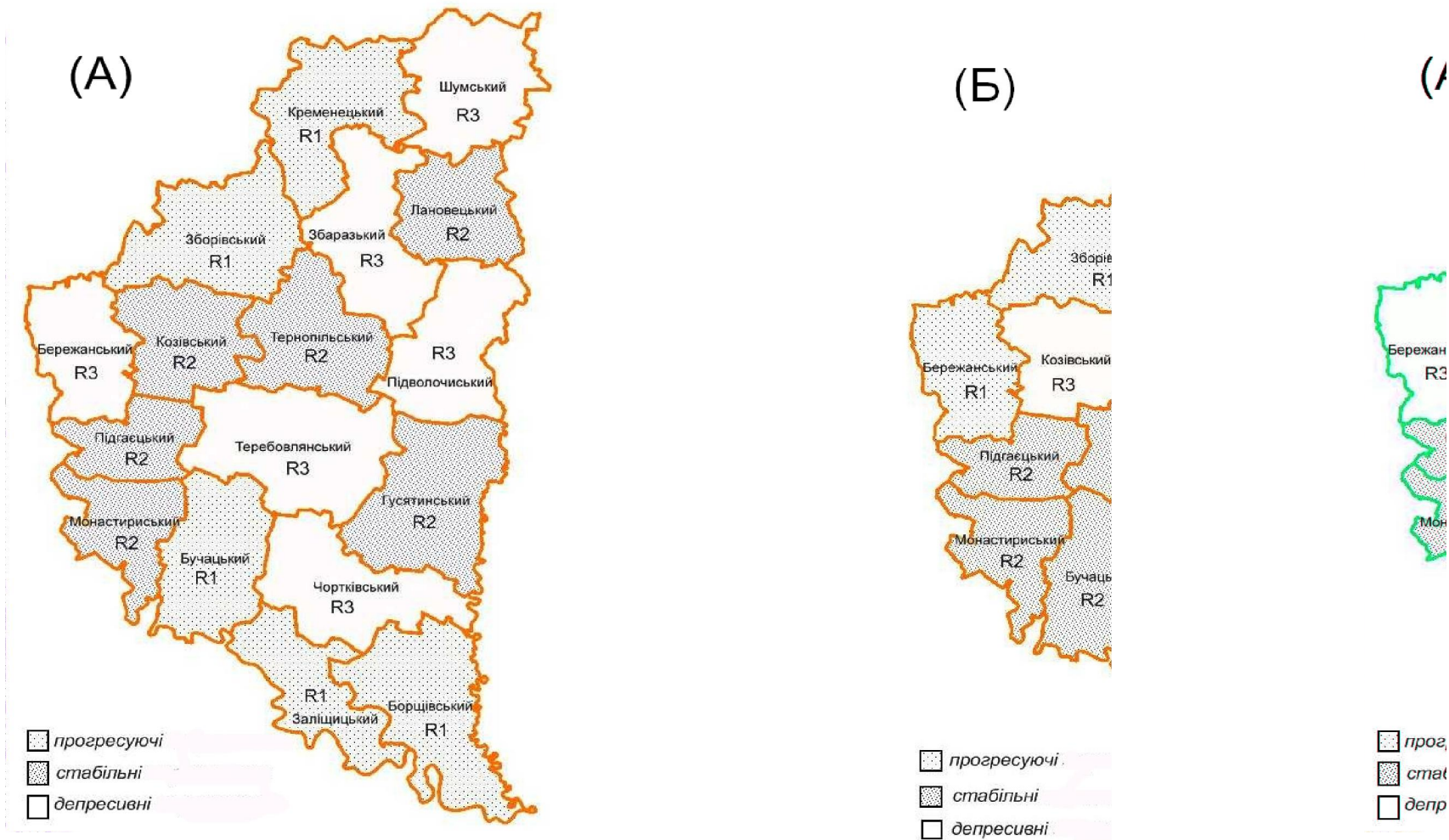


Рис. 3.15. Характеристика зміни рейтингу районів Тернопільської області за показниками ринку праці (А) та показниками соціально-економічного розвитку (Б) у 2009 р. порівняно з 2007 р.

Сукупність внутрішніх складових інтегрального показника формують рейтинговий рівень та визначають відповідний ранг певного району в межах області. Оцінювання внутрішньої структури інтегрального показника дає можливість визначити, за рахунок якої складової змінився ранг відповідного району, визначити причини зниження рейтингової оцінки, оцінити, на скільки відрізняються ранги за окремими складовими.

Таблиця 3.24

Порівняльна характеристика зниження рейтингової оцінки складових інтегрального показника у районах Тернопільської області в 2009р. у порівнянні до 2007р.

Складові інтегрального показника \bar{p}_j	Райони, в яких відбулося зниження інтегрального показника \bar{p}_j	Кількість районів зі зниженням \bar{p}_j
Обсяг імпорту товарів, тис. дол.. США.	Чортківський, Тербовлянський, Кременецький, Борщівський, Збаражський, Гусятинський, Зборівський, Бучацький, Бережанський, Монастирський, Заліщицький	10
Прямі іноземні інвестиції, тис. грн..	Чортківський, Тербовлянський, Кременецький, Збаражський, Підволочиський, Бережанський,	6
Оптовий товарооборот, тис. грн.	Тернопільський, Кременецький, Тербовлянський, Бучацький, Заліщицький Підволочиський, Бережанський	7
Обсяг послуг, наданих населенню, тис. грн..	Тернопільський, Козівський.	2
Кількість малих підприємств, одиниць	Зборівський, Кременецький, Чортківський, Тербовлянський, Збаражський, Бучацький, Підволочиський, Бережанський, Монастирський, Шумський, Козівський, Лановецький.	12
Середньорічна номінальна заробітна плата найманих працівників, грн	Тернопільський, Кременецький, Борщівський, Тербовлянський, Гусятинський, Збаражський, Бучацький, Підволочиський, Бережанський, Шумський, Козівський, Лановецький, Підгаєцький.	16
Забезпеченість житловим фондом (в середньому на одну особу м загальної площі)	Чортківський, Тербовлянський, Шумський	3
Надано населенню субсидій для відшкодувань на оплату ЖКГ. тис. грн..	Тернопільський, Чортківський, Тербовлянський, Гусятинський	4
Надано населенню субсидій для відшкодувань на оплату газу. тис. грн..	Зборівський, Тербовлянський, Гусятинський, Підволочиський	4
Чисельність постійного населення, осіб	Зборівський, Борщівський, Гусятинський, Монастирський, Лановецький.	5
Навантаження на одне вільне робоче місце	Зборівський, Збаражський, Бучацький, Бережанський, Шумський, Козівський	6
Працевлаштування незайнятих трудовою діяльністю	Тербовлянський, Бучацький	2
Вивільнення працівників	Тернопільський, Зборівський, Кременецький, Борщівський, Чортківський, Гусятинський, Збаражський, Заліщицький, Підволочиський, Козівський	10

Продовження табл. 3.24

Середньорічна кількість найманих працівників	Теребовлянський, Бучацький, Бережанський	3
Навчались новим професіям	Кременецький, Чортківський, Теребовлянський, Гусятинський, Бучацький, Заліщицький, Бережанський, Шумський, Козівський, Лановецький	10
Підвищили кваліфікацію	Зборівський, Кременецький, Борщівський, Теребовлянський, Гусятинський, Збаражський, Заліщицький, Монастириський	8
Кількість загальноосвітніх закладів	Чортківський, Підволочиський, Монастириський	3
Кількість потерпілих від травматизму, пов'язаного з виробництвом, чол.	Тернопільський, Кременецький, Борщівський, Чортківський, Підволочиський, Бережанський, Шумський,	7
Викиди шкідливих речовин від стаціонарних джерел забруднення та автотранспорту в атмосферу, тис. тон.	-	0

Результати порівняння тенденцій динаміки окремих соціально-економічних складових для оцінки їхнього впливу на рейтинг районів Тернопільської області вказують на те, що основні зміни загального рейтингу в більшості районів області відбулися завдяки: зниженню обсягу імпорту товарів – у 10 районах; зменшенню кількості малих підприємств – у 12 районах; зменшенню середньорічної номінальної заробітної плати найманих працівників – у 16 районах; зниженню кількості вивільнених працівників – у 10 районах; зниженню кількості безробітних, які навчалися новим професіям – у 10 районах, обсягу послуг, наданих населенню – у 3 районах; забезпеченості житловим фондом (m^2 в середньому на одну особу) – у 3 районах; працевлаштування незайнятих трудовою діяльністю знизилася тільки у 2 районах. Негативна тенденція спостерігається у рівні забрудненні навколишнього середовища, тобто рейтингове значення викидів шкідливих речовин від стаціонарних джерел забруднення та автотранспорту в атмосферу практично не знизилася в жодному із районів Тернопільської області, а якщо і є, то дуже незначне.

Застосування запропонованих підходів до інтегральної (рейтингової) оцінки районів Тернопільської області за показниками соціально-економічного розвитку та показниками ринку праці дає змогу узагальнити усю отриману в результаті статистичного аналізу інформацію про стан ринку праці в області та тенденції його розвитку в окремих районах. В процесі інтегрального

оцінювання можна формувати різноманітні рейтингові системи, здійснювати порівняння, співставлення, виокремлювати ключові проблеми, а також визначити механізми регулювання з метою подолання структурних та територіальних диспропорцій.

У сукупності усі перелічені внутрішні складові інтегральної (рейтингової) оцінки розвитку ринку праці регіону відповідають структурі Європейської системи оцінювання стану та розвитку регіону, а наведені методологічні підходи до її розробки можна розглядати у контексті оцінювання рівня соціального забезпечення населення у регіонах країни.

3.4. Напрями підвищення ефективності функціонування ринку праці Тернопільської області

Розробка програм та заходів щодо подолання негативних наслідків економічної кризи повинна містити техніко-економічне обґрунтування програми соціально-економічного піднесення, методи мобілізації фінансового капіталу, прогнозування результатів виконання проекту.

Формування стратегічних цілей підвищення ефективності функціонування ринку праці пропонується здійснювати на основі статистичного аналізу стану і тенденцій розвитку ринку праці регіону, оцінки диференціації стану ринку праці в районах за результатами кластерного аналізу та інтегрального оцінювання.

Враховуючи тенденції до зниження рейтингового рівня окремих районів Тернопільської області за рівнем інтегрального показника, на нашу думку, доцільно на зазначених територіях впровадження певних програм, метою яких є стабілізація в соціально-економічній сфері та стану ринку праці, підвищення рівня життя населення у депресивних районах, в межах яких відбувається спад виробництва, посилення негативних тенденцій у сферах зайнятості, демографічній та екологічній.

Основними пріоритетними напрямами соціально-економічного піднесення депресивних районів є розвиток сільськогосподарського

виробництва та створення сприятливих умов для відтворення населення, що включає чотири напрями розвитку – економічний, інноваційний, соціально-демографічний і екологічний.

Стан і тенденції розвитку ринку праці Тернопільської області значною мірою залежить від ефективності функціонування агропромислового сектору економіки регіону. Сфера агропромислового виробництва та переробки сільськогосподарської продукції в сучасних економічних умовах у Тернопільській області зазнає значного деструктивного впливу багатьох факторів внаслідок важкої фінансової кризи, зокрема занепадають колись надприбуткові галузі та виробництва, зростає матеріало- та енергомісткість продукції. В таких непростих умовах досить важко здійснювати реформу агропромислового комплексу, яка стимулювала би розвиток життєздатних формувань сільськогосподарського виробництва. Необхідно вдосконалити ринкові механізми цінового регулювання, кредитно-фінансової системи та податкової політики, забезпечити раціональне використання земель, їх охорону, вжити заходів для забезпечення екологічної безпеки, оптимізувати структуру угідь, відновити використання зрошувальних і осушувальних систем, нарощувати обсяги захисного лісорозведення.

Важливим напрямом удосконалення економічних і фінансово-кредитних відносин є забезпечення всебічного розвитку інфраструктури аграрного сектору; організація роботи аграрних бірж, контроль держави над кредитними ставками. На сучасному етапі розпочалось створення засад стимулюючої дотаційної реформи, проте необхідна заміна існуючого механізму оподаткування відносно розвитку малого бізнесу.

