

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ТЕРНОПІЛЬСЬКА АКАДЕМІЯ НАРОДНОГО ГОСПОДАРСТВА

На правах рукопису

Слівінська Наталія Миколаївна

**СОЦІАЛЬНО – ЕКОНОМІЧНІ ТА ДЕМОГРАФІЧНІ ЧИННИКИ
РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ**

08.09.01 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика

ДИСЕРТАЦІЯ

на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук

Науковий керівник
к.е.н., професор
Качан Євген Петрович

Тернопіль – 2003

Зміст

Вступ	с. 3
Розділ 1. Теоретичні та методичні основи дослідження трудового потенціалу.	
1.1. Трудовий потенціал як соціально - економічна категорія.	с. 10
1.2. Структура трудового потенціалу та чинники, що впливають на його розвиток.	с. 21
1.3. Методичні підходи щодо оцінки впливу чинників на реалізацію трудового потенціалу.	с. 37
Розділ 2. Вплив соціально-економічних та демографічних чинників на формування та реалізацію трудового потенціалу регіону.	
2.1. Вплив демографічних чинників на формування та реалізацію трудового потенціалу в областях Поділля.	с. 47
2.2. Вплив соціально-економічних чинників на реалізацію трудового потенціалу.	с. 71
2.3. Особливості формування ринку праці в Подільському регіоні.---	с.87
2.4. Реалізація трудового потенціалу в окремих галузях і сферах економіки областей Поділля.	с. 113
Розділ 3. Проблеми забезпечення продуктивної зайнятості і реалізації трудового потенціалу регіону.	
3.1. Прогнозна оцінка чисельності населення та чисельності зайнятих в Подільському регіоні.	с.130
3.2. Основні напрямки забезпечення продуктивної зайнятості населення в умовах реформування відносин власності.	с. 140
Висновки	с. 159
Список використаної літератури	с. 163
Додатки	с. 179

Вступ

Актуальність теми. У комплексі складних соціально-економічних проблем України, що пов'язані з трансформацією її економіки в ринкову, важлива роль належить збереженню і розвитку трудового потенціалу як основи формування продуктивної, вільно обраної зайнятості. Розв'язання цієї складної соціально-економічної проблеми ускладнюється через відсутність глибоких наукових розробок, пов'язаних з розумінням трудового потенціалу як багатоаспектного явища, рівень розвитку якого найбільше детермінується впливом соціально-економічних та демографічних чинників.

У той же час, практика розробки регіональних програм зайнятості реально потребує вивчення особливостей формування, збереження і розвитку трудового потенціалу в окремих регіонах країни.

Все це потребує, перш за все, теоретико-методичного обґрунтування класифікації чинників, що впливають на реалізацію трудового потенціалу не тільки на макроекономічному рівні, але й на рівні окремого регіону.

Слід наголосити, що широке коло як загальних, так і специфічних проблем реалізації трудового потенціалу та пов'язаних з ними питань формування продуктивної зайнятості були і залишаються об'єктом постійних наукових досліджень і численних прикладних розробок. Комплексні методологічні та методичні дослідження із загальних проблем формування і розвитку трудового потенціалу проведені такими українськими вченими, як В. Врублевський, М. Долішній, С. Злупко, М. Кім, Г. Купалова, В. Куценко, Е. Лібанова, М. Пітюлич, С. Пирожков, Т. Тітова, О. Хомра, В. Онікієнко, К. Якуба та багато інших науковців.

Широке відображення різних сторін становлення і функціонування трудового потенціалу та його регіональних аспектів знайшло відображення в працях відомих українських економістів С. Бандура, Д. Богині, В. Васильченка, Є. Лібанової, Т. Заєць, М. Краснова, Н. Павловської, С. Писаренко, В. Стешенко, В. Шевченко, О. Грішнкової та інших вчених. Спеціальні дослідження трудового потенціалу та регіональних аспектів його формування і

використання проведені такими науковцями як В. Данюк, І. Лукінов, В. Петюх, Н. Лук`янченко, М.Соколик, С. Калініна, О. Уманський та інші.

Суттєвий внесок у дослідження трудового потенціалу та проблем зайнятості внесли російські вчені: М. Заславський, Р. Колосова, В. Костаков, О. Котляр, І. Маслова, О. Скаржинський та багато інших.

Водночас за наявної великої кількості слухних думок, пропозицій та узагальнень, висловлених в літературі, поки що відсутні комплексні глибокі розробки, які б поставили аналіз соціально-економічних та демографічних чинників реалізації трудового потенціалу на міцний теоретичний ґрунт, що обумовлює необхідність комплексного аналізу цієї проблеми і посилює її актуальність.

Основні складові трудового потенціалу України сформувались в умовах командно-адміністративної економіки. Саме тому додаткової актуальності досліджуваній проблемі надає необхідність їх включення у систему ринкових відносин. Існує потреба у глибшому дослідженні методичних підходів щодо оцінки складових трудового потенціалу, виявленні та систематизації чинників, що впливають на нього з метою його адаптації та кращої реалізації в нових ринкових умовах, в ґрунтовному аналізі впливу соціально-економічних та демографічних чинників на формування та реалізацію трудового потенціалу. Актуальність і наукова значимість окреслених проблем зумовили вибір теми дисертаційного дослідження, обґрунтування його мети та задач.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконувалась згідно з планом науково-дослідних робіт кафедри управління трудовими ресурсами і розміщення продуктивних сил Тернопільської академії народного господарства, вона є складовою частиною наукової держбюджетної теми “Еколого-економічні та демографічні проблеми розвитку і розміщення продуктивних сил аграрно-індустріального регіону” (номер державної реєстрації 0101V002368, реєстраційна картка НДР і ДКР №124-21-205).

Метою дисертаційної роботи є системне теоретико-методичне дослідження проблем реалізації трудового потенціалу регіону в контексті чинників, що впливають на його формування, збереження та розвиток, і на цій основі - розробка методичних і практичних рекомендацій щодо забезпечення продуктивної зайнятості населення регіону. Досягнення поставленої мети зумовило необхідність вирішення наступних задач:

здійснити теоретико-методичний аналіз підходів щодо визначення поняття “трудоий потенціал”, розкрити та проаналізувати його основні складові компоненти, розглянути та інтерпретувати його у контексті внутрішньо-системної взаємодії з такими категоріями, як “робоча сила”, “трудоий ресурси”, “потенціал людини”;

визначити методичні підходи щодо розробки розгорнутої класифікації основних чинників, що впливають на трудоий потенціал людини та провести їх групування;

виявити, дослідити та врахувати вплив соціально-економічних та демографічних чинників на формування та реалізацію трудового потенціалу регіону в умовах ринкової трансформації української економіки;

виявити особливості стану ринку праці та реалізації трудового потенціалу в окремих галузях та сферах економіки подільських областей;

визначити напрямки та розробити практичні рекомендації щодо формування продуктивної зайнятості і реалізації трудового потенціалу в областях Поділля;

на основі аналізу прогресивних і негативних соціально-економічних та демографічних тенденцій в регіоні здійснити прогноз чисельності зайнятих економічною діяльністю за допомогою багатофакторної економіко-математичної моделі.

Об`єкт дослідження: трудоий потенціал Подільського регіону, який розглядається в контексті соціально-економічних та демографічних чинників, що формують характерні регіональні особливості його реалізації.

Предмет дослідження: теоретико-методичні та прикладні проблеми визначення впливу соціально-економічних та демографічних чинників на формування та реалізацію трудового потенціалу в регіоні в умовах трансформації економіки України в ринкову.

Теоретико-методологічною та методичною основою дисертаційного дослідження є система економічних законів та принципів, вироблених економічною теорією та сучасні теорії ринкової економіки, наукові дослідження вітчизняних і закордонних економістів з питань реалізації трудового потенціалу. У дисертаційній роботі застосовано методичний апарат економічної науки, різноманітні загальнонаукові та спеціальні методи дослідження. Серед них: методи наукового абстрагування, системного підходу, класифікаційно-аналітичний метод, методи статистичного аналізу (групування, метод динамічних порівнянь, графічний та табличний метод), застосовано кореляційно-регресійний аналіз, методи економіко-математичного моделювання.

Інформаційною основою дисертації є праці вітчизняних та зарубіжних вчених, офіційні закордонні статистичні матеріали, дані міжнародних організацій. У роботі використані законодавчі та нормативні акти України, Укази Президента України, матеріали Міністерства праці і соціальної політики, Державного комітету статистики, матеріали обласних статистичних управлінь та обласних центрів зайнятості, дані міжнародних організацій, наукові публікації.

Наукова новизна отриманих результатів. Наукові результати, які становлять особистий здобуток дисертанта і виносяться на захист, полягають у розробці теоретико-методичних підходів щодо аналізу трудового потенціалу та врахуванні впливу соціально-економічних і демографічних чинників на його реалізацію; розробці практичних рекомендацій щодо забезпечення продуктивної зайнятості населення в регіоні. Наукова новизна отриманих результатів полягає у наступному:

- критично оцінені та систематизовані існуючі уявлення про трудовий потенціал і його зв'язок з іншими категоріями (“робоча сила”, “трудові ресурси”, “потенціал людини”) з визначенням або уточненням їх змісту; розроблені теоретичні підходи і дане поглиблене обґрунтування категорії “трудоий потенціал регіону”;

- визначено методичні підходи щодо розробки розгорнутої класифікації основних чинників, що впливають на трудовий потенціал людини; визначено та проведено групування чинників, що впливають на трудовий потенціал регіону виявлено їх специфіку та тенденції розвитку; з'ясовано та враховано вплив соціально-економічних та демографічних чинників на формування та реалізацію трудового потенціалу регіону в сучасних економічних умовах;

- виявлено особливості формування ринку праці та реалізації трудового потенціалу в окремих галузях та сферах економіки подільських областей;

- обґрунтовано напрямки та розроблено практичні рекомендації щодо формування продуктивної зайнятості і реалізації трудового потенціалу в областях Поділля;

- вдосконалено методику впливу основних чинників на динаміку та прогнозну чисельність зайнятих на короткотермінову перспективу (за допомогою програмного продукту STADIA). Зокрема, в множинну кореляційно-регресійну модель включено систему показників, що характеризують демографічну ситуацію та динаміку ринку праці в регіоні;

Теоретична значимість положень і результатів, одержаних особисто автором, полягає у поглибленні теоретико-методичних підходів щодо аналізу трудового потенціалу суспільства, його взаємозв'язку з іншими економічними категоріями, впливу соціально-економічних і демографічних чинників на реалізацію трудового потенціалу в регіоні.

Практичне значення отриманих результатів Сформульовані та обґрунтовані у дисертації наукові положення і практичні рекомендації є основою для вирішення теоретико-прикладних проблем формування,

збереження та розвитку трудового потенціалу та забезпечення продуктивної зайнятості населення в регіоні. Окремі положення дисертації ввійшли у підготовлений за участю дисертанта підручник “Розміщення продуктивних сил України” для студентів вищих навчальних закладів за ред. Є. П. Качана.