Розвиток виробництва в сільському господарстві сприятиме зміцненню та реконструкції матеріально-технічної бази, нарощуванню фондо- та матеріало-забезпеченості фермерських господарств, популяризації сучасних досягнень генетики та селекції, досвіду сівозмін, обробки ґрунту. Забезпеченню агропромислового виробництва сучасною технікою, добривами, засобами захисту рослин сприятиме розвиток вітчизняного сільськогосподарського

машинобудування і хімічної промисловості та поширення державного агролізингу.

Пріоритетним напрямком економічного піднесення агропромислових регіонів, до яких належить Тернопільська область, є розвиток комплексної переробки сільськогосподарської сировини та впровадження технологічних інновацій. Використання енерго-, ресурсо- і вологозберігаючих та працевзберігаючих технологій забезпечить високорентабельне виробництво продукції.

В системі забезпечення регіонального розвитку вирішальне місце займає процес відтворення трудового потенціалу, який потребує реформування системи соціального захисту, зокрема перехід до цільової адресної соціальної допомоги, здійснення персоніфікації пенсійного забезпечення з розподілу відрахувань до відповідних фондів між суб'єктами господарювання і громадянами. До моделі соціального захисту необхідно включити такі елементи: дотацію малозабезпеченим, підтримку самотніх непрацевдатних громадян, соціальне страхування на основі відповідної законодавчої бази, контроль держави за змістом укладених тарифних угод.

Важливою умовою відтворення трудового потенціалу в системі регіональної політики соціально-економічного розвитку виступає соціальна інфраструктура, а саме житлово-комунальне господарство, транспорт, зв'язок, побутове обслуговування, торгівля, громадське харчування, освіта, культура, охорона здоров'я, фізична культура, рекреаційна мережа. Кожна з цих складових потребує розробки відповідного механізму модернізації та оновлення їх, виходячи з можливостей кожного регіону.

Зменшенню напруги на ринку праці, створенню нових робочих місць важлива роль відводиться державі. Проте, саме політика створення робочих місць в Україні є однією з найменш ефективних. В умовах фінансової кризи цю політику можна реалізувати за допомогою використання непрямих економічних важелів. Зокрема важливу роль у розвитку фермерства посідає створення стабільного податкового і адміністративного режиму сприяння його

становлення. Вимагають належного обґрунтування шляхи та засоби усунення адміністративних, фінансових, інвестиційних та соціально-економічних перешкод, що гальмують розвиток підприємницьких структур.

В спектрі проблем соціально-економічного розвитку регіону чільне місце займає збереження та зміцнення здоров'я людини. Впровадження нових екологічно-чистих технологій, фінансування природоохоронних та ресурсозберігаючих технологій, створення системи ефективних екологічнобезпечних форм господарювання, здатних викликати у працівників сільського господарства інтерес до високопродуктивної праці, сприятиме зниженню рівня травматизму та захворюваності населення.

За інтегральною оцінкою ресурсно-екологічної ситуації Тернопільська область характеризується певною тенденцією до підвищення рівня забруднення навколишнього середовища, що є досить несприятливим з точки зору забезпечення нормальних природних умов життєдіяльності людини.

Екологічні умови життя населення істотно впливають на показники природного руху та життєдіяльність населення у області, в межах яких відбувається погіршення якісних показників макроекономічного рівня, знижується потенціал відтворення населення, посилюється процеси постаріння населення.

Покращення процесів відтворення та здоров'я у населення перш за все пов'язане з умовами праці та побуту, способом життя населення, оскільки захворюваність зумовлюється переважно соціально-економічними чинниками – забрудненням навколишнього природного середовища, шкідливими умовами праці, низькокалорійним харчуванням, низьким рівнем доходу, незадовільними житловими умовами, нерозвиненістю сфери праці, побуту та відпочинку.

Із всього комплексу взаємопов'язаних чинників, що визначають процеси відтворення населення та стан його здоров'я, на нашу думку, необхідно реалізувати чотири напрямки поліпшення якісних і кількісних показників відтворення населення з урахуванням заходів для поліпшенню навколишнього середовища, умов праці, підвищення матеріального добробуту, культурного

рівня населення та медичного обслуговування.

Перший напрямок передбачає реалізацію комплексу заходів щодо покращення стану навколишнього середовища. Розвиток виробництва за відсталих технологій збільшує рівень забруднення води, ґрунту та атмосферного повітря, що призводить до зростання захворюваності і смертності. Разом з тим, природоохоронні заходи за масштабами та ефективністю не забезпечують нейтралізації шкідливих викидів. Попередження негативних наслідків впливу навколишнього середовища на відтворення населення можливе лише за умов організації виробництва за принципом закритого циклу, в умовах застосування безвідходної технології, нової техніки та розвитку соціально-гігієнічних і медичних заходів в напрямку попередження захворювань і охорони здоров'я.

Другий напрямок передбачає покращення умов праці населення регіону. Впроваджувані нині заходи з охорони праці недостатньо ефективні, оскільки значною мірою спрямовані не на вилучення джерел забруднення, а на компенсацію за роботу в шкідливих умовах. Переважно випадки травматизму і профзахворювань пов'язані з постарінням основних фондів, недостатнім фінансуванням охорони праці та здоров'я, відсутністю медико-біологічної профілактики. Щоби покращити ситуацію у цій сфері слід радикально змінити умови праці. Перенесення в заходах з охорони праці центру ваги з компенсації за забруднення на усунення його джерел потребує докорінного вдосконалення техніки та технології виробництва, отже великих капіталовкладень, проте без цього завдання радикальної зміни умов праці розв'язати неможливо.

Третій напрям передбачає підвищення матеріального добробуту та культурного рівня населення регіону. Як підтвердило дослідження, відтворення та стан здоров'я населення залежать від комплексу умов праці, життя, медичного та соціально-побутового обслуговування людини. В узагальненому вигляді підвищення матеріального та культурного рівня населення можна розглядати як напрямок поліпшення його здоров'я, оскільки ці чинники визначають розміри та структуру споживання матеріальних благ і послуг.

Четвертий напрямок – поліпшення медичного обслуговування населення. Однією з причин високої смертності в регіоні є незадовільний стан медичної допомоги. Низька ефективність суспільного виробництва зумовила залишковий принцип виділення інвестицій у соціальну сферу. Тому матеріально-технічна база медицини не відповідає потребам населення і не забезпечує розв'язання поставлених перед нею завдань. Перехід на платну медицину в умовах низької заробітної плати ще більше ускладнює рівень захисту здоров'я окремих верств населення. Тому при оцінці розвитку охорони здоров'я необхідно перейти від кількісних показників (кількості лікарняних ліжок, медичного персоналу) до якісних показників, що характеризують рівень здоров'я населення.

Висновок до розділу 3

Перед статистичним вивченням економічної активності населення, зайнятості та безробіття поставлено конкретні завдання, виконання яких є головною метою статистичного оцінювання пропозиції робочої сили та її фактичного використання на регіональному ринку праці:

- вивчення складу і структури економічно активного населення, зайнятих і безробітних з метою інформаційного забезпечення розробки та реалізації заходів Державної програми зайнятості.

- визначення інтенсивності коефіцієнтів (загальних, спеціальних та частинних) економічної активності, зайнятості та безробіття оцінка їх структурних зрушень та динаміки.

Для статистичної оцінки ринку праці на регіональному рівні розроблено методологічні та методичні принципи побудови системи показників соціально-економічного розвитку регіонів, до системи яких увійшли статистичні показники прямої дії (стимулятори), які сприяють розвитку регіональних ринків праці; показники зворотної дії (дестимулятори), навпаки — дестабілізують ситуацію. Сформована система показників забезпечує ідентичність методологічних підходів щодо визначення однорідних регіональних зон і рейтингового оцінювання територій.

Однорідні регіональні зони сформовані на основі застосування

багатомірною групування регіонів за функціонуванням ринку праці методом кластерного аналізу. Результати кластерного аналізу за соціально-економічними та демографічними показниками функціонування регіонального ринку праці засвідчили, що групування районів Тернопільської області утворюють складну ієрархічну структуру, що дозволило виокремити однорідні районні зони в Тернопільській області.

Отримані характеристики виокремлених зон свідчать про неоднакові умови розвитку територій стосовно функціонування ринку праці. Використання результатів запропонованого підходу сприятиме вибору заходів, спрямованих на поліпшення ситуації у виокремлених однорідних територіях, розвитку соціально-трудова відносин, вдосконалення механізмів підтримання зайнятості населення. Запропонована методологія дозволяє провести комплексний статистичний аналіз ринку праці Тернопільської області виокремити однорідні регіональні зони, визначити “депресивні райони”, які першочергово потребують підтримки держави.

Проведення рейтингового оцінювання визначає місце кожного району за функціонуванням ринку праці, що в свою чергу, сприятиме диференціації напрямів регіональної політики зайнятості в підтримці соціально-економічного розвитку районів із врахуванням визначеного їм рейтингу. Враховуючи те, що Тернопільська область є аграрним регіоном, пропонується для територій з низьким рейтинговим рівнем розробити цільові програми, які б стимулювали розвиток агропромислового комплексу, зокрема, здійснювали вплив на механізм цінового регулювання, кредитно-фінансову систему, сприяли розвитку ринку праці та соціально-економічному піднесенню регіону.

В системі забезпечення розвитку ринку праці не менш важливе значення відіграє відтворення людських ресурсів. Як підтверджує дослідження, відтворення та стан здоров'я населення залежить від комплексу умов праці, життя, медичного та соціально-побутового обслуговування людини. В загальному підвищення матеріального та культурного рівня населення можна розглядати як напрямок стимулювання відтворення людських ресурсів.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукової задачі щодо обґрунтування методичних підходів та статистичного аналізу ринку праці регіону. За результатами дослідження зроблено такі основні висновки:

1. Теоретичні засади визначення сутності понять «ринок праці» та «ринок праці регіону» ґрунтуються: по-перше, на визначенні основних елементів та ознак, що характеризують ринок праці як економічну категорію; по-друге, на обґрунтуванні конкретних функцій, які виконує ринок праці; по-третє, на об'єктивній оцінці та критичному аналізі щодо повноти наукового вивчення ринку праці як невід'ємної складової соціально-економічної системи регіону. Недостатність та неоднозначність наявних теоретико-методологічних підходів обумовило необхідність визначення ринку праці регіону як об'єкта статистичного дослідження.

2. Для досягнення мети дослідження розроблено концептуальну схему поетапного статистичного аналізу ринку праці регіону, яка відображає сучасні методичні підходи щодо комплексної характеристики функціонування ринку праці регіону, виявлення тенденцій та закономірностей його розвитку. Відповідно до науково обґрунтованих етапів, визначено особливості та характерні риси його функціонування на регіональному рівні.

3. З метою вивчення механізму функціонування ринку праці регіону сформовано систему інформаційного забезпечення, що відображає вплив зовнішніх і внутрішніх чинників на процеси та результати його функціонування, а також принципи та методи механізму управління та захисту інтересів соціально-економічних груп населення, бізнесу та держави на ринку праці.

4. Застосування методичних підходів щодо статистичного аналізу ринку праці регіону дозволяє забезпечити високу ефективність регулювання процесів на ринку праці, встановлює чітку спрямованість у досягненні кінцевих результатів. Система статистичних методів є прийнятною для всіх складових

механізму управління ринку праці на регіональному рівні, тобто, для планування і прогнозування, організації, моніторингу, контролю тощо.

5. Сформована, відповідно до наявної інформаційної бази, система статистичних показників є основою для здійснення комплексного аналізу соціальних, економічних та демографічних характеристик функціонування ринку праці регіону. Запропонована система статистичних показників дозволяє виявляти негативні тенденції та диспропорції соціально-економічного розвитку регіону, здійснювати порівняльний аналіз та оцінювати рівень функціонування ринку праці в окремих адміністративно-територіальних одиницях.

6. Розроблена методика ідентифікації та оцінки соціальних ризиків за наслідками впливу на ринок праці дозволяє оцінити реальну ситуацію у сфері соціального захисту населення на ринку праці регіону, створити єдину достовірну інформаційну базу, яка б відображала реальний рівень соціальної захищеності населення, визначала переваги та потреби найманих працівників, роботодавців, розвитку інфраструктури регіону та держави загалом.