Запропоновані дисертантом рекомендації та пропозиції використовуються Тернопільським обласним центром зайнятості при розробці програми зайнятості населення Тернопільської області на 2002 р. та при підготовці брошури “Стан ринку праці Тернопільської області за 9 місяців 2002 р.” (м. Тернопіль, 2002 р.), (довідка про впровадження № ОЦ-08/1474 від 30.10.2002 р.); Головним управлінням економіки державної адміністрації Тернопільської області при формуванні програми соціально-економічного та культурного розвитку області на 2003 р. (довідка № 01/1-559 від 08.11.2002 р.).

Матеріали дисертаційного дослідження використовуються у навчальному процесі Тернопільської академії народного господарства при викладанні навчальних дисциплін: “Населення і трудовий потенціал”, “Планування та аналіз трудових показників”, “Ринок праці” для підготовки студентів спеціальності “Управління персоналом та економіка праці”(довідка № 128-28/710 від 04.04. 2003 р.)

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійною науковою працею, в якій висвітлені ідеї та розробки, що належать особисто автору, і яка містить отримані дисертантом результати, що забезпечують розв’язання проблеми реалізації трудового потенціалу і формування продуктивної зайнятості населення регіону. Усі наукові результати, викладені в дисертаційній роботі, отримані автором особисто. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, в дисертації використано лише ті положення, ідеї та висновки, що є результатом особистої роботи здобувача.

Апробація результатів дисертації. Отримані у дисертації теоретичні та практичні положення доповідалися і отримали схвальні оцінки на міжнародних науково-практичних конференціях: “Регіональні проблеми розвитку агропромислового комплексу України: стан і перспективи вирішення”, (м. Київ,

2000р.); “Оплата праці та доходи в ринковій економіці: проблеми, досягнення та перспективи розвитку”, (м. Хмельницьких, 2001р.), та на всеукраїнській науковій конференції “Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, стає економічне зростання” (м. Донецьк, 2000р.).

Публікації. Основні результати дослідження опубліковані в 10 наукових працях загальним обсягом 3,5 д.а., з яких особисто автору належить 3,4 д.а., в тому числі 8 - у фахових наукових виданнях обсягом 2,9 д.а., з яких особисто автору належать 2,9 д.а.

Розділ 1.

Теоретичні та методичні основи дослідження трудового потенціалу

I.1. Трудовий потенціал як соціально-економічна категорія

На сучасному етапі трансформаційних процесів в економіці України з'являються перші ознаки фінансової стабілізації. Це, безперечно, являє собою позитивну умову для поступового покращення інвестиційної діяльності в країні. Але перспективне вирішення цього питання не можливе без якісних структурних змін в економіці країни. Безумовно, що позитивні тенденції якісних зрушень в економіці не можуть відбуватись без якісних перетворень і в структурі трудового потенціалу. А це, в свою чергу, зумовлює необхідність проведення системного аналізу сутності і компонентної структури трудового потенціалу, чинників, що впливають на нього з нових теоретико-методологічних позицій, що враховують сучасні тенденції його відтворення, глибоке вивчення механізмів його формування, залучення у виробництво і ефективного використання у регіональному аспекті, що є особливо актуальним.

Саме системний підхід до дослідження даної проблеми дозволяє виявити взаємозв'язки і протиріччя між формуванням і використанням трудового потенціалу, виявити весь комплекс чинників і їх вплив на формування і ефективну реалізацію трудового потенціалу, розробити сукупність заходів економічного, соціального, організаційного та адміністративного характеру, що оптимізують ці процеси.

Традиційною для економічної науки була проблема впливу характеристик (якостей) людини на продуктивність її праці. Для визначення можливостей участі людини в економічних процесах використовувались поняття "робоча сила", "людський капітал". Під робочою силою прийнято

розглядати здатність людини до праці, тобто сукупність її фізичних та інтелектуальних здібностей, які можуть бути використані на виробництві.

Теорія людського капіталу набула бурхливого розвитку в другій половині ХХ ст. завдяки працям американських вчених Г.Беккера, Я.Мінсера, Т.Шульца та ін. Людський капітал розглядається ними як сукупність якостей, які визначають продуктивність праці і можуть стати джерелами доходу для людини, сім'ї, підприємства і суспільства. Цими якостями є здоров'я, природні здібності, освіта, професіоналізм, мобільність. Ці характеристики, що використовуються в економічній літературі для визначення можливостей ефективної праці розширює поняття “трудоий потенціал”.

У 80-х роках поява терміну “трудоий потенціал” істотно потіснила традиційну категорію “трудоі ресурси”. Разом з тим, деякі автори, досліджуючи трудоий потенціал, не достатньо глибоко дослідили його суть, взаємозв'язок з іншими категоріями. Це, в свою чергу, привело до багато - чисельних трактувань самого поняття “трудоий потенціал”. Ось деякі з них: М.І.Скаржинський зводить трудоий потенціал до самої праці, зв'язуючи його з сукупним працівником. І. Маслова, А. Котляр, [88, 9] розглядають трудоий потенціал як узагальнюючу характеристику міри (кількості) і якості праці працездатного населення згідно участі в суспільно-корисній діяльності.

В Україні, головним чином, склалися три осередки дослідження даної проблеми – Київський, Львівський, Харківський. Їм не притаманна єдність поглядів стосовно суті поняття трудового потенціалу. Серед Київських дослідників намітились три позиції у розумінні суті трудового потенціалу: трудоресурсна, політекономічна, демографічна. [34, 11]. Першу відстоює В.В.Онікієнко, який вважає, що трудоий потенціал – це сукупність працездатного населення, що має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку, застосовує працю в народному господарстві з урахуванням його технічної оснащеності. В.К.Врублевський відстоює політекономічні погляди на трудоий потенціал, розуміючи його як сукупного працівника в його єдності з продуктивними силами [34, 13].

Демографічний підхід до оцінки трудового потенціалу вперше був розглянутий в публікаціях І.І.Лукінова, де увага акцентувалась на ролі окремих поколінь і їх місця у функціонуванні трудового потенціалу.

В своїх дослідженнях львівські економісти розглядають трудовий потенціал як можливості, які можуть бути мобілізовані й приведені до дії у процесі праці і які визначають фізичні межі трудового потенціалу на будь-якому рівні. [79, 31]. Безумовно, що в 90-х роках, ці автори трактують категорію “трудоий потенціал“ дещо по-іншому. Львівські вчені М.І.Долішній, С.М.Злупко вже тоді задаються питанням “ у яких сутностях міститься велика енергія трудового потенціалу – у його біологічній чи соціальній природі?”[56, 102]. І, даючи позитивну відповідь про соціальний зміст трудового потенціалу, пропонують визначення соціально-трудоого потенціалу, в якому бачать, насамперед, якість самих людей, які його персоніфікують, сукупність відносин, що забезпечують цю якість, а також якість методів, засобів і механізмів, що відкривають простір для ефективного функціонування трудового потенціалу [56, 102].

Вперше якісні ознаки трудового потенціалу були проаналізовані львівськими дослідниками, які ввели екологічну складову в систему якісної оцінки трудового потенціалу.

С.І. Пирожков під трудовим потенціалом розуміє сукупність в даному суспільстві демографічних, соціальних, духовних характеристик і якостей трудоактивного населення, які реалізовані чи можуть бути реалізовані в рамках і завдяки існуючій в суспільстві системі відносин в процесі праці і суспільної діяльності [137, 10]. Об’єднуючи в собі сукупність демографічних, соціальних, духовних здібностей конкретного трудоактивного населення, трудовий потенціал формується в результаті безпосереднього впливу соціально-економічних, соціально-психологічних, духовних чинників, якими опосередковується його перехід із ймовірних в реальні сили суспільства. Категорії “трудоий потенціал“, “робоча сила“ безпосередньо зв’язані з фізичними і духовними здібностями людей. Але це не свідчить про їх

тотожність. Здатність людини до праці реалізується через категорію “робоча сила” тільки в реальній участі самого носія в процесі суспільного виробництва. Тоді як в категорії “трудоий потенціал” вона являє собою лише можливості, оскільки тут враховуються і ще не реалізовані потенції людей. Тому кількісно робоча сила не виходить за рамки трудового потенціалу, що використовується і не може виступати адекватною мірою людського чинника економіки.

У працях ряду авторів спостерігається кількісно-якісний підхід до характеристики трудового потенціалу. Наприклад, С. Трубич вважає, що “трудоий потенціал, будучи конкретною формою матеріалізації особистого фактора є персоніфікованою робочою силою, взятою в сукупності кількісних і якісних характеристик, як реалізованих, так ще не реалізованих у визначених соціально-економічних, організаційно-технічних, природно-біологічних та інших умовах виробництва” [184, 18]. С. Кузьмін вважає, що трудоий потенціал – це потенціал робочого часу населення, яке володіє сукупністю кількісних і якісних суспільно-корисних характеристик, що визначаються рівнем розвитку певного регіону і його господарськими, демографічними, історичними особливостями, роблячи це населення потенційно придатним для використання. [90, 23].

Трудоий потенціал більш ширше визначає можливості трудоактивного населення, ніж традиційна категорія “робоча сила”, і відрізняється від останньої різними додатковими резервами здатності до праці, зумовлених проявом широкого спектру людських якостей, а також результатами колективної діяльності людини.

Аналізуючи суть поняття “трудоий потенціал”, можна уявити його у вигляді багаторівневої динамічної системи, кожен елемент якої органічно доповнює і розкриває внутрішні резерви людини (населення), необхідних для активної трудової діяльності. В найбільш загальному вигляді трудоий потенціал можна визначити як систему, що складається з трьох взаємозв’язаних підсистем: демографічної, соціально-економічної і соціально-психологічної, кожна з яких складається з окремих блоків з можливими зв’язками [140, 2-6]. В

число основних блоків демографічної підсистеми трудового потенціалу входять: демографічне відтворення, що забезпечує безперервне відновлення поколінь людей як фізичних носіїв усіх соціальних якостей і відносин; оцінка життєвого потенціалу дієздатного населення; оцінка здоров'я різних вікових груп населення; міграційні переміщення.

Той чи інший тип соціально-економічної підсистеми в кінцевому рахунку формує і відповідний тип трудового потенціалу населення. Якщо в умовах адміністративно-командної економіки трудовий потенціал “сковувався” державною формою власності і відповідними їй формами зайнятості, то історичний досвід багатьох країн Заходу свідчить про безсумнівну ефективність суспільного розвитку при змішаному типі економіки, який досягається, як правило, в поєднанні громадянських свобод з демократією політичної влади. Центральне місце в соціально-економічній підсистемі трудового потенціалу займає проблема трудової активності населення, яка зумовлена формами господарювання, різноманітністю форм зайнятості, мотиваційною структурою, відповідними системами матеріального стимулювання. ”Поголовна” зайнятість не стимулювала на практиці трудову активність, а послужила однією з причин серйозних деформацій у сфері ефективності праці. Перехід до ринкової економіки супроводжується певним рівнем безробіття, негативні наслідки якого повинні зникати при створенні ефективної системи соціальних гарантій і підтримки найменш захищених верств населення.

В соціально-психологічній підсистемі основна увага приділяється проблемі формування особистості як суб'єкта трудової діяльності. За своїм функціональним призначенням цей блок має формувати в процесі соціалізації особистості, її виховання, освіти, професійної підготовки своєрідний потенціал працездатності, необхідний для нормального функціонування і реалізації трудового потенціалу населення. При авторитарно-бюрократичному стилі керівництва виховання особистості було досить ідеологізоване, при переході до ринкової економіки проблемі соціалізації особистості не надавалось уваги,

економічний спад зумовив глибоку кризу в системах виховання, освіти і професійної підготовки. Тому соціально-психологічна підсистема трудового потенціалу вимагає оновлення на принципах гуманного, демократичного суспільства.

Кожна з зазначених підсистем трудового потенціалу містить і кількісні, і якісні критерії. Демографічні процеси та рівень розвитку виробничих відносин у суспільстві визначають кількісні характеристики трудового потенціалу. Якісні – відображають ті чинники, що формують рівень розвитку здатності до праці та загальний рівень особи.

Аналіз поняття “трудоий потенціал” як форми прояву потенціалу людини дозволяє в комплексі розглянути сукупність його соціально-економічних, організаційно-управлінських, професійно-технічних, ідейно-моральних, психофізичних можливостей, визначити систему кількісних та якісних показників трудового потенціалу, щоб провести аналіз на макро- і мікро - рівнях, в'яснити, які чинники впливають на процес його формування і реалізації. Такий підхід дає можливість визначити суть трудового потенціалу як категорії, що відображає соціально-економічні відносини, які виникають на всіх стадіях руху людського чинника – від формування до повної реалізації трудових можливостей окремого чи сукупного працівника в процесі господарської діяльності.

Поняття “трудоий потенціал” використовується в дослідженнях вчених нерідко як синонім поняття “трудоі ресурси”. Деякі дослідники прирівнюють кількісну характеристику трудового потенціалу до чисельності трудових ресурсів [55, 3], інші уточнюють, що трудоі ресурси розглядаються в єдності кількісних та якісних аспектів [34, 61]. З цим не можна погодитись, оскільки трудоі ресурси мають лише кількісний вимір та пов'язані з сферою суспільного виробництва, а трудоий потенціал – з суспільно-корисною діяльністю взагалі. Чисельність трудових ресурсів визначається підрахунком працездатних індивідів в працездатному віці і працюючих осіб до і поза цим віком. Трудоий потенціал відрізняється від трудових ресурсів насамперед тим,

що являє собою ту сутність людини (субстанцію її як суспільної істоти), яка характеризує її в якості можливого суб'єкта трудової діяльності. Індивід як потенційний суб'єкт праці повинен мати не лише відповідні здібності, а й можливість використати їх належним чином.

По відношенню до трудового потенціалу трудові ресурси і сукупний працівник виступають як конкретні його носії (в першому випадку – трудового потенціалу суспільства, а в другому – економічно-активної частки населення), а все населення – як демографічна основа відтворення. Внаслідок цього багато кількісних і якісних характеристик трудових ресурсів і трудового потенціалу співпадає.

Що стосується робочої сили, на яку безпосередньо впливають всі чинники об'єктивного і суб'єктивного характеру, то вона розглядається нами як здатність до праці, як сукупність фізичних та духовних здібностей людини, які використовуються у виробничій діяльності. Основу індивідуальної робочої сили складає працездатність, тобто стан здоров'я, знання, вміння, які дають можливість виконувати певну роботу. Робоча сила – категорія значно вужча, бо не відображає всіх здібностей, закладених в потенціалі і не може функціонувати поза виробництвом. На нашу думку, є вдалим визначення Н.А.Тітової, яка розуміє трудовий потенціал як можливість робочої сили максимально реалізуватися в праці [181, 10].

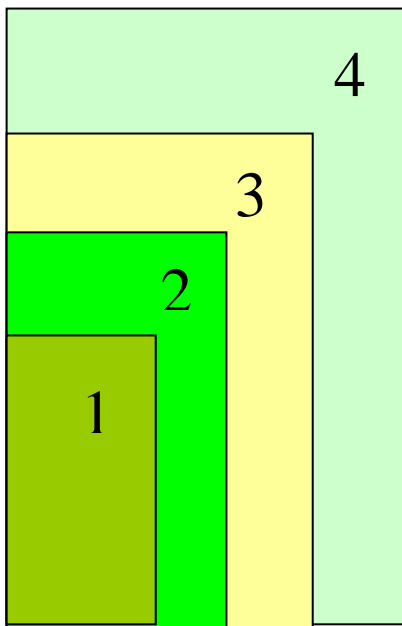
Підкреслимо, що трудовий потенціал – елемент природи, життя, тому він не є чимось застиглим, а постійно змінюється під впливом економічного середовища. Ринкові умови часто вимагають якісного вдосконалення окремих компонентів трудового потенціалу, що, в свою чергу, впливає на кількісні показники.

Отже, трудовий потенціал є складним суспільно-економічним явищем, яке має свою структуру, просторову і часову орієнтацію, перебуває в кожний даний момент одночасно в різних формах.

Пропонується наше визначення трудового потенціалу: під трудовим потенціалом регіону ми розуміємо можливість населення виділити з свого

середовища робочу силу певного рівня активності та працездатності, яка реалізовується чи може бути реалізована в господарському комплексі і бути конкурентоспроможною на ринку праці.

Трудовий потенціал людини є частиною його потенціалу як особистості, тобто по відношенню до індивіда трудовий потенціал – це частина потенціалу людини, який формується на основі природних даних (здібностей), освіти, виховання і життєвого досвіду. (рис.1).



- 1 – робоча сила** (здатність до праці);
2 – людський капітал (здоров'я, природні здібності, освіта, професіоналізм, мобільність);
3 – трудовий потенціал (оцінка кількісних і якісних характеристик робочої сили, ще не реалізовані можливості робочої сили);
4 – потенціал людини (природні здібності, освіта, виховання, життєвий досвід).

Рис. 1.Співвідношення понять “потенціал людини”, “трудовий потенціал”, “людський капітал”, “робоча сила”[35, 53].

Трудовий потенціал складається з багатьох компонентів, про які детальніше йтиме мова в розділі 1.2.

Згідно Указу президента України “Про основні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010р.” трудовий потенціал розглядається ” як сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за окремих ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір проводити трудову діяльність.”[1, 11].

Зауважимо, що не слід зводити трудовий потенціал лише до чисельності громадян працездатного віку, адже це значно ширше поняття. До кількісної характеристики трудового потенціалу, на нашу думку, слід віднести:

чисельність працездатного, на даний період, населення в працездатному і непрацездатному віці (трудові ресурси) яке: зайняте у виробництві; не зайняте, але активно шукає роботу, безробітні, які не шукають роботу; особи, що перебувають на навчанні.

В основу кількісної та якісної характеристик трудового потенціалу регіону покладені визначення категорій, прийняті міжнародними конференціями із статистики праці та рекомендаціями Міжнародної організації праці (МОП). Одним з абсолютних показників кількісної характеристики трудового потенціалу є чисельність економічно активного населення. Згідно з рекомендаціями МОП, до економічно активного населення відноситься населення обох статей віком від 15 до 70 років, яке впродовж певного періоду забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів і послуг. До економічно активного населення відносяться особи, зайняті економічною діяльністю, яка приносить доход (зайняті (З), та безробітні (Б) [143, 7].

Зайняті економічною діяльністю – це особи у віці 15-70 років, які виконували роботу за винагороду за наймом на умовах повного або неповного робочого часу, працювали індивідуально (самостійно) або в окремих громадян, на власному (сімейному) підприємстві, безкоштовно працюючі члени домашнього господарства, зайняті в особистому підсобному сільському господарстві, а також тимчасово відсутні на роботі (через хворобу, травми, догляд за хворими, відпустку та інші причини).

Зайнятими вважаються особи, які відпрацювали за обстежуваний тиждень не менше чотирьох годин (в особистому підсобному сільському господарстві не менше 30 годин) незалежно від того, чи була це постійна, тимчасова, сезонна, випадкова або інша робота.

У свою чергу, зайняте населення поділяється на дві групи: працюючі за наймом і працюючі не за наймом (на власних підприємствах).

Безробітні (у визначені МОП) - особи у віці 15-70 років (зареєстровані та незареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно задовольняють три умови:

- 1) не мали роботи (прибуткового заняття);
- 2) шукали роботу або намагались організувати власну справу;
- 3) готові приступити до роботи за два наступні тижні.

До категорій безробітних також відносяться особи:

- які знайшли місце роботи і чекають відповіді;
- які зареєстровані в службі зайнятості як ті, що шукають роботу;
- які навчаються за направленням служби зайнятості.

Чисельність економічно активного населення включає кількість зайнятих і безробітних та визначається відповідно до досліджуваного періоду. Інша частина працездатного населення відноситься до економічно неактивного населення, тобто осіб, які не можуть бути класифіковані як “зайняті” або “безробітні”. Нами пропонується економічно неактивне (пасивне) населення розділити на такі умовні групи: молодь (учні, студенти, слухачі та курсанти денних форм навчання, які не зайняті економічною діяльністю); пенсіонери (особи, що одержують пенсію за віком і на пільгових умовах); інваліди, (особи, що не працюють і отримують пенсію за інвалідністю); домогосподарки (особи, зайняті веденням домашнього господарства, доглядом за дітьми, хворими); зневірені (особи, які припинили пошук роботи, вичерпавши всі можливості її одержання, але які можуть і готові працювати).

Загальна схема формування економічно активного населення зображена на рис.2.

В ринкових умовах при розрахунках чисельності економічно активного населення не можна ігнорувати велику кількість працездатного населення, зареєстрованого в службі зайнятості в різному статусі, чий трудовий потенціал може виявитись досить високим.