7. Статистична оцінка інтенсивності динаміки процесів ринку праці Тернопільської області підтверджує, що до 2001 р. ситуація на ринку праці була досить нестабільною та несприятливою, про що свідчать високі негативні показники, проте з 2002 р. розпочалося покращення як загалом соціально-економічному розвитку регіону, так і зокрема стану ринку праці, про що свідчать підвищення рівня економічної активності та зайнятості населення, а також скорочення безробіття. Виявлені тенденції до зростання рівня економічної активності супроводжувались створенням нових робочих місць на ринку праці області, внаслідок чого підвищився рівень зайнятості та рівень соціальної забезпеченості населення в області.

8. На основі багатомірного групування виявлено три групи районів Тернопільської області, сформованих за критерієм подібності показників, які відображають їх соціально-економічний розвиток та стан ринку праці. За результатами характеристик центру виокремлених груп (кластерів) можна констатувати наявність досить значної нерівномірності розподілу ресурсів у

районах Тернопільської області, в результаті чого часто виникає дестабілізація процесів розвитку окремих районів, що призводить до важких соціальних, економічних та політичних наслідків, а також погіршення стану ринку праці в області.

9. Для узагальненої оцінки ринку праці та соціально-економічного розвитку Тернопільської області застосовано концепцію інтегрального оцінювання, на основі якої здійснено об'єктивну класифікацію районів за значеннями інтегральних показників стану ринку праці та соціально-економічного розвитку, а також за характером зміни рейтингу районів за цими показниками. За результатами рейтингового оцінювання встановлено, що значна кількість районів характеризується досить високим рівнем нестабільності стану ринку праці. Запропонована методика рейтингового оцінювання є основою для порівняльного аналізу стану ринку праці районів та виявлення небезпечних тенденцій на ринку праці регіону. З метою покращення ситуації на ринку праці пропонується розробляти регіональні програми, які були б, у першу чергу, спрямовані на розвиток депресивних районів області.

На основі виокремлених груп районів (територій) за соціально-економічною, демографічною, трудоворесурсною ситуацією, визначено стратегічні напрями розвитку ринку праці через розроблення та впровадження цільових програм розвитку агропромислового комплексу регіону та покращення трудоворесурсної ситуації шляхом стимулювання процесів відтворення людських ресурсів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Агабекян Р.Л., Авагян Г.Л. Современные теории занятости. Р.Л. Агабекян, Г.Л. Авагян – М.: ЮНИТИ, 2001. – 188с.
2. Амоша О.І., Новикова О.Ф., Антонюк В.П., Шаульська Л.В. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: Монографія / О.І. Амоша, О.Ф. Новикова, В.П. Антонюк, Л.В. Шаульська, та ін. / НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2006. – 208 с.
3. Баб'як Г. П. Проблема регулювання ринку праці в Україні: погляд крізь призму зарубіжного досвіду Г. П. Баб'як // Проблеми праці, економіки та моделювання. - Хмельницький: Евріка, 1998. - Ч. 1. - 266 с.
4. Бандур С. І. Структурна трансформація економіки України та проблеми забезпечення зайнятості населення. С. І. Бандур // Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки: Наукове видання. – К., 2000. – Т.1. – С. 19-29.
5. Бандур С.І. Розвиток інноваційної діяльності в контексті її впливу на ринок праці та якість робочої сили. С.І. Бандур // Вісник Хмельницького національного університету. – Економічні науки. – Том І. – Хмельницький, 2005. - С.27-30.
6. Бандур С.І., Кучинська О.О. Стратегічні напрями регулювання ринку праці та зайнятості населення. С.І. Бандур, О.О. Кучинська // Державне управління в сфері ринку праці та зайнятості населення: Матеріали міжн. наук.-практ. конф. / Під ред. В.О. Храмова– К.: ІПК ДЗСУ, 2005. – С.135-138.
7. Бандур С.І., Онікієнко В.В., Петрова Т.П., Туранський Ю. Аналіз стану і прогнозування регіонального ринку праці: методичні рекомендації / С.І. Бандур, В.В. Онікієнко, Т.П. Петрова, Ю. Туранський, та ін. – К.: РВПС України НАН України, 1999. – 115 с.
8. Бараник З.П. Застосування кластерного аналізу для виокремлення якісно однорідних зон зайнятості населення / З.П. Бараник // Економіка та підприємництво: Зб. наук. праць – К.: КНЕУ, 2003. – Вип. 11. – С.262-270.

9. Бараник З.П. Моторина Р.М. Економічна статистика. Навч.посіб. / За наук. ред. д-ра екон. наук З.П. Бараник, Р.М. Моторина. – К.: КНЕУ, 2005. - 362 с.

10. Бараник З.П. Регіональний аналіз функціонування ринку праці. З.П. Бараник // Наук. вісник ВДУ ім. Л.Українки: Зб. наук. праць. – Луцьк: ВДУ ім. Л.Українки, 2004. - № 5. – С.76-81.

11. Бараник З.П. Рейтингова оцінка регіонів України за функціонуванням ринку праці. З.П. Бараник // Наукові записки ТНПУ ім. В.Гнатюка: Зб. наук. праць. – Тернопіль: ТНПУ ім.В.Гнатюка, 2004. - №17. – С.30-33.

12. Бараник З.П. Статистика ринку праці. З.П. Бараник Навч.- метод. посіб. для самост. вивч. дисц. – К.: КНЕУ, 2003. – 147 с.

13. Бараник З.П. Статистика. Навч.-метод.посіб. для самост.вивч.дисц. / За заг. ред. А.М. Єріної, Р.М. Моторина. – К.: КНЕУ, 2001. – 448 с.

14. Бараник З.П., Колісникова І.В. Деякі аспекти аналізу функціонування навчальних закладів України. З.П. Бараник, І.В. Колісникова // Економіка: проблеми теорії та практики: Зб. наук. праць. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2003. – Вип. 182: В 3 т. - Том II.- С. 428-437.

15. Бараник З.П., Хмелюк А.В. Статистичне вивчення впливу структурних факторів на рівень безробіття. З.П. Бараник, А.В. Хмелюк // Вісник НТУ “ХП”: Зб. наук. праць “Технічний прогрес та ефективність виробництва”. – Харків: НТУ “ХП”, 2001. – Вип. 24. - С.220-224.

16. Бачкаи М, Месена Д., Мико Д. Хозяйственный риск и методы его измерения. М. Бачкаи, Д. Месена, Д. Мико - М.: Экономика, 1979. - 184

17. Башкатов Б.И., Карпухина Г.Ю. Международная статистика труда. Б.И. Башкатов, Г.Ю. Карпухина. Учебник. – М.: Издательство “Дело и Сервис”, 2001. – 208 с.

18. Близнюк В., Власенко Т. Людський капітал як фактор економічного зростання. В. Близнюк, Т. Власенко // Україна: аспекти праці. – 2003. – №6. – С. 20-24.

19. Богиня Д. П. Актуальні проблеми регулювання доходів і організації оплати на етапі трансформації // Д. П. Богиня Україна: аспекти праці. - 2000. - № 6. - С 3-10.

20. Борецька Н.П. Соціальний захист населення на сучасному етапі: стан і проблеми. Монографія. Н.П. Борецька– Донецьк: Янтра 2001. – 352 с.

21. Боровиков В. Искусство анализа данных на компьютере. STATISTICA. В. Боровиков Для профессионалов. 2-е изд. (+CD). – СПб.: Питер, 2003. – 688 с.

22. Брич В. Я. Вдосконалення механізму регулювання ринку праці на регіональному рівні. В. Я. Брич - К: НЦ ЗРП, 1996. - 52 с

23. Васечко О.О. Методологічні основи статистики підприємств. О.О. Васечко. Монографія. – К.: НТК стат. дослідж., 2005. – 296 с.

24. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості. В.С. Васильченко / Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2005. – 252 с.

25. Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А. Керб Л.П. Управління трудовим потенціалом. В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.

26. Васильченко В.С., Петюх В.М., Щетініна Л.В. Ринок праці. В.С. Васильченко, В.М. Петюх, Л.В. Щетініна Навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. / Вид.2-ге, перероб. і доп. – К.: КНЕУ, 2006. – 228 с.

27. Винокурова М.А., Горелова Н.А. Экономика труда / под ред. М.А. Винокурова, Н.А. Горелова – СПб.: Питер, 2004. – 627 с.

28. Вишневская Н. Государство на рынке труда - изменение стратегии // Международная экономика и международные отношения. Н. Вишневская - 1997. - № 7.-С. 101-108.

29. Власенко Н. С., Григорович Н. В., Рубльова Н. В. Статистика ринку праці: міжнародні стандарти та національний досвід: Навч. посіб. / Н. С. Власенко, Н. В. Григорович, Н. В. Рубльової. -К.: ТОВ «Август Трейд», 2006 . - 320 с.

30. Геєць В. Фактори і умови формування середнього класу як стабілізуючого ядра суспільного розвитку в Україні. В. Геєць // Україна: аспекти праці. – 2002. – №8. – С. 6-10.

31. Геєць В. Характер перехідних процесів до економіки знань. В. Геєць // Економіка України. – 2004. – №4. – С. 4-14.
32. Герасимчук З. Комплексна оцінка рівня сталого розвитку регіонів України. З. Герасимчук // Економіка України. – 2002. - № 2. – С. 34-42.
33. Гідна праця в Україні: концепції, індикатори, аспекти / Держкомстат України, Міжнародна організація праці. - К.: МОП, 2005. - 49 с.
34. Головач А.В., Захожай В.Б., Головач Н.А. Статистичне забезпечення управління економікою: Навч. посібник / А.В. Головач, В.Б. Захожай, Н.А. Головач. – К.: КНЕУ, 2005. – 333 с.
35. Головач А.В., Захожай В.Б., Манцуров І.Г., Головач Н.А..Статистичне забезпечення управління економікою. Прикладна статистика з використанням аналітичних можливостей програмного середовища Microsoft Excel: Навч.посіб./А.В.Головач, В.Б.Захожай, І.Г.Манцуров, Н.А.Головач. – К.: КНЕУ, 2006. – 328 с.
36. Гранберг А.Г. Основы региональной экономики: Учебник для вузов. / А.Г. Гранберг 2-е изд. - М.: ГУВШЭ, 2001. - Гл.3. - С. 1-6.
37. Гриненко А.М. Соціальна політика. Гриненко А.М. Навч.-метод.посіб. для самот.вивч.дисц. – К.: КНЕУ, 2004. - 308 с.
38. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. О.А. Грішнова– К.: “Знання”, 2001. – 254 с.
39. Державна програма зайнятості населення на 2005-2008 роки. – К.: Держкомстат, 2004. – 20 с.
40. Долішній М. І., Злупко С. М. Концептуальні засади регіональної соціально-економічної політики та її компоненти. М. І. Долішній, С. М. Злупко // Регіональна економіка. -1997.-№3.-С 28-36.
41. Єріна А.М. Статистичне моделювання та прогнозування. А.М. Єріна Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2001. – 170 с.
42. Єріна А.М., Захожай В.Б., Єрін Д.Л. Методологія наукових досліджень. А.М. Єріна, В.Б. Захожай, Д.Л. Єрін. Навч.посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 212 с.

43. Завіновська Г.Т. Економіка праці. Г.Т. Завіновська. Навч. посібник. – К.: КНЕУ. – 2003. – 300 с.
44. Закон України «Про відпустки».
45. Закон України «Про державну статистику» зі змінами і доповненнями, внесеними відповідно до Закону України від 15 грудня 2005 р. № 3205-ІУ // Офіційний вісник України. - 2006. - № 10.
46. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» // Офіційний вісник України. - 2000. - № 13.
47. Закон України «Про зайнятість населення».
48. Закон України «Про затвердження Загальнодержавної програми розвитку малих міст» // Відомості Верховної Ради України. — 2000. — № 5152. — С 446.
49. Закон України «Про оплату праці».
50. Закон України «Про стимулювання розвитку регіонів» // Відомості Верховної Ради України. — 2000. — № 3211. — С 324.
51. Заславський И. К новой парадигме рынка труда. И. Заславський // Вопросы экономики. -1998.-№2.-С. 83-95 с.
52. Захожай В.Б, Калина А.В. Статистика труда и занятости. В.Б, Захожай А.В. Калина Учеб. – метод.пособие. – К.: МАУП, 2000. – 80 с.
53. Иванцов О., Мазур И., Молдаванов О. Конструктивная надежность и экологическая безопасность трубопроводов. О. Иванцов, И. Мазур, О. Молдаванов - М.: Недра, 1989. - 245 с.
54. Калачова І.В., Новікова О.Ф., Осауленко О.Г., та ін. – Донецьк .- К.: ІЕП НАН України, Держкомстат України, 2001. – 360 с.
55. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности). А.В. Калина. Учеб. пособие. – 4-е изд. стереотип. – К.: МАУП, 2003. – 312 с.
56. Качан С.П., Обухівський О.О. Регіональна політика ринку праці: монографія. – Тернопіль: Економічна думка, 2005. – 176 с.