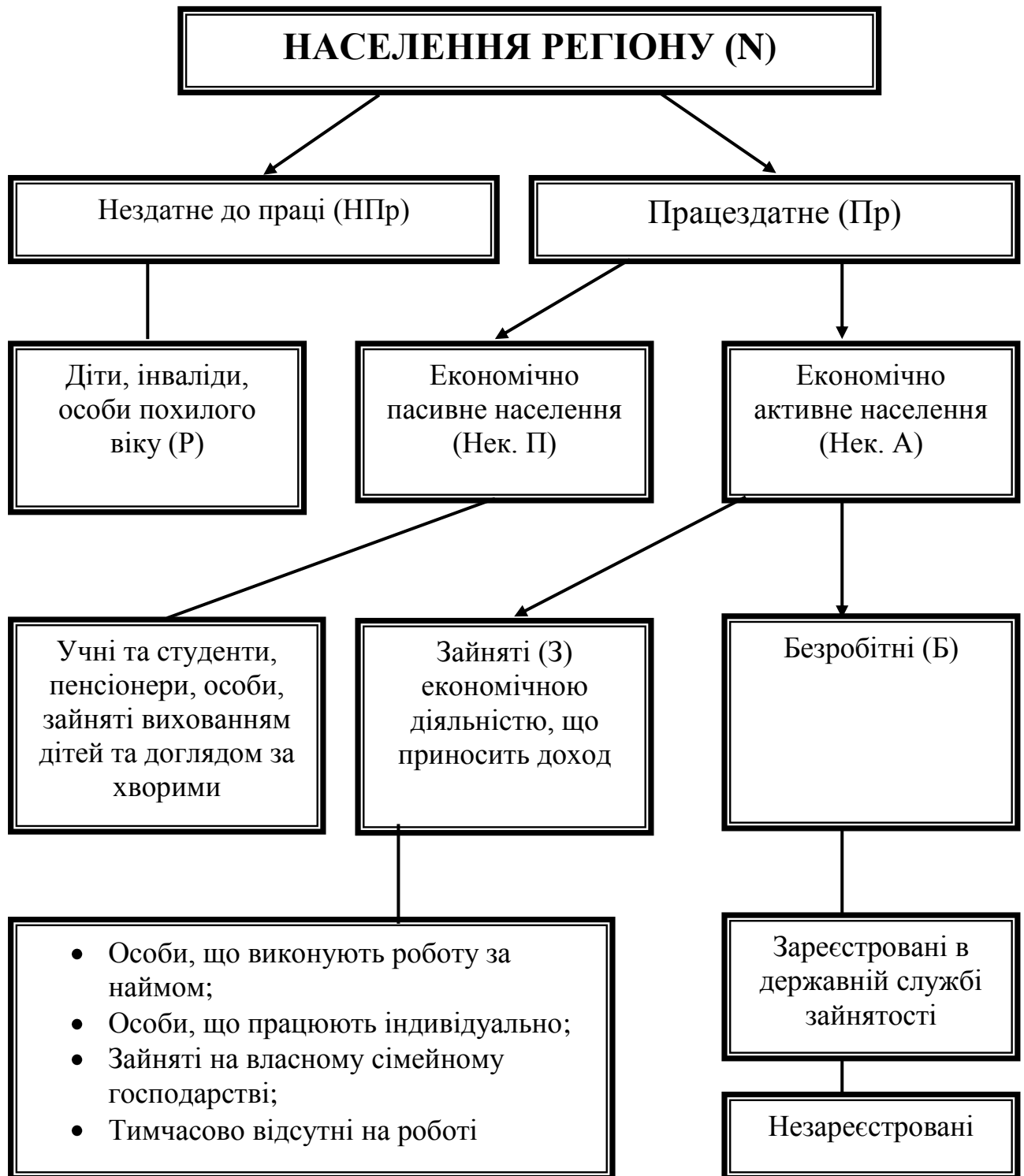


Рис. 2. Загальна схема формування економічно активного населення.

З появою ринку праці в Україні, початок якого формально покладено в 1991 році "Законом про зайнятість населення", у статистичній інформації подаються відомості про чисельність зайнятих та безробітних. Практика свідчить, що для кількісної та якісної характеристик трудового потенціалу

регіону поряд з новими показниками застосовують раніше діючі: чисельність трудових ресурсів, чисельність населення працездатного віку та інші. Кількісна характеристика трудового потенціалу регіону доповнюється системою відносних показників (коефіцієнтів зайнятості та безробіття), які розраховуються на основі співвідношення відповідних абсолютних показників.

Виходячи з вищевказаного, можна зробити висновок, що зміни, які відбуваються в економіці, перехід до ринкових відносин змінюють і рівень соціальної зрілості, соціальні потреби та інтереси в сфері праці. Останні можуть змінюватись (підвищуватись чи знижуватись) в залежності від багатьох чинників, які впливають на трудовий потенціал через його компоненти.

1.2. Структура трудового потенціалу та чинники, що впливають на його розвиток

Трудовий потенціал не має статичного характеру, а знаходиться в постійному розвитку, в динаміці. Формою такого розвитку трудового потенціалу є процес відтворення, який, в свою чергу, є елементом процесу суспільного відтворення в цілому. Відтворення трудового потенціалу – це процес, що складається з чотирьох фаз: а) формування трудового потенціалу; б) його розподіл і перерозподіл; в) обмін; г) споживання (використання) [184, 52].

Слід відмітити, що процес відтворення трудового потенціалу дещо ширший за змістом від процесу відтворення робочої сили. Відтворення робочої сили є відтворенням здатності до праці і є органічним елементом відтворення суспільного продукту в цілому. Носій же робочої сили розглядається тут лише як суб`єкт виробництва. Відтворення ж трудового потенціалу трактується як відтворення носіїв і їх здатності до праці як реалізованої, так і не реалізованої у певних умовах виробництва і як відтворення системи відносин з приводу умов реалізації трудового потенціалу.

У своєму дослідженні ми розглядаємо фази формування трудового потенціалу, де відбувається природне відтворення носіїв робочої сили, формування здатності до праці, відновлення цієї здатності та фазу споживання, де і відбувається процес реалізації здатності трудового потенціалу до праці.

Процес споживання (використання) трудового потенціалу розпадається на два напрямки: 1) продуктивне використання, наслідком якого є створені матеріальні блага; 2) відновне використання, наслідком якого є безпосереднє відтворення трудового потенціалу.

Поділ процесу відтворення трудового потенціалу на фази зумовлений тим, що характер відтворення на кожній з цих фаз формується різними чинниками. А тому, щоб підготувати трудовий потенціал потрібної кількості та якості, потрібно уміло і цілеспрямовано впливати на чинники в кожній фазі процесу відтворення, створюючи відповідні умови.

Аналізуючи суть трудового потенціалу населення не можна не зупинитись на його структурі, кожен елемент якої органічно доповнює і розкриває внутрішні резерви людини (населення), які необхідні для активної трудової діяльності.

Кількісні характеристики трудового потенціалу визначаються демографічними чинниками (статеві-вікова структура, природний рух населення, стан здоров'я, тривалість життя, мобільність), потребами виробництва в робочій силі і відповідно – можливостями задоволення потреби працездатного населення в робочих місцях.

Для кількісної характеристики використання трудового потенціалу регіону можна застосувати систему абсолютних та відносних показників: чисельність зайнятих економічною діяльністю, чисельність трудових ресурсів, чисельність працездатного населення в працездатному віці; коефіцієнт зайнятості населення, коефіцієнт зайнятості працездатного населення в працездатному віці, коефіцієнт використання трудових ресурсів, коефіцієнт безробіття та інші.

Якісні характеристики трудового потенціалу можуть бути розкриті за допомогою сукупності ознак: демографічних, медико-біологічних, професійно-кваліфікаційних, соціальних, психофізичних, моральних, науково-технічних та інших [140, 13].

У відповідності до стану сучасної економіки компоненти трудового потенціалу мають характеризувати: [35, 54]

1. Психофізичні можливості населення для участі в суспільно-корисній діяльності.
2. Здібності до генерації нових ідей, методів, уявлень.
3. Можливість до нормальних соціальних контактів.
4. Наявність знань, навиків, що необхідні для виконання певних обов'язків і робіт.
5. Пропозицію на ринку праці.

Отже, якість – це сукупність властивостей, якими характеризується трудовий потенціал. І для того, щоб мати можливість ефективно впливати на розвиток якості трудового потенціалу, необхідно вивчити його властивості. На наш погляд, перш за все, при характеристиці якості трудового потенціалу необхідно враховувати особливості демографічної структури населення. Генетичний фонд населення, його роль у відтворенні, зміна демоструктури з урахуванням регіональних особливостей та інші властивості, які безпосередньо впливають на якість трудового потенціалу, утворюють природну основу для її покращення.

Трудовий потенціал з позиції системності являє собою складну, динамічну, відкриту систему, всі компоненти якої можна виявити логічним методом. (рис. 3) [140, 12 -13].

Природно-біологічна компонента трудового потенціалу включає в себе чинники, що пов'язані з здатністю працівника до праці, тобто з всім тим, що характеризує його фізичний і психологічний стан організму”. Зміст стану здоров'я складає фізичне і психічне здоров'я, що ототожені з нормою, яка являє собою “оптимальний рівень функціонування організму”.

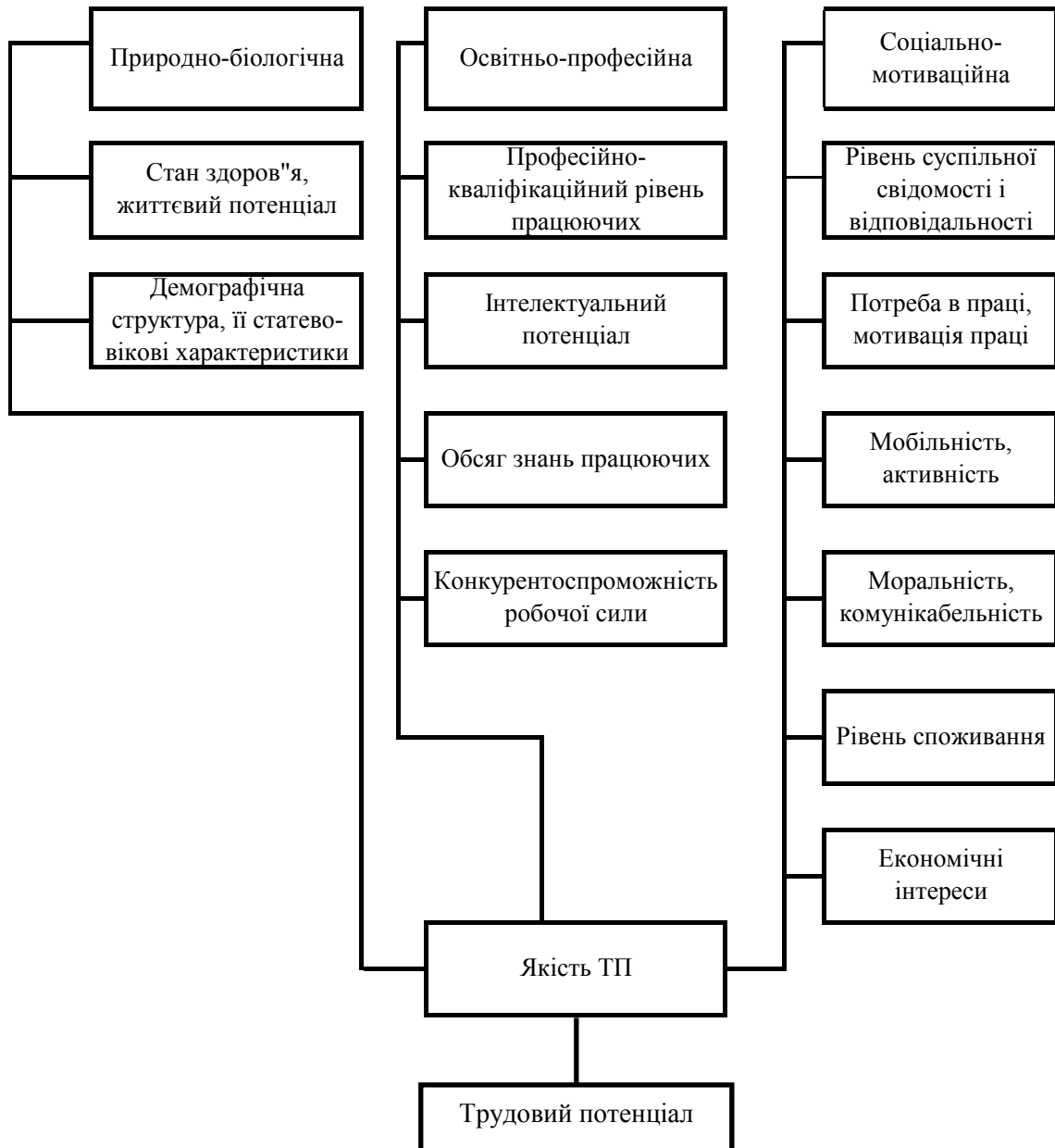


Рис. 3 Компоненти трудового потенціалу.

Стан здоров'я населення залежить від еколого-географічних особливостей регіону, переважаючого розвитку промисловості і сільського господарства, форм організації охорони здоров'я. Життєвий потенціал, або період життя, який належить прожити особі, чи групі осіб, залежить від багатьох чинників: віку, статі, характеру розселення (місто-село), соціального положення, шлюбності, професійного складу і т.д. Життєвий потенціал вимірюється в людино-роках [61, 12]. При оцінці життєвих можливостей слід відмітити зростаючу тенденцію до зниження життєвого потенціалу сільського населення у цілому в Україні.

В сучасних умовах економічного розвитку актуального значення набуває мотивація здоров'я. Численними соціологічними і медико-демографічними дослідженнями в індустріально-розвинутих країнах Заходу доведено, що умови праці на виробництві на 25% визначають стан здоров'я працюючих. Саме тому в цих країнах здійснюються заходи по формуванню належних умов праці та мотивації здоров'я працівників (пропаганда здорового способу життя, боротьба з курінням, зайвою вагою і т.д.). Ці заходи крім гуманістичного змісту, мають ще й очевидну економічну спрямованість: запобігання інвалідності внаслідок виробничого травматизму, зменшення виробничо-зумовленої захворюваності, зменшення витрат на соціальне страхування. Особливо підкреслимо, що здоров'я працівників є не лише основним у структурі чинників виробництва, а й формує майбутній генофонд держави і здоров'я майбутніх поколінь.

Природно-біологічна компонента трудового потенціалу тісно переплітається з демографічною. Демографічна основа є основною компонентою трудового потенціалу, від якої залежать і його кількісні показники. При цьому слід відмітити, що зміна інтенсивності процесів смертності та народжуваності зумовлює відмінності у співвідношенні чисельності осіб працездатного та непрацездатного віку (дітей, підлітків, осіб пенсійного віку). Зниження народжуваності веде до зростання частки осіб працездатного віку, зниження смертності – навпаки, зумовлює зменшення цієї частки у віковій структурі населення (за інших рівних умов).

Це пояснюється тим, що зменшення народжуваності сприяє абсолютному зменшенню дитячих вікових груп, в той час, як населення працездатного віку, котре сформувалось в умовах високого рівня “минулої” народжуваності, залишається відносно незмінним. Зниження смертності у старших вікових групах приведе до збільшення дитячих вікових груп і при умові незмінного числа працездатних сприятиме відносному зниженню їх частки в загальній чисельності населення. Чим більше припадає на одну особу в працездатному віці непрацездатних (показник демографічного навантаження), тим більш

ефективною має бути праця населення для підтримання хоча б попереднього рівня життя.

Перераховані параметри якості трудового потенціалу тісно переплетені з освітньо-професійною компонентою (див. рис.3). Вона включає в себе загальний обсяг знань людини, її трудові навички і уміння, професіоналізм, творчу активність, тобто чинники, що характеризують здатність до виконання праці певної якості. В період формування ринкових відносин домінуючою якісною характеристикою трудового потенціалу має стати інтелектуально-освітній потенціал. Його важливість в нових економічних умовах зумовлена, в першу чергу, вимогами науково-технічного прогресу, який охопив своїм впливом всі сфери людської діяльності. Місце країни в світовому господарстві визначається її можливостями у сфері виробництва наукомісткої продукції, інтенсивністю освоєння нових технологій, що в свою чергу, визначається інтелектуальним потенціалом країни та рівнем його використання. Носіями інтелектуального потенціалу є люди з непересічними розумовими якостями та спеціальними технічними знаннями і навичками, практичним досвідом наукової чи інженерно-технічної діяльності в найскладніших і найсучасніших напрямках виробництва [166, 26].

Інтелектуальний потенціал впливає на якість всіх характеристик трудового потенціалу і в найбільшій мірі на підготовленість до праці, оскільки він визначається як можливість набуття знань, професійних навиків і уміння, так і їх реалізацію в процесі трудової діяльності.

Інтелектуальний потенціал заслуговує більш детального розгляду саме тому, що в сучасних умовах спостерігається зниження його національної частки. В дослідженнях науковців застосовується термін “критична маса” національного інтелектуального потенціалу, під яким розуміється така його гранично допустима величина, при зниженні якої країна приречена на довготривале культурне і творче животіння, постійну залежність від іноземних фінансових та інтелектуальних ресурсів [166, 13]. Як основний показник при визначенні цієї “критичної маси” використовується частка витрат на науково-

дослідні роботи у валовому внутрішньому продукті. В умовах зниження валового внутрішнього продукту граничним вважається стабільне значення даної частки менше одного відсотка впродовж 5-7 років. При стабільному економічному рості верхня межа “критичної маси” знаходиться в інтервалі 1,5-2%.

В Україні після набуття незалежності питома вага витрат на науку в складі валового внутрішнього продукту була стійко меншою одного відсотка. Більш того, склалась тенденція до зниження величини даної частки в динаміці. Відбулось різке зниження обсягів витрат на науку (в 1995 р. – 0,62%, в 1996 р. – 0,69%, у 2000 р. – 0,78%). У високо розвинутих країнах рівень затрат на науку по відношенню до валового внутрішнього продукту згідно опублікованих даних в США, Японії склав 3%, у Великобританії, Франції – 2% [75, 65].

Інтелектуальний потенціал суспільства, нематеріальне нагромадження в розвинутих країнах пов'язані зі становленням і роллю в суспільстві “середнього класу”, представники якого становлять до 80% зайнятого населення. Цей клас є не лише основним виробником і власником, а й гарантом політичної та соціальної стабільності в країні. Для нього характерні високий рівень доходів, висока якість трудового життя, високий професіоналізм, рівень освіти та культури, самозабезпечення висококваліфікованою працею, переважно нематеріальна трудова мотивація. Якщо в країнах з розвинутою економікою ринок праці проводить “природний відбір” працівників за критеріями професіоналізму, компетентності, трудової мобільності і мотивації, то в наших умовах відбувається навпаки, “відмежування” таких категорій працівників, тобто потенційного “середнього класу”. В освічених громадян не лише немає власної економічної бази, їхній професіоналізм, досвід, знання зараз належним чином не використані. Рівень матеріального добробуту в нашому суспільстві не пов'язаний з висококваліфікованою чесною працею, ринок має здебільшого посередницький, напівкримінальний характер. Специфіка приватизації, що зробила переважну більшість громадян практично злиднями на тлі нечуваного

збагачення одиниць, характеризується переважно відсутністю ефективних соціальних заходів, необхідних при структурних змінах економіки.

Довготривалий розвал національного інтелектуального потенціалу матиме своїм наслідком величезні труднощі у забезпеченні власними зусиллями потреб розвитку економіки. Разом з занепадом наукомістких галузей промисловості зростає депрофесіоналізація висококваліфікованих спеціалістів. Вони вимушені перебиватись випадковими заробітками, шукати відносно дохідні заняття на шкоду своїй кваліфікації та соціально-професійному статусу або емігрувати за кордон. В структурі зайнятих велика питома вага припадає на працівників некваліфікованих занять, що не вимагають професійної підготовки. Зменшення зайнятих в промисловості, будівництві, транспорті в умовах глибокої економічної кризи не свідчить про прогресивні структурні зрушення в зайнятості. Воно зумовлене поганою організацією виробництва при низькій оплаті важкої праці і не супроводжується переходом працівників в інформаційні галузі чи сферу обслуговування населення.

Недостатня кваліфікація працівників на підприємствах, зниження професійно-кваліфікаційного рівня робітників, особливо молоді, констатується багатьма дослідниками. В середині 90-х років порівняно з кінцем 80-х років виявлена тенденція зниження рівня освіти 15-19-ти річних на фоні деякого інерційного підвищення рівня освіти в (старших) наступних вікових групах.

Перспектива розвитку молодшої української держави вимагає принципово нової стратегії розвитку освіти: гуманізації освіти, підвищення загальної освітньої підготовки до 14 років навчання, формування і розвиток творчого мислення і активності в підростаючого покоління. Ця вимога відноситься фактично до всіх форм підготовки кадрів, їх перепідготовки у зв'язку з структурними змінами в економіці, прискоренням НТП.

Ще однією важливою компонентою трудового потенціалу є соціально-мотиваційна (див. рис. 3). Вона характеризується рівнем суспільної свідомості і відповідальності, соціальною зрілістю, мотивацією та потребою в праці. Саме потреба в праці, що є суттєвим елементом соціально-мотиваційної компоненти,

формується під впливом багатьох чинників, основним з яких є *економічні інтереси*. Їх особливе місце у становленні ринкових відносин визначається в тому, що вони інтегрують в єдине ціле всю компонентну структуру трудового потенціалу. Більше того, інтегральні властивості економічних інтересів, що проявляються в процесі праці, підтверджують необхідність розглядати всі компоненти з позиції єдності і цілісності, а трудовий потенціал як складну, динамічну, соціально-економічну відтворювальну систему.

Потреба в праці як основна сфера самореалізації людських здібностей, виступає в ролі зв'язуючої ланки між формуванням трудового потенціалу і його практичним використанням. Цей процес включає дві взаємозв'язані стадії: по-перше: процес залучення працездатного населення в сферу суспільної праці через організацію зайнятості, і по-друге: безпосереднє поєднання працівника з матеріально-технічними чинниками виробництва та організаційними умовами виробництва.

Механізм мотивації трудової діяльності повинен враховувати всю сукупність соціально-економічних, демографічних, технологічних чинників, здатних впливати на розвиток трудового потенціалу.

Будь яке дослідження стає неможливим, якщо немає відповідного групування чинників, що впливають на ту чи іншу систему. І хоча абсолютно всі чинники розвитку трудового потенціалу досліджувати в межах однієї галузі неможливо, класифікувати їх все ж таки необхідно.