57. Кичко І. Елементи системного підходу до управління та фінансування соціальної сфери. І. Кичко // Україна: аспекти праці. - 2006. - №2. – С. 17-20.

58. Ковальський В., Коверзнев А. Регіональний ринок праці та особливості його формування і регулювання. В. Ковальський, А. Коверзнев // Україна: аспекти праці. – 2003. - № 4. – С.3-7.

59. Ковтун Н. Використання системного підходу в статистичному дослідженні інвестиційного процесу та інвестиційної діяльності. / Н. Ковтун // Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету ім. В.Гнатюка. Серія: економіка. – 2004.- №17.- С.24-29.

60. Кодекс законів про працю України та інше законодавство про працю. – К.: Праця, 1997. – 288 с.

61. Козаченко І.В., Стеценко С.Г. Демографическая статистика. С.Г. Стеценко, І.В. Козаченко – К.: Вища школа, Головное изд-во, 1984. – 408 с.

62. Колот А.М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання. А.М. Колот Монографія. – К.: КНЕУ, 2004. – 230 с.

63. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. - 1996. № 30.

64. Корецький М.Х., Мерзляк А.В., Михайлов Є.П., Михайлова Г.О. Економіка праці і соціально-трудова відносина. А.В. Мерзляк, Є.П. Михайлов, М.Х. Корецький, Г.О. Михайлова Навч. посібник / Під ред. проф. Є.П. Михайлова. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 240 с.

65. Королев М.А. Статистический словарь / Гл.ред. М.А. Королев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика. – 1989. – 623 с.

66. Котов Є.В., Новикова О.Ф., Ходачкова Н.І. Оцінка чинного законодавства про охорону праці та напрями його удосконалення. Новикова Є.В. Котов, О.Ф. Новикова, Н.І. Ходачкова– Донецьк: ІЕП НАН України, 2000. – 112 с.

67. Крушельницька Я.В. Петюх В.М., Цимбалюк С.О., Менеджмент персоналу: Навчальний посібник / В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк, Я.В. Крушельницька та ін. / Ред. В.М. Данюк. – К.: КНЕУ, 2005. – 400 с.

68. Кузнецов С. Семенов А., Рабочие места как основа занятости. С. Кузнецов А. Семенов // Экономист. – 1996. - №7. – С. 51-63.

69. Кузьменко Л. Чумаченко М., Головні вимоги сучасної регіональної статистики // Проблеми розвитку регіональної статистики в Україні. Л. Кузьменко, М.Чумаченко: Матеріали науково-практичного семінару. – Львів: Київ, 1997. – С. 5-6.

70. Кулагина Г.Д., Коротков А.В. Статистика рынка товаров и услуг: Учебник / И.К. Беляевский, Г.Д. Кулагина, А.В. Коротков и др.; Под ред. И.К. Беляевского. – М.: Финансы и статистика, 1997. – 432 с.

71. Курило І.О. Статистичне дослідження гендерних особливостей соціально-економічної структури населення. І.О. Курило // Статистика України. – 2005. - №4. - С.37-43.

72. Кустовська О.В. Демографічний розвиток регіону (статистичний аналіз і моделювання). – Тернопіль: Економічна думка, 2008. – 326 с.

73. Кустовська О.В., Солтис В.В., Понятишин О.С. Статистика праці: курс лекцій. – Тернопіль: Економічна думка ТНЕУ, 2010. – 316 с.

74. Лібанова Е. М. Ринок праці: Навч. Посіб / Е. М. Лібанова - К.: Центр навчальної літератури, 2003. - 223 с.

75. Лібанова Е., Палій О. Ринок праці та соціальний захист. Е. Лібанова, О. Палій. Навч. посіб. із соц. політики. – К.: Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2004. – 491 с.

76. Лібанова Е., Палій О. Ринок праці та соціальний захист: Навч. посіб. із соц. політики. - К.: Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2004 . - 491 с.

77. Лібанова Е.М. Ринок праці. Е.М. Лібанова Навч. посібник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.

78. Лібанова Е.М.. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз (колективна монографія) / За ред. Е.М. Лібанової. - К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. - 328 с.

79. Лібанової Е.М., Позняка О.В. Зовнішні трудові міграції населення України / За ред. Е.М. Лібанової, О.В. Позняка. – К.: РВПС України, 2002. – 206 с.

80. Лісогор Л.С. Формування ринку праці в Україні (монографія). Л.С. Лісогор / Відповід. ред. д.е.н. проф. Д.П.Богиня. – К.: Ін-т економіки НАНУ, 2003. – 296 с.

81. Мазур А. Методологічні аспекти становлення та розвитку регіональної економіки // Економіка України. – 2000. - №4. – с. 44-48.

82. Мазур И., Иванцов О., Молдаванов О. Конструктивная надежность и экологическая безопасность трубопроводов. И. Мазур, О. Иванцов, О. Молдаванов - М.: Недра, 1989. - 245 с.

83. Манцуров І.Г. Статистика економічного зростання та конкурентоспроможності країни. І.Г. Манцуров Монографія. – К.: КНЕУ, 2006. – 392 с.

84. Матеріали робочої наради Президента України В.А. Ющенко з питань сприяння зайнятості та діяльності Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності 23 червня 2005 року. (www.president.gov.ua)

85. Матеріали семінару “Інформаційне забезпечення ринку праці в Україні” (м. Ялта 25-27 вересня 2002 р.). - К.: Техніка, 2002. – 222 с.

86. Махсма М. Світові тенденції трансформації зайнятості населення в умовах глобалізації економіки. М. Махсма // Україна: аспекти праці. – 2007. - № 4. – С.10-15.

87. Мачульская Е.Е. Роик В.Д. Право социального обеспечения. Е.Е. Мачульская, В.Д. Роик Перспективы развития. — М., 2000. - С. 12.

88. Месена Д., Мико Д. Хозяйственный риск и методы его измерения. Месена Д., Мико Д. - М.: Экономика, 1979. - 184 с.

89. Методологічні положення зі статистики, Вип. 2. Т, 2 / Держ. ком. статистики України. - К.: ІВЦ Держкомстату України, 2006. - 568 с.

90. Мірошніченко О.Ю. Оцінка рівня життя населення країн СНД на основі кластерного аналізу. О.Ю. Мірошніченко // Статистика України. –2005. - №4. – С. 72-78.

91. Мортіков В.В. Економічний механізм формування ефективної зайнятості. В.В. Мортіков – Луганськ: СНУ, 2001. - 236 с.

92. Мортіков В.В. Політика доходів і зайнятість при переході до ринку // Проблеми формування ринкової економіки. В.В. Мортіков Міжвід.наук.збірник. Спец.вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – К.: КНЕУ. – 2001. – С.239-242.

93. Моторин Р.М. Міжнародна економічна статистика. Р.М. Моторин Підручник. – К.: КНЕУ, 2004. – 324 с.

94. Мочерний С. В., Ларіна Я. С, Устенко О. А., Юрій С. І. Економічний енциклопедичний словник: У 2-х т. Т. 2 / За ред. С. В. Мочерного. - Львів: Світ, 2006. - 568 с.

95. Назаров І.С., Петровська О.П., Скрипник Л.Г., Юрчук Словник української мови: В 11 т. — / І.С. Назаров, О.П. Петровська, Л.Г. Скрипник, Л.А. Юрчук -К., 1978.-Т. 9.-С. 476.

96. Населення України – 2009. Регіональні аспекти демографічного розвитку. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2009. – 348 с.

97. Никитин С.М., Феофанов К.Л. Социологическая теория риска в поисках предмета //Социологические исследования. С.М. Никитин, К.Л. Феофанов— 1992. — № 10. — С. 120—127.

98. Новікова О.Ф. Соціальна безпека: організаційно-економічні проблеми і шляхи вирішення. О.Ф. Новікова— Донецьк:ІЕП НАН України, 1997. – С. 36.

99. Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року: Затв. указом Президента України від 3 серпня 1999 року № 958/99 // Праця і зарплата. - 1999. - № 18. - С. 1-3.

100. Панасюк Б. Я. Прогнозування та регулювання розвитку економіки. Б. Я. Панасюк - К.: Поліграфкнига, 1998. – 304 с.

101. Петрова І. Загострення проблеми прихованого безробіття. І. Петрова // Економіка України.-1997.-№3. -С.47-55.

102. Петюх В.М. Ринок праці: Навч. посібник. В.М. Петюх— К.: КНЕУ, 1999. – 288 с.

103. Петюх В.М. Управління персоналом. В.М. Петюх Навч.-метод. посібник для самот. вивч. дисц. – К.: КНЕУ, 2000. – 121 с.
104. Пирожков С.И. Трудовой потенциал в демографическом измерении. С.И. Пирожков – К.: Ин-т экономики НАН Украины, 1992. – 252 с.
105. Послання Президента України до Верховної Ради України. Європейський вибір. Концептуальні засади стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002-2011 роки // Урядовий кур'єр. – 2002. - № 100 (черв.). – С. 1, 5-12.
106. Праця України 2007 р.: Статист, зб. - К.: Державний комітет статистики України, 2008. - 342 с.
107. Праця України 2008 р.: Статист, зб. - К.: Державний комітет статистики України, 2009.- 321 с.
108. Праця України 2009 р.: Статист, зб. - К.: Державний комітет статистики України, 2010.- 341 с.
109. Пригожин И. Философия нестабильности. И. Пригожин // Вопросы философии. - 1991. - № 6. - С. 46-52.
110. Пристанева А.А. Ринок праці: зайнятість і безробіття. А.А. Пристанева – К., 1993.
111. Програма діяльності Кабінету Міністрів України «Назустріч людям». – К.: 2005. – 39 с.
112. Рейтинг міст і регіонів України. – К.: Рейтингова агенція недержавного аналітичного центру Інститут реформ, 2005. - 66 с.
113. Ринок праці України у 2007 році: Прес-реліз / Держкомстат України. – К., 2007. – 30 с.
114. Ринок праці України у 2009 році: Прес-реліз/ Держкомстат України. – К., 2009. – 28 с.
115. Роиц В.Д. Социальная защита работника в процессе труда: проблемы теории и практики: Автореф. дис... докт. зконом наук. — М., 1994. — С. 21.
116. Рябцева В.М., Чудилина Г.И., Региональная статистика: Учеб. пособие / Под ред. В.М. Рябцева Г.И. Чудилина. – М.: МИД, 2001. – 380 с.

117. Сайт Державного комітету статистики України:
<http://www.ukrstat.gov.ua/>.

118. Салин В.Н., Шпаковская Е.П. Социально-экономическая статистика: В.Н. Салин, Е.П. Шпаковская Учебник. – М.: Юристъ, 2001. – 461 с.

119. Саріогло В.Г. Методологічні підходи до підвищення надійності оцінок рівня безробіття для регіонів України // Проблеми статистики. В.Г. Саріогло Зб.наук. праць. – К.: Держкомстат України, 2004. – Вип.6. – С.129-133.

120. Саріогло В.Г. Проблеми комплексного використання соціально-демографічних даних. В.Г. Саріогло //Демографія та соціальна економіка. – 2004. - №1-2. – С.37-44.

121. Соколик М.П. Підвищення оплати праці як ендогенний фактор економічного зростання в Україні. М.П. Соколик // Матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. “Регіональні проблеми зайнятості і ринку праці”. – Тернопіль, 2004. – С. 226-227.

122. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати: кол. монографія / Інститут економіки НАНУ. – К.: 2001. – 300 с.