За різними критеріями вони можуть класифікуватись як: закономірні і випадкові; зовнішні і внутрішні; позитивні та негативні; прямі та непрямі та інші. До основної групи чинників, що впливають на трудовий потенціал та його реалізацію можна віднести наступні:

1. Національні (макрочинники), що визначають умови формування національного ринку праці, загальні соціально-економічні умови;
2. Регіональні (ті, що впливають на умови відтворення робочої сили в регіоні);
3. Внутрішньогалузеві;

4. Внутрішньовиробничі.

До першої групи чинників можна віднести: становлення і розвиток системи ринкових відносин; приватизацію власності; розвиток нових форм господарювання; переорієнтацію інвестиційної і структурної політики; структурні зрушення в економіці.

До другої групи чинників можна віднести а) *демографічні*: статеві-вікова структура населення, природний рух населення, стан здоров'я, сімейний стан, наявність малих дітей, рівень урбанізації;

б) *соціально-економічні*: рівень освіти та професійно-кваліфікаційної підготовки, умови праці та рівень організації праці, рівень оплати праці та його співвідношення з прожитковим мінімумом (наявність інших джерел доходу, крім зарплати), потреба в робочій силі, можливість працевлаштування після перекваліфікації;

в) *соціально-психологічні*: мобільність робочої сили, підприємницька мотивація, самоустановка на режим праці (орієнтація на часткову, повну чи вторинну зайнятість);

г) *техніко-економічні*: науково-технічний прогрес і ступінь розвитку гнучких форм організації виробництва, зайнятості.

Всі перераховані вище чинники взаємопов'язані між собою і визначають умови для ефективної реалізації трудового потенціалу в регіоні.

До третьої – внутрішньогалузевої групи чинників відносяться: господарська спеціалізація району (регіону), обсяг випущеної продукції чи виконаних послуг, рівень промислового розвитку регіону, рівень механізації та комп'ютеризації праці та інші. Галузеві чинники впливають більше на попит на робочу силу через скорочення вакантних робочих місць, що відбувається внаслідок закриття підприємств і вивільнення працівників.

В четверту групу чинників – внутрішньовиробничі – входять: спеціалізація підприємства, структура підприємства, кількість робочих місць, темпи росту продуктивності праці, конкурентоспроможність продукції, що виробляється, заробітна плата.

Чинники, що впливають на трудовий потенціал людини (індивіда) зображені на рис.4

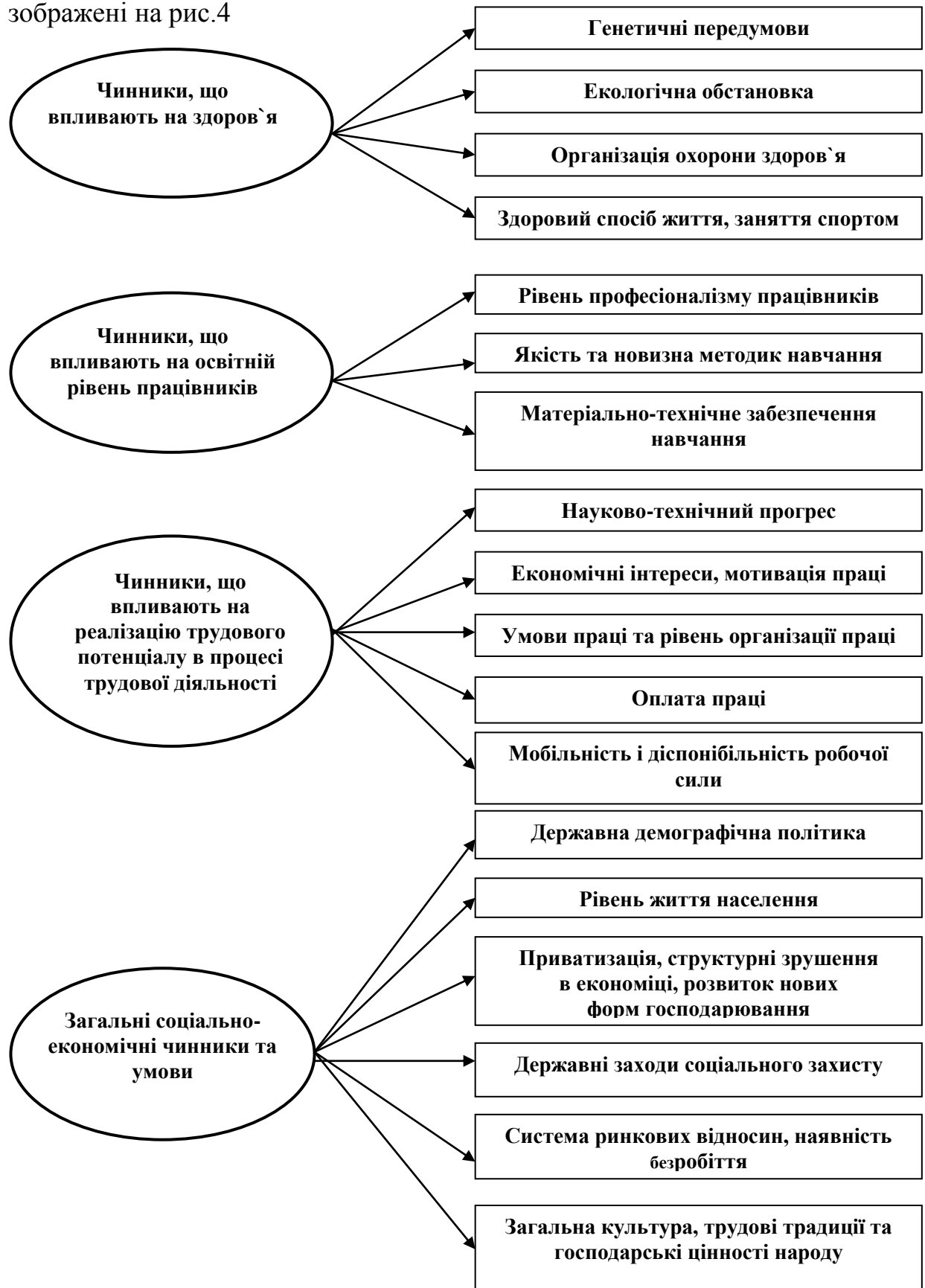


Рис. 4. Основні групи чинників, що впливають на трудовий потенціал людини.

Наведена класифікація дозволяє переконатись в різноманітності чинників, що впливають на процеси відтворення населення та реалізацію його трудового потенціалу.

Всі групи чинників є важливими, але детальніше розглянемо ті, які одночасно є компонентами трудового потенціалу. Умови реалізації тієї чи іншої групи чинників взаємозв'язані між собою. Так, демографічна політика держави впливає на відтворення населення, його структуру, закладає основу здоров'я нового покоління. На сучасному етапі демографічна політика держави має бути спрямована на стимулювання народжуваності, надання надбавок, допомоги на дітей, дотацій на дитяче харчування, дитячий одяг, дитячі садки, пільгове оподаткування, покращення житлово-побутових умов багатодітних сімей.

Детальніше зупинимось на проблемі здоров'я населення, як важливого показника, що характеризує якість трудового потенціалу. Здоров'я – це стан повного фізичного, духовного та соціального благополуччя. Показниками здоров'я є середня тривалість життя, величина часу тимчасової втрати працездатності. До передумов та чинників зміцнення здоров'я населення та індивіда належать:

заняття фізичною культурою та спортом;

лікувально-профілактичні заходи;

здоровий спосіб життя та раціональне харчування;

зменшення стресових ситуацій і конфліктів у колективі та в сім'ї.

Визначальними чинниками високої дієздатності, енергійності працівника є його фізичний розвиток та зміцнення організму, раціональне харчування, запобігання шкідливим звичкам і інфекційним захворюванням. Більшість із цих складників здорового способу життя людини прямо чи опосередковано залежать від матеріального забезпечення, тобто від доходів людини. А оскільки, за даними Світового банку третина громадян України опинилась за межею бідності, то значна кількість населення не може себе забезпечити найнеобхіднішим набором продуктів харчування. Якщо процес тотального зубожіння населення триватиме і далі, то через 10-20 років трудовий потенціал

знизиться не лише за кількістю, а буде втрачати свою якість, а нове покоління виросте кволим і непрацездатним.

Слід відмітити, що в останні роки значно зріс вплив екологічного чинника, який безпосередньо впливає на здоров'я нації і на якість трудового потенціалу.

Важливими чинниками формування трудового потенціалу є його професійно-кваліфікаційний рівень; якість загальної і професійної освіти, на які, в свою чергу впливають ряд чинників: (див рис.4) науково-обґрунтована професійна орієнтація; якість методик навчання як в державних чи приватних закладах, так і безпосередньо на виробництві; орієнтація системи підготовки і перепідготовки кадрів на використання прогресивних форм підготовки робочої сили. Висока якість навчання передбачає розширене вивчення іноземних мов, введення нових предметів та спецкурсів, стажування і навчання за кордоном, технічне оснащення шкіл, класів. Недостатність коштів, що виділяється на освіту, (зокрема вищу) – основна причина відставання учбово-матеріального забезпечення навчання. Аналізуючи механізм, який пов'язує освіту і економічний розвиток, встановлено, що підвищення рівня освітньо-професійної підготовки неминуче приводить до зростання продуктивності праці, оскільки: освіта або збільшує продуктивність працівника на даному робочому місці, або робить його здатним до такої роботи, результати якої являють собою вищу цінність і яка тому краще оплачується [40, 8]. Отже, зростання кваліфікації і рівня освіти зайнятого населення покращує якість трудового потенціалу і підвищує продуктивність праці в економіці.

В умовах переходу економіки до ринкових відносин система освіти та професійної підготовки має вирішувати такі основні завдання:

- збільшення доходів та розширення економічних можливостей як окремої людини так і країни в цілому;
- розширення можливостей зайнятості і зростання її продуктивності;

- перенавчання і трудова реабілітація працівників, які залишились без роботи у зв'язку із структурною перебудовою економіки і науково-технічним прогресом.

Освітньо-професійні знання є необхідною передумовою включення працівника у господарський процес в умовах технологічних змін. Освітньо-професійні параметри трудового потенціалу стають його постійними ознаками, надаючи їх носіям змогу адаптуватись до нових технологій. Отже, основним чинником, що впливає і на професіоналізацію та інтелектуалізацію праці, і на підготовку і перепідготовку кадрів, і на мобільність робочої сили є науково-технічний прогрес (НТП) (див. рис.4). НТП – це складний динамічний процес розширення меж пізнаного та практично освоєного, набуття нових знань про закономірності розвитку об'єктивного світу, створення на їх основі нової техніки і технології, засобів та предметів праці, форм її організації [56, 107]. НТП має галузеві, регіональні та інші відмінності, котрі держава може стимулювати своєю політикою, наприклад, політикою технологічного прориву; наданням пріоритетності тим чи іншим галузям держава суттєво впливає на функціонуючу систему зайнятості. Впровадження нових технологій, машинних систем, комп'ютерної та робото-техніки викликає зміни у системі зайнятості, веде до економії робочої сили, її професійно-кваліфікаційної реструктуризації. НТП є джерелом мобільності та диспозитивності робочої сили, вимагає від кожного якісного вдосконалення на основі загальноосвітніх та професійних знань.

Мобільність робочої сили – міждисциплінарне поняття, яке виражається в професійному, кваліфікаційному, соціальному, територіальному та інших рухах робочої сили, які є своєрідною формою адаптації її до нових технологічних та економічних умов.

Диспозитивність робочої сили – це якісно вищий рівень мобільності, не лише пристосування до нових умов праці, але й намагання забезпечити технічне переоснащення останніх. Диспозитивність властива тим категоріям працівників, які є носіями нових технічних і організаційних ідей, нововведень.

Цим чинником не варто нехтувати в умовах сучасного розвитку економіки, в якій численні ще категорії працівників, мобільність яких була “приспана” тривалою безініціативністю. Перехід до економічної самостійності підприємств, поступове їх роздержавлення і приватизація активізували мобільність робочої сили. На ринку праці почали цінувати такі властивості, як здатність і готовність працівників до зміни робочого місця, їх конкурентоспроможність, зацікавленість у навчанні та безперервній освіті. Працівник прагне знайти таке робоче місце, котре б відповідало його здібностям, професії і давало можливість одержати максимальну винагороду за свою працю.

Сьогодні у працівників під впливом нових відносин власності розвивається підприємницька мотивація, що сприяє реалізації їх трудового потенціалу. Мотивація підприємництва – це комплекс причин і мотивів (основним з яких є економічні інтереси), що спрямовують працівників до творчої і продуктивної праці з використанням їх здібностей і приватного інтересу. Результати проведених соціологічних досліджень (на підприємствах Тернопільської області) доводять, що освітній потенціал можливих підприємців дуже високий – 86 % з них мають вищу та незакінчену вищу освіту. Значно більше потенційних підприємців серед керівників і спеціалістів (54%), ніж серед робітників (39%).

На реалізацію трудового потенціалу в процесі трудової діяльності впливає такий чинник як оплата праці. Заробітна плата є основним (і часто єдиним) джерелом доходів найманих працівників, основою матеріального добробуту їх сімей, ефективним засобом мотивації працівників. В сучасних економічних умовах в Україні знизилась основна функція заробітної плати, що передусім виражається в таких показниках, як питома вага заробітної плати у валовому національному продукті (ВНП), рівень номінальної та реальної зарплати, структура зарплати. Якщо питома вага заробітної плати в розвинутих країнах становить від половини до 2/3 ВНП, то в Україні цей показник становить 1/3 ВНП. В структурі доходів населення України у 2002 р. частка

заробітної плати становила 41%, а соціальні допомоги, поточні трансфери – 39,4%. У Подільському регіоні найнижчий в Україні рівень середньомісячної зарплати (у Тернопільській області у 2002 р. середньомісячна зарплата становила 237 грн, у працівників сільськогосподарських підприємств – 128 грн). Рівень мінімальної зарплати (185 грн) навіть після підвищення в 2002 р., не забезпечує простого фізіологічного виживання працівників некваліфікованої праці. Доцільним є в умовах сьогодення вирішувати проблему ефективної мотивації до праці, зосередивши увагу саме на матеріальному чиннику. За 1999-2002 рр. середньомісячна заробітна плата в наукових організаціях, закладах освіти, культури зросла на 30 %, а в фінансово-кредитній сфері – зросла майже в 3 рази.

На реалізацію трудового потенціалу впливають і умови праці.

Умови праці – сукупність організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних та природних чинників, що впливають на здоров'я, працездатність та результативність праці людини в процесі виконання нею тієї чи іншої роботи. Матеріальними носіями вказаної сукупності чинників є: виробничі об'єкти та споруди, засоби виробництва, результати праці, технологія виробництва, природно-кліматичні умови.

Щорічні економічні втрати суспільства, пов'язані з несприятливими умовами праці, мають великі обсяги і йдуть майже тільки на компенсацію наслідків дії шкідливих та небезпечних виробничих чинників, а не на їх покращення. Ще вагомішими є соціальні втрати – постійно зростає виробничий травматизм, інвалідність, професійна захворюваність. Поставлені в жорсткі рамки реалій сьогодення, працівники змушені пристосовуватись до існуючих виробничих обставин, нерідко нехтуючи власним здоров'ям, що, в кінцевому підсумку, знижує їх трудовий потенціал. Вулична торгівля, що поглинула значну частину жіночої праці (непристосовані до різких температурних коливань, особливо в осінньо-зимовий період, численні кіоски і тд.) в сукупності з перенесенням вантажів істотно погіршує здоров'я жінок і позначиться на здоров'ї майбутніх дітей.

На формування та реалізацію трудового потенціалу великою мірою впливають і загальні соціально-економічні умови, а саме: рівень життя населення; державна демографічна політика та заходи по соціальному захисту; система ринкових відносин, наявність безробіття; приватизація, структурні зрушення в економіці, розвиток нових форм господарювання; загальна культура, традиції та господарські цінності народу.

Більшу увагу слід приділяти вивченню взаємозалежності науково-технічного прогресу і рівня життя в нашій країні, та їх впливу на реалізацію трудового потенціалу. Застосування технологічних новацій тільки тоді підвищує рівень життя населення, коли створюються нові види продукції, в усіх інших випадках позитивні зміни не спостерігаються. Комп'ютеризація виробництва, що сприяє зниженню витрат на робочу силу, не може гарантувати стабільної зайнятості. Різкий спад платіжного попиту на продукцію науково-технічних галузей привів до недостатнього фінансування наукових галузей; різке зменшення обсягів поновлення технологічного обладнання за рахунок імпорту; низький рівень технічного оснащення робочих місць; втрата вітчизняної конкурентноздатності; збільшення технологічних затрат через застосування застарілої техніки і технології. В сучасних умовах господарювання якщо і не відбулось зниження рівня зайнятості (через зростання затрат праці), то зазначені чинники привели до суттєвого зниження рівня життя населення. За останні два роки економічна ситуація дещо покращилась, але до реального підвищення життєвого рівня населення ще далеко.

Врахування різноманітних чинників, що впливають на трудовий потенціал необхідне в практиці господарської діяльності, оскільки вони дають можливість визначити загальні риси і тенденції формування національного і регіонального ринку праці, розкривати характер впливу на умови відтворення населення, на пропозицію робочої сили на ринку праці, на масштаби безробіття, визначати структуру та рівень зайнятості.

1.3. Методичні підходи щодо оцінки впливу чинників на реалізацію трудового потенціалу

Реформування економіки України в напрямі ринкової робить надзвичайно актуальною проблему формування та реалізації трудового потенціалу регіону, формування та вдосконалення механізмів регулювання ринку праці. Необхідною передумовою такого вдосконалення є дослідження економіко-географічних, статистичних закономірностей демографічного розвитку, руху і використання трудового потенціалу, а також визначення і деталізація чинників, що впливають на реалізацію трудового потенціалу (зайнятість).

На даному етапі розвитку господарства Подільського регіону одним із важливих завдань є розробка методичних підходів для аналізу та прогнозування зміни чисельності зайнятих в галузях економіки регіону під впливом різноманітних чинників.

Для реалізації цього завдання необхідно:

1. Визначити чинники, що впливають в ринкових умовах на реалізацію трудового потенціалу (зайнятість).
2. Уточнити систему показників, що впливають на чисельність зайнятих і побудувати на її основі модель чинникового аналізу зайнятості.
3. Розробити та апробувати методичні рекомендації для забезпечення продуктивної зайнятості в умовах реформування відносин власності.

Чинники економічних явищ, процесів виражають причинно-наслідкові зв'язки, які мають стійкий характер і є необхідною умовою їх змін. Таким чином, вивчення чинникових зв'язків дає можливість визначити найбільш істотні та закономірні умови змін економічних явищ і процесів. Конкретне вираження в певних одиницях виміру чинники отримують за допомогою адекватних їм показників. Розкриття і вимірювання цих чинників дасть

можливість визначити їх вплив на результативні показники різних соціально-економічних процесів, їх прогностування на рівні регіонів і передачі їх органам місцевої влади для визначення стратегії і тактики соціально-економічного розвитку регіону, формування бюджету, фондів соціального захисту громадян тощо.

Для аналізу змін репродуктивної діяльності жінок окремих вікових груп використаємо повікові коефіцієнти народжуваності: [110, 6]

$$f = \frac{N}{S_i} \cdot 1000 \quad (1)$$

де N – число дітей, народжених у матері

віку i S_i - середньорічна чисельність жінок у віці $i=15-19; 20-24; 25-29; 30-34; 35-39; 40-44; 45-49$.

Найбільш точною комплексною характеристикою народжуваності є сумарний коефіцієнт плідності (F), що показує, скільки дітей народилося би в жінки при умові збереження протягом всього життя незмінним рівня вікової плідності протягом всього дітородного періоду. [178, 354]

$$F = \sum_{15}^{49} F_x, \quad (2)$$

F_x – плодитість у точному віці x – років.

$$F_x = \frac{\sum_{15}^{49} N_x}{\sum_{15}^{49} S_x},$$

$\sum_{15}^{49} N_x$ – число всіх народжених дітей жінкою в x – років;

$\sum_{15}^{49} S_x$ - чисельність жінок у x – віці.

Для характеристики рівня смертності доцільно використати повікові коефіцієнти смертності, окремо для чоловіків і жінок. [110, 6]

$$m_i = \frac{M_i}{S_i} \cdot 1000, \quad (3)$$

де, M_i - загальне число померлих в i -й віковій групі за рік,

S_i - середня чисельність населення цієї групи.

При оцінці статеві-вікової структури населення використовуємо показники: коефіцієнти демографічного навантаження (K) і коефіцієнт демографічного постаріння (W_{60}) [110, 3].

$$K = \frac{S_{0-15} + S_{55,60}}{S_{16-54,59}} \cdot 1000, \quad (4)$$

де, S_{0-15} - чисельність населення молодшого працездатного віку;

$S_{16-54,59}$ - чисельність жінок і чоловіків відповідно у віці 16-54,16-59 років;

$S_{55,60}$ - чисельність жінок і чоловіків відповідно у віці 55,60 років. і старші.

$$W_{60} = \frac{S_{60}}{S} \cdot 100, \quad (5)$$

де S_{60} - чисельність населення у віці 60 років і старші;

S - загальна чисельність населення.

Особливе значення має також показник дитячої смертності. (KCH – коефіцієнт смертності немовлят до 1 року – відношення чисельності померлих у віці до 1 року до чисельності народжених живими) [119, 74]

$$KCH = \frac{M_0 + M''}{N_0} + \frac{M_1}{N_1} \cdot 1000, \quad (6)$$

де M_0 – чисельність померлих у віці до 1 року із народжених у даному році;

M_1 - чисельність померлих у віці до 1 року із народжених у попередньому році;

N_0 - чисельність народжених у попередньому році;

N_1 - чисельність народжених у попередньому році;

N'' - чисельність померлих у віці до 1 року, рік народження яких невідомий.