123. Старіш О. Г. Системологія : підр. / О. Г. Старіш. - К. : Центр навч. літ., 2005. – 232 с.

124. Статистичний бюлетень за 2009 рік / Державний комітет статистики України. - К: Техніка, 2009. - 210 с.

125. Стеценко С. Г. Демографічна статистика : підр. / С. Г. Стеценко. - К. : Вища Школа, 2005. -415 с.

126. Стеценко С.Г., Швець В.Г. Статистика населення: Підручник. С.Г., Стеценко В.Г. Швець – К.: Вища школа, 1993. – 463 с.

127. Стешенко В. С. Деякі демографічні наслідки соціально-економічної кризи в Україні / В. С. Стешенко // Демоекономічні дослідження: [зб. наук, праць / НАН України, Ін-т економіки; редкол.: В. С. Стешенко (відп. ред.) та ін.]. - К., 1995. – 93 с.

128. Стратегія розвитку Державної статистики на період до 2012 року (Схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 13 липня 2004 р. №1413-р).

129. Туленков М.В. Зайнятість населення – продуктивний інструмент суспільного розвитку (сутність, типологія, тенденції) М.В. Туленков // Бюлетень ІПК ДСЗУ. – 2005. - №2 (8). – С. 10-12.

130. Урланис Б.Ц. Общая теория статистики. Б.Ц. Урланис - М.: Издательство “Статистика” 1973. – 352 с.

131. Факторный, дискриминантный и кластерный анализ: Пер. с англ. / Дж.-О. Ким, Ч.У. Мьюллер, У.Р. Клекка и др.; Под ред. И.С. Енюкова. – М.: Финансы и статистика, 1989. – 215 с.

132. Федоренко Н.П. Системный подход к изучению экономических явлений. Н.П. Федоренко– В кн.: Математика и кибернетика в экономике (словарь-справочник). - М.: Экономика, 1975. – 517 с.

133. Филюк Г. Рівень добробуту населення України в контексті світових стандартів. Г. Филюк // Україна: аспекти праці. - 2006. - №7. – С.42-45.

134. Фільштейн Л.М. Менеджмент виробництва (промислове виробництво) (варіант). Л.М. Фільштейн– Кировоград: Видавництво «Народне слово», 2001. - 76 с.

135. Хохлова О.А. Методологические вопросы оценки уровня социально-экономического развития региона. О.А. Хохлова // Вопросы статистики. – 2005. - №1. – С. 58-65.

136. Цапок С. Сучасний стан і перспективи демографічного розвитку України / С. Цапок, Л. Ноджак // Регіональна економіка. - 2003. - № 1. - С. 82-90.

137. Чернишев І.В. Статистика для нових ринків праці в країнах з перехідною економікою. І.В. Чернишев– К.: НДІ статистики Держкомстату України, 2000. – 282 с.

138. Четыркина Е.М. Методы статистических обследований. Джессен Р. Пер. с англ. / Под ред. и с предисл. Е.М.Четыркина. – М.: Финансы и статистика, 1985. – 478 с.

139. Чорний В.С. Аналіз стану ринку праці та структури трудових ресурсів Тернопільського регіону / Чорний В.С. // Збірник наукових праць Подільського державного аграрно-технічного університету. – Кам'янець-Подільський, 2008. – випуск 16. – Том 2. – С. 150 – 153. (0,3 д.а.).

140. Чорний В.С. Виокремлення якісно однорідних територій Тернопільського регіону за рівнем функціонування ринку праці / В.С. Чорний // Збірник наукових праць кафедри економічного аналізу Тернопільського національного економічного університету. Випуск 7. –Тернопіль: «Економічна думка». – 2010. – С. 414 – 415.

141. Чорний В.С. Матійчук Л.П. Шляхи оптимізації ринку праці та відтворення трудових ресурсів / В.С.Чорний, Л.П. Матійчук // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: Збірник наукових праць кафедри управління трудовими ресурсами і розміщення продуктивних сил Тернопільського державного економічного університету. – Випуск № 11. – Тернопіль: „Економічна думка”, 2006. – С. 73 – 76.

142. Чорний В.С. Матійчук Л.П. Шляхи підвищення ефективності фінансово-господарської діяльності та матеріально-технічного забезпечення місцевих органів виконавчої влади / В.С.Чорний, Л.П. Матійчук // Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Серія: економіка. – №19. 2005. – С. 247 – 250.

143. Чорний В.С. Рейтингове оцінювання соціально-економічних і демографічних умов функціонування ринку праці Тернопільської області / В.С. Чорний // Інноваційна економіка: Всеукраїнський науковий журнал. Випуск 5. - 2010. (19). – С. 123 – 125.

144. Чорний В.С. Статистичний аналіз працездатного та непрацездатного населення Тернопільської області / В.С. Чорний //, Збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції. – Тернопіль, 2008 – С. 83-85.

145. Чорний В.С. Теоретичні аспекти функцій зайнятості та вплив їх на соціально-економічний розвиток. / Чорний В.С. Збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції / Тернопіль: Підручники та посібники, 2009. –

С. 44-47.

146. Шарапов О. Д. Системний аналіз : навч.-метод, посіб. [для самост. вивч. дисц.] / Шарапов О. Д., Дербенцев В. Д., Семьонов Д. Є. - К.: КНЕУ, 2003. -154 с.

147. Шевченко Л.С. Ринок праці в аспекті сучасної парадигми регіонального економічного розвитку. Л.С. Шевченко // Демографічна та соціальна економіка. – 2004. - №5.– С. 176-183.

148. Шевчук П. Є. Стратегічні пріоритети подолання демографічної кризи в Україні / П. Є. Шевчук // Демографія та соціальна економіка. - 2005. - № 2. - С. 47-54.

149. Юдин Э. Системный подход и принципы деятельности: методологические проблемы современной науки. Э. Юдин– М.: Наука, 1978. – 391 с.

150. Юрченко В.В. Романишин В.О. Ринок праці України: сучасний стан та шляхи реформування. В.В. Юрченко, В.О. Романишин // Актуальні проблеми економіки – 2004. - № 6 (30). – С. 214-215.

151. Ястремський О. Основи теорії економічного ризику. О. Ястремський - К.: АртЕк, 1997. - 248 с.

152. Яценко В. “Безробіття по-українськи” у цифрах і фактах. В. Яценко // Україна: аспекти праці. – 1999. - №6. – С. 17-22.

Додаток А.1

Розподіл економічно активного населення за віковими групами, статтю та типом поселення в Тернопільській області у 2000 р. та 2009 р.

все економічно активне населення	у % до підсумку		розрахункові графі			
	2000 р.	2009 р.	$d_{it}-d_{i(t-n)}$	$ d_{it}-d_{i(t-n)} $	$(d_{it}-d_{i(t-n)})^2$	$(d_{it}-d_{i(t-n)})^2/d_{i(t-n)}$
1-ша гр. 15-24 р.	12,8	13,8	1	1	1,00	0,08
2-га гр. 25-29 р.	12,7	12,6	-0,1	0,1	0,01	0,00
3-тя гр. 30-34 р.	12,2	12,5	0,3	0,3	0,09	0,01
4-та гр. 35-39 р.	14,5	11,9	-2,6	2,6	6,76	0,47
5-та гр. 40-49 р.	27,6	26,8	-0,8	0,8	0,64	0,02
6-та гр. 50-59 р.	15,1	17,6	2,5	2,5	6,25	0,41
7-ма гр. 60-70 р.	3,2	5,2	2	2	4,00	1,25
<i>разом у віці 15-70 років</i>	100,00	100,00	x	9,3	18,75	2,24
економічно активне населення жіночої статі	2000 р.	2009 р.	$d_{it}-d_{i(t-n)}$	$ d_{it}-d_{i(t-n)} $	$(d_{it}-d_{i(t-n)})^2$	$(d_{it}-d_{i(t-n)})^2/d_{i(t-n)}$
1-ша гр. 15-24 р.	12,0	12,4	0,4	0,4	0,2	0,0
2-га гр. 25-29 р.	12,1	11,7	-0,4	0,4	0,2	0,0
3-тя гр. 30-34 р.	12,2	12,1	-0,1	0,1	0,0	0,0
4-та гр. 35-39 р.	14,7	12,1	-2,6	2,6	7,0	0,5
5-та гр. 40-49 р.	29,2	28,7	-0,5	0,5	0,2	0,0
6-та гр. 50-59 р.	14,7	17,2	2,5	2,5	6,4	0,4
7-ма гр. 60-70 р.	5,2	5,9	0,7	0,7	0,5	0,1
<i>разом у віці 15-70 років</i>	100,00	100,00	x	7,3	14,5	1,0
економічно активне населення чоловічої статі	2000 р.	2009 р.	$d_{it}-d_{i(t-n)}$	$ d_{it}-d_{i(t-n)} $	$(d_{it}-d_{i(t-n)})^2$	$(d_{it}-d_{i(t-n)})^2/d_{i(t-n)}$
1-ша гр. 15-24 р.	13,5	15,2	1,7	1,7	2,8	0,2
2-га гр. 25-29 р.	13,2	13,4	0,2	0,2	0,0	0,0
3-тя гр. 30-34 р.	12,3	12,9	0,6	0,6	0,4	0,0
4-та гр. 35-39 р.	14,2	11,8	-2,4	2,4	5,7	0,4
5-та гр. 40-49 р.	26,2	25,1	-1,1	1,1	1,1	0,0
6-та гр. 50-59 р.	15,4	17,1	1,7	1,7	2,7	0,2
7-ма гр. 60-70 р.	5,2	4,5	-0,7	0,7	0,5	0,1
<i>разом у віці 15-70 років</i>	100,00	100,00	x	8,3	13,2	1,0
	2000 р.	2009 р.	$d_{it}-d_{i(t-n)}$	$ d_{it}-d_{i(t-n)} $	$(d_{it}-d_{i(t-n)})^2$	$(d_{it}-d_{i(t-n)})^2/d_{i(t-n)}$
1-ша гр. 15-24 р.	12,6	13,5	0,9	0,9	0,7	0,1
2-га гр. 25-29 р.	12,8	13,4	0,6	0,6	0,3	0,0
3-тя гр. 30-34 р.	12,2	12,9	0,7	0,7	0,4	0,0
4-та гр. 35-39 р.	14,8	12,1	-2,7	2,7	7,1	0,5
5-та гр. 40-49 р.	28,7	27,7	-1,0	1,0	1,1	0,0
6-та гр. 50-59 р.	15,0	17,4	2,4	2,4	5,9	0,4
7-ма гр. 60-70 р.	3,8	3	-0,8	0,8	0,6	0,2
<i>разом у віці 15-70 років</i>	100,00	100,00	x	9,0	16,3	1,2
	2000 р.	2009 р.	$d_{it}-d_{i(t-n)}$	$ d_{it}-d_{i(t-n)} $	$(d_{it}-d_{i(t-n)})^2$	$(d_{it}-d_{i(t-n)})^2/d_{i(t-n)}$
1-ша гр. 15-24 р.	13,0	14,5	1,5	1,5	2,1	0,2
2-га гр. 25-29 р.	12,2	10,9	-1,3	1,3	1,8	0,1
3-тя гр. 30-34 р.	12,2	11,6	-0,6	0,6	0,4	0,0
4-та гр. 35-39 р.	13,7	11,6	-2,1	2,1	4,6	0,3
5-та гр. 40-49 р.	25,1	24,9	-0,2	0,2	0,0	0,0
6-та гр. 50-59 р.	15,3	16,5	1,2	1,2	1,5	0,1
7-ма гр. 60-70 р.	8,4	10	1,6	1,6	2,5	0,3
<i>разом у віці 15-70 років</i>	100,00	100,00	x	8,5	12,8	1,1

Додаток А.2
Розподіл зайнятого населення за віковими групами, статтю та типом поселення в Тернопільській області у 2000 р.та 2009 р.

все зайняте населення	у % до підсумку		розрахункові графі			
	2000 р.	2009 р.	$d_{it}-d_{i(t-n)}$	$ d_{it}-d_{i(t-n)} $	$(d_{it}-d_{i(t-n)})^2$	$(d_{it}-d_{i(t-n)})^2/d_{i(t-n)}$
1-ша гр. 15-24 р.	10,9	12,7	1,8	1,8	3,1	0,3
2-га гр. 25-29 р	12,3	12,5	0,2	0,2	0,0	0,0
3-тя гр. 30-34 р	12,2	12,5	0,3	0,3	0,1	0,0
4-та гр. 35-39 р	14,6	12,1	-2,5	2,5	6,4	0,4
5-та гр. 40-49 р	28,4	27,1	-1,3	1,3	1,6	0,1
6-та гр. 50-59 р	15,8	17,5	1,7	1,7	3,0	0,2
7-ма гр. 60-70 р	5,8	5,5	-0,3	0,3	0,1	0,0
разом у віці 15-70 років	100,00	100,00	x	9,3	18,75	2,24
зайняте населення жіночої статі	2000 р.	2009 р.	$d_{it}-d_{i(t-n)}$	$ d_{it}-d_{i(t-n)} $	$(d_{it}-d_{i(t-n)})^2$	$(d_{it}-d_{i(t-n)})^2/d_{i(t-n)}$
1-ша гр. 15-24 р.	10,1	11,2	1,1	1,1	1,2	0,1
2-га гр. 25-29 р	11,9	11,6	-0,3	0,3	0,1	0,0
3-тя гр. 30-34 р	12,0	12	0,0	0,0	0,0	0,0
4-та гр. 35-39 р	14,9	12,3	-2,6	2,6	6,6	0,4
5-та гр. 40-49 р	29,9	28,9	-1,0	1,0	1,1	0,0
6-та гр. 50-59 р	15,4	17,7	2,3	2,3	5,5	0,4
7-ма гр. 60-70 р	5,8	6,3	0,5	0,5	0,3	0,0
разом у віці 15-70 років	100,00	100,00	x	7,9	14,7	1,0
зайняте населення чоловічої статі	2000 р.	2009 р.	$d_{it}-d_{i(t-n)}$	$ d_{it}-d_{i(t-n)} $	$(d_{it}-d_{i(t-n)})^2$	$(d_{it}-d_{i(t-n)})^2/d_{i(t-n)}$
1-ша гр. 15-24 р.	11,7	14,2	2,5	2,5	6,0	0,5
2-га гр. 25-29 р	12,7	13,4	0,7	0,7	0,5	0,0
3-тя гр. 30-34 р	12,3	13	0,7	0,7	0,5	0,0
4-та гр. 35-39 р	14,4	11,9	-2,5	2,5	6,2	0,4
5-та гр. 40-49 р	26,9	25,4	-1,5	1,5	2,2	0,1
6-та гр. 50-59 р	16,2	17,3	1,1	1,1	1,3	0,1
7-ма гр. 60-70 р	5,8	4,8	-1,0	1,0	1,1	0,2
разом у віці 15-70 років	100,00	100,00	x	10,0	17,9	1,4
зайняте населення у міських поселеннях	2000 р.	2009 р.	$d_{it}-d_{i(t-n)}$	$ d_{it}-d_{i(t-n)} $	$(d_{it}-d_{i(t-n)})^2$	$(d_{it}-d_{i(t-n)})^2/d_{i(t-n)}$
1-ша гр. 15-24 р.	10,6	12,2	1,6	1,6	2,4	0,2
2-га гр. 25-29 р	12,4	13,3	0,9	0,9	0,8	0,1
3-тя гр. 30-34 р	12,2	13	0,8	0,8	0,6	0,1
4-та гр. 35-39 р	15,0	12,4	-2,6	2,6	6,7	0,4
5-та гр. 40-49 р	29,7	28,1	-1,6	1,6	2,5	0,1
6-та гр. 50-59 р	15,8	17,9	2,1	2,1	4,6	0,3
7-ма гр. 60-70 р	4,3	3,2	-1,1	1,1	1,2	0,3
разом у віці 15-70 років	100,00	100,00	x	10,7	18,9	1,5
зайняте населення у сільських поселеннях	2000 р.	2009 р.	$d_{it}-d_{i(t-n)}$	$ d_{it}-d_{i(t-n)} $	$(d_{it}-d_{i(t-n)})^2$	$(d_{it}-d_{i(t-n)})^2/d_{i(t-n)}$
1-ша гр. 15-24 р.	11,6	13,9	2,3	2,3	5,3	0,5
2-га гр. 25-29 р	12,0	10,8	-1,2	1,2	1,5	0,1
3-тя гр. 30-34 р	12,1	11,6	-0,5	0,5	0,2	0,0
4-та гр. 35-39 р	13,9	11,5	-2,4	2,4	5,6	0,4
5-та гр. 40-49 р	25,6	24,9	-0,7	0,7	0,5	0,0
6-та гр. 50-59 р	15,8	16,8	1,0	1,0	0,9	0,1
7-ма гр. 60-70 р	9,0	10,6	1,6	1,6	2,5	0,3
разом у віці 15-70 років	100,00	100,00	x	9,6	16,5	1,4

Додаток А.3
Розподіл безробітного населення за віковими групами, статтю та типом
поселення в Тернопільській області у 2000 р. та 2009 р.

все безробітне населення	у % до підсумку		розрахункові графі			
	2000 р.	2009 р.	$d_{it}-d_{i(t-n)}$	$ d_{it}-d_{i(t-n)} $	$(d_{it}-d_{i(t-n)})^2$	$(d_{it}-d_{i(t-n)})^2/d_{i(t-n)}$
1-ша гр. 15-24 р.	22,2	28,6	6,4	6,4	41,0	1,8
2-га гр. 25-29 р	16	13,6	-2,4	2,4	5,8	0,4
3-тя гр. 30-34 р	14,6	12,6	-2,0	2,0	4,0	0,3
4-та гр. 35-39 р	12,9	9,6	-3,3	3,3	10,9	0,8
5-та гр. 40-49 р	22,8	23,6	0,8	0,8	0,6	0,0
6-та гр. 50-59 р	11,5	11,9	0,4	0,4	0,2	0,0
7-ма гр. 60-70 р	0	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0
<i>разом у віці 15-70 років</i>	100,0	100,0		15,4	62,4	3,4
безробітне населення жіночої статі	2000 р.	2009 р.	$d_{it}-d_{i(t-n)}$	$ d_{it}-d_{i(t-n)} $	$(d_{it}-d_{i(t-n)})^2$	$(d_{it}-d_{i(t-n)})^2/d_{i(t-n)}$
1-ша гр. 15-24 р.	20,3	28,6	8,3	8,3	68,9	3,4
2-га гр. 25-29 р	14,9	12,8	-2,1	2,1	4,4	0,3
3-тя гр. 30-34 р	15,2	13,6	-1,6	1,6	2,6	0,2
4-та гр. 35-39 р	12,7	9	-3,7	3,7	13,7	1,1
5-та гр. 40-49 р	22,7	26,5	3,8	3,8	14,4	0,6
6-та гр. 50-59 р	14,2	9,5	-4,7	4,7	22,1	1,6
7-ма гр. 60-70 р	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>разом у віці 15-70 років</i>	100,00	100,00	x	24,2	126,1	7,1
безробітне населення чоловічої статі	2000 р.	2009 р.	$d_{it}-d_{i(t-n)}$	$ d_{it}-d_{i(t-n)} $	$(d_{it}-d_{i(t-n)})^2$	$(d_{it}-d_{i(t-n)})^2/d_{i(t-n)}$
1-ша гр. 15-24 р.	24,5	28,6	4,1	4,1	16,8	0,7
2-га гр. 25-29 р	16,8	14,2	-2,6	2,6	6,8	0,4
3-тя гр. 30-34 р	14,1	11,7	-2,4	2,4	5,8	0,4
4-та гр. 35-39 р	13,2	10,2	-3,0	3,0	9,0	0,7
5-та гр. 40-49 р	23,3	21,1	-2,2	2,2	4,8	0,2
6-та гр. 50-59 р	8	14	6,0	6,0	36,0	4,5
7-ма гр. 60-70 р	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>разом у віці 15-70 років</i>	100,00	100,00	x	20,3	79,2	6,9
безробітне населення у міських поселеннях	2000 р.	2009 р.	$d_{it}-d_{i(t-n)}$	$ d_{it}-d_{i(t-n)} $	$(d_{it}-d_{i(t-n)})^2$	$(d_{it}-d_{i(t-n)})^2/d_{i(t-n)}$
1-ша гр. 15-24 р.	23,2	29,9	6,7	6,7	44,9	1,9
2-га гр. 25-29 р	19,6	13,9	-5,7	5,7	32,5	1,7
3-тя гр. 30-34 р	15	12,6	-2,4	2,4	5,8	0,4
4-та гр. 35-39 р	11,3	8,7	-2,6	2,6	6,8	0,6
5-та гр. 40-49 р	20,5	23,3	2,8	2,8	7,8	0,4
6-та гр. 50-59 р	10,4	11,6	1,2	1,2	1,4	0,1
7-ма гр. 60-70 р	0	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0
<i>разом у віці 15-70 років</i>	100,00	100,00	x	21,5	99,2	5,1
безробітне населення у сільських поселеннях	2000 р.	2009 р.	$d_{it}-d_{i(t-n)}$	$ d_{it}-d_{i(t-n)} $	$(d_{it}-d_{i(t-n)})^2$	$(d_{it}-d_{i(t-n)})^2/d_{i(t-n)}$
1-ша гр. 15-24 р.	25,1	25,3	0,2	0,2	0,0	0,0
2-га гр. 25-29 р	15,2	12,6	-2,6	2,6	6,8	0,4
3-тя гр. 30-34 р	15,4	12,6	-2,8	2,8	7,8	0,5
4-та гр. 35-39 р	11,8	12,3	0,5	0,5	0,3	0,0
5-та гр. 40-49 р	23,2	24,5	1,3	1,3	1,7	0,1
6-та гр. 50-59 р	9,2	12,7	3,5	3,5	12,3	1,3
7-ма гр. 60-70 р	0,1	0	-0,1	0,1	0,0	0,0
<i>разом у віці 15-70 років</i>	100,00	100,00	x	11,0	28,8	2,4

Додаток Б.1
Основні показники ринку праці Тернопільської області у 2009 р.

Райони	Середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників, грн.	Навантаження на одне робоче місце, осіб	Працевлаштування незайнятих трудовою діяльністю, осіб	Вивільнення працівників, осіб	Середньорічна кількість найманих працівників, осіб	Навчались новим професіям, осіб	Підвищили кваліфікацію, осіб
По області	1411,89	14	23041	1725	188211	2884	12000
Бережанський	1327,63	45	1257	49	6211	23	450
Борщівський	1326,41	29	1730	69	7382	23	531
Бучацький	1321,85	75	1828	15	7769	87	562
Гусятинський	1358,81	33	1653	103	8630	46	433
Заліщицький	1261,82	24	997	33	5641	25	437
Збаразький	1250,49	28	1804	32	6475	35	432
Зборівський	1390,83	28	1001	20	4806	16	313
Козівський	1352,20	53	1102	14	4612	20	354
Кременецький	1347,97	20	1855	81	9159	39	663
Лановецький	1277,10	15	744	3	4454	69	244
Монастирський	1274,00	14	809	49	3368	12	309
Підволочиський	1329,80	16	777	26	6216	20	342
Підгаєцький	1254,11	8	418	16	2381	6	158
Теребовлянський	1301,77	13	1093	25	923	250	671
Тернопільський	1376,08	2	595	177	10941	1373	750
Чортківський	1391,61	26	1588	118	11602	112	672
Шумський	1288,20	23	1019	43	3857	41	302

Додаток Б.2
Основні показники соціально-економічного розвитку Тернопільської області у 2009 р.

Район	Обсяг імпорту товарів, тис. дол. США.	Прямі іноземні інвестиції, тис. грн..	Динаміка оптового товарообороту, тис. грн..	Обсяг послуг наданих населенню, тис. грн..	Кількість малих підприємств, одиниць	Забезпеченість житловим фондом (в середньому на одну особу м загальної площі)	Надано населенню субсидій для відшкодувань на оплату ЖКГ, тис. грн..	Надано населенню субсидій для відшкодувань на оплату газу, тис. грн..	Чисельність постійного населення, осіб	Сальдо внутрішньої міграції, осіб	Сальдо зовнішньої міграції, осіб	Кількість загально- освітніх закладів	Кількість погерпілх від травматизму, пов'язаного з виробництвом, чол.	Викиди шкідливих речовин від стационарних джерел забруднення та автотранспорту в атмосфері, тис. тон.
По області	179243,0	66501,5	4994607,3	424,2	4777	22,7	2647,8	1590,2	1085614			895	80	16,3
Бережанський	170,6	*	2163,9	11,4	165	23,5	160,1	34,3	42338			48	6	0,2
Борщівський	1856,9	11291,9	28432,3	10,7	218	23,6	29,6	142,3	70300			62	5	1,0
Бучацький	1847,9	353,4	3546,8	14,5	122	19,4	77,2	69,3	64053			60	3	0,5
Гусятинський	7864,7	1805,8	682806,8	12,6	145	23,2	90,1	14,1	62972			52	1	2,6
Заліщицький	276,5	*	15751,7	6,7	132	23,6	18,6	213,4	48775			49	-	0,1
Збаразький	3077,5	282,6	101134,6	8,2	201	22,4	228,4	118,5	59022			54	2	0,3
Зборівський	626,5	11410,5	7481,1	12,8	106	23,0	274,0	56,2	44247			65	1	0,1
Козівський	194,6	391,6	5356,6	4,0	104	22,4	93,5	29,7	39836			39	-	0,2
Кременецький	1130,7	325,3	41148,3	14,6	160	24,2	108,8	174,0	69463			55	6	0,9
Лановецький	71,5	1666,7	9959,5	3,7	83	23,2	78,6	75,0	30877			36	2	0,1
Монастирський	63,5	*	14996,2	3,3	56	25,9	193,1	170,4	30917			41	-	0,2
Підволочиський	3266,1	455,0	18967,7	7,1	132	25,8	201,0	36,2	43999			48	5	0,2
Підгаєцький	703,2	*	*	2,3	55	27,8	92,4	60,4	20197			25	-	0,1
Теребовлянський	4739,1	1457,5	25059,7	16,5	182	21,5	67,4	184,8	67360			64	1	0,6
Тернопільський	146600,9	29896,5	3985919	274,4	2597	24,8	796,5	12,3	280091			98	44	8,0
Чортківський	3730,1	2616,5	50720,9	17,8	207	22,0	54,5	12,9	76784			54	3	1,1
Шумський	3022,8	*	*	3,6	76	22,2	84,0	186,4	34383			45	1	0,1

Додаток В.1

Основні характеристики районних зон за показниками ринку праці у Тернопільській області у 2009 р.

	Середньорічна номінальна заробітна плата найманих працівників, грн	Навантаження на одне робоче місце	Працевлаштування незайнятих трудовою діяльністю	Вивільнення працівників	Середньорічна кількість найманих працівників	Навчались новим професіям	Підвищили кваліфікацію
Кластер А	Тернопільський						
Середнє значення	1376,1	2,0	595,0	177,0	10941,0	1373,0	750,0
Мінімум	1376,1	2,0	595,0	177,0	10941,0	1373,0	750,0
Максимум	1376,1	2,0	595,0	177,0	10941,0	1373,0	750,0
Кластер Б	Лановецький, Монастирський, Підволочиський, Підгасцький, Зборівський, Козівський, Терехівський, Збарзький, Шумський, Заліщицький, Кременецький, Борщівський, Бучацький, Чортківський, Гусятинський, Бережанський,						
Середнє значення	1306,3	28,1	1170,9	36,8	5691,0	34,8	388,2
Мінімум	1250,5	8,0	418,0	3,0	2381,0	6,0	158,0
Максимум	1390,8	75,0	1855,0	103,0	9159,0	87,0	663,0
Кластер Б1	Підгасцький, Підволочиський, Шумський, Монастирський, Лановецький, Заліщицький						
Середнє значення	1280,8	16,7	794,0	28,3	4319,5	28,8	298,7
Мінімум	1254,1	8,0	418,0	3,0	2381,0	6,0	158,0
Максимум	1329,8	24,0	1019,0	49,0	6216,0	69,0	437,0
Кластер Б2	Козівський, Терехівський, Збарзький, Кременецький, Зборівський, Борщівський, Бучацький, Чортківський, Гусятинський, Бережанський,						
Середнє значення	1321,5	35,0	1397,1	41,9	6513,9	38,3	441,9
Мінімум	1250,5	15,0	744,0	3,0	4454,0	16,0	244,0
Максимум	1390,8	75,0	1855,0	103,0	9159,0	87,0	663,0

Додаток В.2
Основні характеристики районних зон за соціально-економічними показниками
у Тернопільській області у 2009 р.

	Обсяг імпорту товарів, тис. дол. США.	Прямі іноземні інвестиції, тис. грн..	Динаміка оптового товарообороту, тис. грн..	Обсяг послуг наданих населенню, тис. грн..	Кількість малих підприємств, одиниць	Забезпеченість житловим фондом (в середньому на одну особу м ² загальної площі)	Надано населенню субсидій для відшкодувань на оплату ЖКГ. тис. грн..	Надано населенню субсидій для відшкодувань на оплату газу. тис. грн..	Чисельність постійного населення, осіб	Сальдо внутрішньої міграції, осіб	Сальдо зовнішньої міграції, осіб
Кластер А	Тернопільський										
Середнє значення	73968,7	6614,4	310028	4,2	352	24,8	107,7	12,3	63996	-5	-6
Мінімум	73968,7	6614,4	310028	4,2	352	24,8	107,7	12,3	63996	-5	-6
Максимум	73968,7	6614,4	310028	4,2	352	24,8	107,7	12,3	63996	-5	-6
Кластер Б	Лановецький, Монастирський, Підволочиський, Підгасцький, Зборівський, Козівський, Терехівський, Збарзький, Шумський, Заліщицький, Кременецький, Борщівський, Бучацький, Чортківський, Гусятинський, Бережанський										
Середнє значення	2040,1	2003,6	62970,4	9,4	134,0	23,4	115,7	98,6	50345,2	-57,1	-54,3
Мінімум	63,5	0	0	2,3	55	19,4	18,6	12,9	20197	-137	-137
Максимум	7864,7	11410,5	682806,8	17,8	218	27,8	274	213,4	76784	61	88
Підкластер Б1	Підгасцький, Монастирський, Лановецький, Підволочиський, Зборівський										
Середнє значення	946,2	2706,4	10280,9	5,8	86,4	25,1	167,8	79,6	34047,4	-31,2	-23,2
Мінімум	63,5	0	0	2,3	55	23	78,6	36,2	20197	-127	-130
Максимум	3266,1	11410,5	18967,7	12,8	132	27,8	274	170,4	44247	61	88
Підкластер Б2	Терехівський, Збарзький, Шумський, Заліщицький, Кременецький, Борщівський, Бучацький, Зборівський, Козівський, Бережанський										
Середнє значення	2537,40	1684,05	86920,15	10,96	155,64	22,55	92,02	107,25	57753,27	-68,91	-68,36
Мінімум	170,6	0	0	3,6	76	19,4	18,6	12,9	34383	-137	-137
Максимум	7864,7	11291,9	682806,8	17,8	218	24,2	228,4	213,4	76784	-6	7

Додаток Д.1
Значення інтегрованих (рейтингових) оцінок районів Тернопільської області за показниками
соціально-економічного розвитку в 2007 р.

Район	Обсяг імпорту товарів, тис. дол. США.	Прямі іноземні інвестиції, тис. грн.	Динаміка оптового товарообороту, тис. грн.	Обсяг послуг наданих населенню, тис. грн.	Кількість малих підприємств, одиниць	Середньорічна номінальна заробітна плата найманих працівників, грн	Забезпеченість житловим фондом (в середньому на одну особу м загальної площі)	Надано населенню субсидій для відшкодувань на оплату ЖКГ. тис. грн.	Надано населенню субсидій для відшкодувань на оплату газу. тис. грн.	Чисельність постійного населення, осіб	Навантаження на одне робоче місце
Тернопільський	1	0,285817	1	0,585366	1	1	0,620253	0,483853	0	0,751238	1
Чортківський	0,163143	0,322032	0,053524	1	0,631373	0,991972	0,329114	0,183767	0,002424	1	0,568182
Теребовлянський	0,355025	0,157275	0,065351	0,829268	0,541176	0,863948	0,392405	0,460131	1	0,83331	0,738636
Кременецький	0,062461	0,04597	0,270371	0,471545	0,419608	0,860665	0,582278	0,257788	0,699048	0,87225	0,340909
Борщівський	0,126626	0,242358	0,016919	0,487805	0,741176	0,888427	0,455696	0,073164	0,5529	0,901747	0
Збаразький	0,080105	0,005103	0,12522	0,365854	0,635294	0,851697	0,367089	0,745927	0,489351	0,681686	0,772727
Гусятинський	0,663428	0,073906	0,147216	0,357724	0,278431	0,924091	0,455696	0,746213	0,066147	0,764147	0,363636
Зборівський	0,067886	1	0,004219	0,373984	0,372549	0,865804	0,392405	1	0,268398	0,432429	0,681818
Підволочиський	0,328	0,09836	0,257185	0,300813	0,317647	0,827693	0,64557	0,585882	0,132121	0,418865	0,795455
Бучацький	0,100693	0,029238	0,049018	0,682927	0,25098	0,8439	0	0,176622	0,40381	0,768109	0,079545
Бережанський	0,018687	0,139918	0,046989	0,536585	0,423529	0,8975	0,278481	0,709631	0,014545	0,395894	0,772727
Шумський	0	0	0	0,105691	0,152941	0,770335	0,443038	0,144327	0,694199	0,248939	0,761364
Монастирський	0,035037	0	0	0,073171	0,047059	0,81159	0,759494	0,422406	0,655584	0,19433	0,602273
Заліщицький	0,005345	0	0,058419	0,243902	0,262745	0	0,493671	0	0,833593	0,510876	0,647727
Козівський	0,002486	0,025238	0,016193	0,130081	0,203922	0,89779	0,35443	0,405259	0,057835	0,348164	0,795455
Лановецький	0,012549	0	0,008332	0,105691	0,211765	0,832334	0,620253	0,221778	0,300087	0,207293	0,806818
Підгасцький	0	0	0,00447	0	0	0,803492	1	0,127751	0,159654	0	0,886364

Продовження додатку Д.1

Район	Працевлаштування незайнятих трудовою діяльністю	Вивільнення працівників	Середньорічна кількість найманих працівників	Навчались новим професіям	Підвищили кваліфікацію	Кількість загально-освітніх закладів	Кількість потерпілих від травматизму, пов'язаного з виробництвом, осіб	Викиди шкідливих речовин від стаціонарних джерел забруднення та автотранспорту в атмосферу, тис. тон.	Рейтингова оцінка	Ранг
Тернопільський	0,136277	0,898396	0,813048	1	0,940767	0,609756	0,125	0	0,644724702	1
Чортківський	0,736201	0,657754	1	0,540193	0,729965	0,731707	0,75	0,804878	0,589275208	2
Теребовлянський	0,35059	0	0,802702	0,244373	1	0,926829	0,625	0,914634	0,584245035	3
Кременецький	0,998097	0,890374	0,776206	0,085209	0,869338	0,731707	0,75	0,804878	0,567826454	4
Борщівський	0,716026	0,951872	0,558746	0,170418	0,705575	0,902439	1	0,841463	0,54386096	5
Збаразький	0,746098	0,919786	0,460044	0,012862	0,74216	0,731707	0,5	0,939024	0,535354491	6
Гусятинський	0,669204	0,794118	0,671487	0,062701	0,834495	0,658537	0,75	0,658537	0,523142862	7
Зборівський	0,338028	0,941176	0,271931	0,0209	0,341463	1	0,375	1	0,513052228	8
Підволочиський	0,119147	0,911765	0,453183	0	0,343206	0,609756	0,75	0,97561	0,466855659	9
Бучацький	1	0,890374	0,671487	0,096463	0,616725	0,853659	0	0,939024	0,444872358	10
Бережанський	0,254282	0,336898	0,506914	0,088424	0,445993	0,560976	0,375	0,97561	0,40939926	11
Шумський	0,301104	0,919786	0,202787	0,080386	0,372822	0,487805	1	1	0,404501237	12
Монастирський	0,239056	0,558824	0,124776	0,004823	0,412892	0,487805	0,875	0,987805	0,3837855	13
Заліщицький	0,338028	0,871658	0,364932	0,054662	0,545296	0,585366	0,375	0,987805	0,377843449	14
Козівський	0,299581	1	0,279109	0,05627	0,090592	0,341463	0,375	0,987805	0,350877594	15
Лановецький	0,234107	0,991979	0,221049	0,090032	0,118467	0,268293	0,375	0,97561	0,347443978	16
Підгаєцький	0	0,874332	0	0,004823	0	0	1	1	0,3084676	17

Додаток Д.2
Значення інтегрованих (рейтингових) оцінок районів Тернопільської області за показниками ринку праці в 2007 р.

Райони	Середньорічна номінальна заробітна плата найманих працівників, грн	Навантаження на одне робоче місце	Працевлаштування незайнятих трудовою діяльністю	Вивільнення працівників	Середньорічна кількість найманих працівників	Навчались новим професіям	Підвищили кваліфікацію	Рейтингова оцінка	Ранг
Тернопільський	1	1	0,136277	0,898396	0,813048	1	0,940767	0,826927	1
Чортківський	0,991972	0,568182	0,736201	0,657754	1	0,540193	0,729965	0,746324	2
Кременецький	0,860665	0,340909	0,998097	0,890374	0,776206	0,085209	0,869338	0,688685	3
Збарзький	0,851697	0,772727	0,746098	0,919786	0,460044	0,012862	0,74216	0,643625	4
Гусятинський	0,924091	0,363636	0,669204	0,794118	0,671487	0,062701	0,834495	0,617105	5
Бучацький	0,8439	0,079545	1	0,890374	0,671487	0,096463	0,616725	0,599785	6
Теребовлянський	0,863948	0,738636	0,35059	0	0,802702	0,244373	1	0,571464	7
Борщівський	0,888427	0	0,716026	0,951872	0,558746	0,170418	0,705575	0,570152	8
Зборівський	0,865804	0,681818	0,338028	0,941176	0,271931	0,0209	0,341463	0,494446	9
Підволочиський	0,827693	0,795455	0,119147	0,911765	0,453183	0	0,343206	0,492921	10
Козівський	0,89779	0,795455	0,299581	1	0,279109	0,05627	0,090592	0,4884	11
Шумський	0,770335	0,761364	0,301104	0,919786	0,202787	0,080386	0,372822	0,48694	12
Бережанський	0,8975	0,772727	0,254282	0,336898	0,506914	0,088424	0,445993	0,47182	13
Лановецький	0,832334	0,806818	0,234107	0,991979	0,221049	0,090032	0,118467	0,470684	14
Заліщицький	0	0,647727	0,338028	0,871658	0,364932	0,054662	0,545296	0,403186	15
Монастирський	0,81159	0,602273	0,239056	0,558824	0,124776	0,004823	0,412892	0,393462	16
Підгасцький	0,803492	0,886364	0	0,874332	0	0,004823	0	0,367001	17

Додаток Е.1
Значення інтегрованих (рейтингових) оцінок районів Тернопільської області за показниками соціально-економічного розвитку в 2009 р.

Район	Обсяг імпорту товарів, тис. дол. США.	Прямі іноземні інвестиції, тис. грн.	Динаміка оптового товарообороту, тис. грн.	Обсяг послуг наданих населенню, тис. грн.	Кількість малих підприємств, одиниць	Середньорічна номінальна заробітна плата найманих працівників, грн	Забезпеченість житловим фондом (в середньому на одну особу м загальної площі)	Надано населенню субсидій для відшкодувань на оплату ЖКГ. тис. грн.	Надано населенню субсидій для відшкодувань на оплату газу. тис. грн.	Чисельність постійного населення, осіб	Навантаження на одне робоче місце
Тернопільський	1,0000000	0,5796766	0,4540494	0,1225806	1,0000000	0,8899518	0,6428571	0,3488645	0,0000000	0,7740117	1,0000000
Зборівський	0,0076179	1,0000000	0,0109564	0,6774194	0,1717172	0,9944728	0,4285714	1,0000000	0,2182994	0,4250093	0,6438356
Кременецький	0,0144401	0,0285088	0,0602635	0,7935484	0,3535354	0,6907596	0,5714286	0,3531715	0,8040776	0,8706240	0,7534247
Борщівський	0,0242662	0,9896061	0,0416403	0,5419355	0,5488215	0,5379819	0,5000000	0,0430697	0,6464446	0,8854154	0,6301370
Чортківський	0,0496122	0,2293063	0,0742829	1,0000000	0,5117845	1,0000000	0,3095238	0,1405638	0,0029836	1,0000000	0,6712329
Теребовлянський	0,0632648	0,1277332	0,0367010	0,9161290	0,4276094	0,3633787	0,2500000	0,1910728	0,8577822	0,8334600	0,8493151
Гусятинський	0,1055568	0,1582577	1,0000000	0,6645161	0,3030303	0,7675737	0,4523810	0,2799530	0,0089508	0,7559157	0,5753425
Збарзький	0,0407820	0,0247667	0,1481160	0,3806452	0,4915825	0,0000000	0,3571429	0,8214565	0,5280955	0,6861117	0,6438356
Бучацький	0,0241444	0,0309715	0,0051944	0,7870968	0,2255892	0,5056689	0,0000000	0,2294440	0,2834411	0,7750190	0,0000000
Заліщицький	0,0028821	0,0000000	0,0230690	0,2838710	0,2592593	0,0802863	0,5000000	0,0000000	1,0000000	0,5050277	0,6986301
Підволочиський	0,0433339	0,0398756	0,0277790	0,3096774	0,2592593	0,5620040	0,7619048	0,7141738	0,1188463	0,4206266	0,8082192
Бережанський	0,0014492	0,0000000	0,0031691	0,5870968	0,3703704	0,5466270	0,4880952	0,5540329	0,1093983	0,3912736	0,4109589
Монастирський	0,0000000	0,0000000	0,0219626	0,0645161	0,0033670	0,1665958	0,7738095	0,6832420	0,7861760	0,1894428	0,8356164
Шумський	0,0400418	0,0000000	0,0000000	0,0838710	0,0707071	0,2672194	0,3333333	0,2560689	0,8657384	0,2506936	0,7123288
Козівський	0,0017739	0,0343193	0,0078450	0,1096774	0,1649832	0,7207341	0,3571429	0,2932655	0,0865241	0,3470585	0,3013699
Лановецький	0,0001082	0,1460672	0,0145861	0,0903226	0,0942761	0,1885629	0,4523810	0,2349256	0,3117852	0,1887359	0,8219178

Підгасцький	0,008655 7	0,0000000	0,0000000	0,0000000	0,0000000	0,0256519	1,0000000	0,2889585	0,2391845	0,0000000	0,9178082
-------------	---------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

Продовження додатку Е.1

Район	Працевлаштування незайнятих трудовою діяльністю	Вивільнення працівників	Середньорічна кількість найманих працівників	Навчалися новим професіям	Підвищили кваліфікацію	Кількість загально-освітніх закладів	Кількість потерпілих від травматизму, пов'язаного з виробництвом, осіб	Викиди шкідливих речовин від стаціонарних джерел забруднення та автотранспорту в атмосферу, тис. тон.	Рейтингова оцінка	Ранг
Тернопільський	0,1231733	0,0000000	0,9381028	1,0000000	1,0000000	0,6250000	0,0000000	0,0000000	0,5525404	1
Зборівський	0,4057063	0,9022989	0,3636108	0,0073153	0,2618243	1,0000000	0,8571429	1,0000000	0,5460946	2
Кременецький	1,0000000	0,5517241	0,7712333	0,0241405	0,8530405	0,7500000	0,1428571	0,8904110	0,5409047	3
Борщівський	0,9130132	0,6206897	0,6048319	0,0124360	0,6300676	0,9250000	0,2857143	0,8767123	0,5398833	4
Чортківський	0,8141962	0,3390805	1,0000000	0,0775421	0,8682432	0,7250000	0,5714286	0,8630137	0,5393576	5
Теребовлянський	0,4697286	0,8735632	0,0000000	0,1784931	0,8665541	0,9750000	0,8571429	0,9315068	0,5299176	6
Гусятинський	0,8594294	0,4252874	0,7216968	0,0292612	0,4645270	0,6750000	0,8571429	0,6575342	0,5137556	7
Збаразький	0,9645094	0,8333333	0,5198989	0,0212143	0,4628378	0,7250000	0,7142857	0,9726027	0,4913798	8
Бучацький	0,9812109	0,9310345	0,6410713	0,0592538	0,6824324	0,8750000	0,5714286	0,9452055	0,4501688	9
Заліщицький	0,4029228	0,8275862	0,4418017	0,0138990	0,4712838	0,6000000	1,0000000	1,0000000	0,4268694	10
Підволочиський	0,2498260	0,8678161	0,4956457	0,0102414	0,3108108	0,5750000	0,2857143	0,9863014	0,4130029	11
Бережанський	0,5838553	0,7356322	0,4951775	0,0124360	0,4932432	0,5750000	0,1428571	0,9863014	0,3940513	12
Монастириський	0,2720946	0,7356322	0,2289540	0,0043892	0,2550676	0,4000000	1,0000000	0,9863014	0,3898509	13
Шумський	0,4182324	0,7701149	0,2747448	0,0256035	0,2432432	0,5000000	0,8571429	1,0000000	0,3667939	14
Козівський	0,4759916	0,9367816	0,3454443	0,0102414	0,3310811	0,3500000	1,0000000	0,9863014	0,3610808	15
Лановецький	0,2268615	1,0000000	0,3306489	0,0460863	0,1452703	0,2750000	0,7142857	1,0000000	0,3306222	16
Підгаєцький	0,0000000	0,9252874	0,1365296	0,0000000	0,0000000	0,0000000	1,0000000	1,0000000	0,2916882	17

Додаток Е.2
Значення інтегрованих (рейтингових) оцінок районів Тернопільської області за показниками ринку праці в 2009 р.

Райони	Середньорічна номінальна заробітна плата найманих працівників, грн	Навантаження на одне робоче місце	Працевлаштування незайнятих трудовою діяльністю	Вивільнення працівників	Середньорічна кількість найманих працівників	Навчалися новим професіям	Підвищили кваліфікацію	Рейтингова оцінка	Ранг
Тернопільський	0,889952	1	0,123173	0	0,938103	1	1	0,707318	1
Чортківський	1	0,671233	0,814196	0,33908	1	0,077542	0,868243	0,681471	2
Кременецький	0,69076	0,753425	1	0,551724	0,771233	0,02414	0,853041	0,663475	3
Борщівський	0,537982	0,630137	0,913013	0,62069	0,604832	0,012436	0,630068	0,564165	4
Гусятинський	0,767574	0,575342	0,859429	0,425287	0,721697	0,029261	0,464527	0,549017	5
Бучацький	0,505669	0	0,981211	0,931034	0,641071	0,059254	0,682432	0,542953	6
Теребовлянський	0,363379	0,849315	0,469729	0,873563	0	0,178493	0,866554	0,514433	7
Зборівський	0,994473	0,643836	0,405706	0,902299	0,363611	0,007315	0,261824	0,511295	8
Збарзький	0	0,643836	0,964509	0,833333	0,519899	0,021214	0,462838	0,492233	9
Підволочиський	0,562004	0,808219	0,249826	0,867816	0,495646	0,010241	0,310811	0,47208	10
Бережанський	0,546627	0,410959	0,583855	0,735632	0,495177	0,012436	0,493243	0,468276	11
Козівський	0,720734	0,30137	0,475992	0,936782	0,345444	0,010241	0,331081	0,445949	12
Заліщицький	0,080286	0,69863	0,402923	0,827586	0,441802	0,013899	0,471284	0,419487	13
Лановецький	0,188563	0,821918	0,226862	1	0,330649	0,046086	0,14527	0,394193	14
Шумський	0,267219	0,712329	0,418232	0,770115	0,274745	0,025604	0,243243	0,387355	15
Монастириський	0,166596	0,835616	0,272095	0,735632	0,228954	0,004389	0,255068	0,356907	16
Підгаєцький	0,025652	0,917808	0	0,925287	0,13653	0	0	0,286468	17