При аналізі процесу відтворення необхідно звернути увагу і на міграційний рух населення. Для цього визначимо коефіцієнти інтенсивності міграції по прибуттю або вибуттю [8, 185]:

$$K_{\text{приб}} = \frac{M_j}{S}, \quad (7)$$

де M_j - чисельність прибулих впродовж року,

S - середньорічна чисельність населення.

$$K_{\text{виб}} = \frac{M_i}{S},$$

де M_i - чисельність вибулих впродовж року.

Ефективність міграції розраховуємо з допомогою коефіцієнта ефективності міграції, тобто відношення сальдо міграції до міграційного обороту: [8, 187]

$$K_{\text{еф}} = \frac{M_j - M_i}{M_j + M_i} \cdot 1000, \quad (8)$$

Для кількісної характеристики трудового потенціалу використовуємо систему абсолютних і відносних показників, які розраховуються за наступними формулами: [190, 53.]

Рівень економічної активності ($P_{\text{ек.а.}}$):

$$P_{\text{ек.а.}} = \frac{H_{\text{ек.а.}}}{N}, \quad (9)$$

де $H_{\text{ек.а.}}$ - чисельність економічно активного населення;

N – загальна чисельність населення.

Рівень зайнятості (P_3):

$$P_3 = \frac{H_3}{T_p}, \quad ; \quad P = \frac{H_3}{H_{ек.а.}} \quad (10)$$

де H_3 – чисельність зайнятого населення (у всіх сферах економічної діяльності); T_p – чисельність трудових ресурсів, $H_{ек.а.}$ – чисельність економічно активного населення;

Коефіцієнт зайнятості населення:

$$K_3 = \frac{H_3}{N} \cdot 100, \quad (11)$$

Коефіцієнт зайнятості трудових ресурсів:

$$K_{mp} = \frac{H_3}{T_p} \cdot 100, \quad (12)$$

де T_p – чисельність трудових ресурсів регіону

Рівень безробіття населення:

$$P_6 = \frac{H_6}{H_{np.в.}} \cdot 100, \quad (13)$$

де H_6 – чисельність зареєстрованих безробітних;

$H_{np.в.}$ – чисельність працездатного населення в працездатному віці.

Демографічні процеси в значній мірі визначають характер трудової діяльності. Для встановлення існуючих кількісних взаємозв'язків і взаємозалежностей між показниками, що аналізуються, для встановлення інтенсивності, виду та форми причинно-наслідкових зв'язків застосовуємо кореляційно-регресійний аналіз.

Такий аналіз проводимо в 2 етапи. Перший етап включає вибір і логічне обґрунтування вхідних чинників та відповідних їм показників, що впливають на зміну чисельності зайнятих в галузях економіки, інтерпретацію отриманих

результатів. Другий етап забезпечує можливість визначити вплив комплексних чинників на чисельність зайнятих. Таким чином, будується економетрична модель, що дозволяє оцінити множинні взаємозв'язки між чисельністю зайнятих і даними показниками (вихідні показники діють не кожен зокрема, а в комплексі). Економетрична модель складається із системи взаємопов'язаних між собою математичних формул, рівнянь, чинникових показників (параметрів), всі, або частина яких має економічний зміст.

Побудова моделі множинної регресії аналізу чисельності зайнятих включає в себе ряд послідовних етапів:

1) постановка задачі та апріорне дослідження економічного явища. (Об'єкт дослідження – чисельність зайнятих в народному господарстві Подільського регіону; період дослідження – 10 років).

2) формування множини чинників (параметрів) та їх логічний аналіз. Найбільш характерними параметрами, що впливають на результативний показник (чисельність зайнятих) нами вибрано:

x_1 - коефіцієнт народжуваності;

x_2 - коефіцієнт смертності;

x_3 - природний приріст (зниження);

x_4 - чисельність наявного населення;

x_5 - чисельність населення у працездатному віці;

x_6 - попит на робочу силу;

x_7 - пропозиція робочої сили;

x_8 - рівень зареєстрованого безробіття в регіоні.

Показники x_{1-5} характеризують демографічну ситуацію, показники x_{6-8} відображають динаміку ринку праці в регіоні.

3) формування інформаційної бази даних. (Інформація про функціонування об'єктів в одному часовому періоді – 10 років).

4) специфікація функції “регресія”. Використано процедуру “покрокова регресія” та процедуру “проста регресія” програмного продукту “Stadia”[74, 25].

5) оцінювання параметрів регресійної моделі за допомогою математичного апарату. На даному етапі визначаємо числові значення параметрів регресії. В основу алгоритму оцінки параметрів моделі методом покрокової регресії покладено метод найменших квадратів, на базі якого розраховано функціональний зв'язок між оціночними параметрами моделі та коефіцієнтом парної кореляції, а саме:

$$a_j = r_{yx_j} \frac{\sigma_y}{\sigma_{x_j}}, j = \overline{1, m}$$

де a_j – оцінка j -го параметра моделі;

r_{yx_j} - коефіцієнт парної кореляції між y та x_j ;

σ_y - середньоквадратичне відхилення залежної змінної;

σ_{x_j} - середньоквадратичне відхилення незалежної змінної.

б) вибір головних чинників. На даному етапі формується множина можливих чинників, що впливають на результативний показник. Необхідно вибрати найбільш впливові та важливі, що роблять регресійну модель стійкою. Процес відбору чинників для моделі включає в себе:

- аналіз чинників на мультиколінеарність та їх усунення;
- аналіз тісноти зв'язку незалежних чинників із залежною змінною;
- аналіз бета-коефіцієнтів;
- перевірка коефіцієнтів регресії на статистичну значимість;
- аналіз чинників на керованість;
- побудова нової регресійної моделі без виключених чинників.

Для реалізації останнього використовуємо метод покрокової регресії.

7) перевірка адекватності моделі (підбір теоретичного виду рівняння)

Нами знайдена адекватна залежність виду:

$$\bar{Y}_{x_i} = \frac{x_i}{a_0 + a_1 x_i + a_2 x_i^2} \quad (14)$$

де Y_{x_i} – розрахована чисельність зайнятих;

a_0 - вільний член; a_1, a_2 – параметри регресійної моделі;

x_i – чинники, що впливають на чисельність зайнятих.

Проводимо оцінку значимості моделі та її коефіцієнтів регресії за F критерієм.

8) економіко-математичний аналіз отриманих результатів та їх економічна інтерпретація.

9) побудова прогнозного сценарію. Отримане рівняння регресії використовуємо для прогнозування зміни чисельності зайнятих в регіоні.

Відправною точкою для прогнозування всіх соціально-економічних процесів, на наш погляд, є прогнозування загальної чисельності населення, населення за основними віковими категоріями.

Зміну загальної чисельності населення за відповідний період (10 років) представимо у вигляді дискретного часового ряду: [73, 304.]

$$y_t = x_t + E_t,$$

де x_t – детермінована не випадкова складова (тренд) відповідного процесу;

E_t – стохастична випадкова складова.

Завдання прогнозу полягає у визначенні виду екстраполяційних функцій x^t та E_t на основі вихідних емпіричних даних. Для виявлення виду прогнозованої функції (y_t) нами використано метод “нелінійної регресії” програмного продукту “Stadia”. Регресійна модель, що найбільш адекватно описує динаміку зміни часового ряду (чисельності населення) має вигляд:

$$y_t = \frac{t}{a_0 + a_1 t + a_2 t^2}, \quad (15)$$

де t – період спостереження;

a_0, a_1, a_2 - параметри моделі.

Нами розраховано прогнозу зміну загальної чисельності населення Подільського регіону, населення за місцем проживання (міське, сільське), чисельність населення в працездатному віці до 2016 року (див. розділ 3.3.)

Для прогнозу показників природного руху населення областей Поділля нами застосовано екстраполяційний метод плавного рівня:

$$Y_n = y_1 \cdot \bar{K}_p, \quad (16)$$

де: Y_n – значення показника в певний момент;

y_1 – значення показника в перший рік базового періоду;

K_p – середньорічний коефіцієнт росту (падіння) показника.

Розрахунки здійснені нами за допомогою програми, яка написана на мові програмування Visual Basic в середовищі Microsoft Excel.

Висновки до першого розділу дисертаційної роботи:

1. В умовах переходу економіки України до ринкових відносин актуальним є проведення системного аналізу сутності, компонентної структури трудового потенціалу, чинників, що впливають на його формування та реалізацію на регіональному рівні.
2. В дослідженні нами дана характеристика основних компонентів трудового потенціалу, а також проведене групування чинників, що впливають на формування та реалізацію трудового потенціалу регіону.
3. Застосована нами методика побудови економіко-математичної моделі чисельності зайнятих дозволяє визначити комплекс чинників, що впливають на реалізацію трудового потенціалу (зайнятість) в областях Поділля, оцінити їх множинні взаємозв'язки, а також спрогнозувати зміну

чисельності зайнятих в галузях економіки Подільського регіону та зміну загальної чисельності населення і показників природного руху на Поділлі.

Розділ 2.

Вплив соціально-економічних та демографічних чинників на формування та реалізацію трудового потенціалу регіону

2.1. Вплив демографічних чинників на формування та реалізацію трудового потенціалу в областях Поділля

Носієм трудового потенціалу є економічно активне населення різних демографічних груп. В сучасних умовах, коли в багатьох регіонах погіршились якісні характеристики трудового потенціалу, демографічна компонента формування трудового потенціалу набуває особливого значення.

Підвищена увага вчених до проблем народонаселення є закономірною, оскільки в умовах глибокої трансформації економічної системи виникла і глибока демографічна криза, яка зумовлена значною мірою непослідовністю реформаторської політики, відсутністю науково обгрунтованої державної демографічної політики в Україні.

Сучасну демографічну ситуацію в областях Поділля можна оцінити як найнесприятливішу за весь повоєнний період. Подільський регіон є одним з найменш населених в Україні. Станом на 1.01.2002 р. тут проживало 4344.6 тис. осіб (табл. 2.1).

Таблиця 2.1
Динаміка чисельності наявного населення в областях Поділля (на початок року, тис. осіб.)*

Територія	1989	1992	1995	1999	2000	2001	2002
Вінницька	1933,0	1908,4	1889,7	1831,5	1815,3	1799,1	1771.8
Тернопільська	1169,0	1177,2	1177,7	1163,9	1157,6	1151,1	1142.0
Хмельницька	1527,3	1521,5	1517,0	1474,0	1460,6	1447,2	1430.8
Подільський регіон	4629,3	4602,1	4584,4	4469,4	4433,5	4397,4	4344.6

* за даними [174; 175; 176]

За останні 11 років чисельність населення в Подільському регіоні зменшилась на 284.7 тис.осіб.

До демографічних чинників, які безпосередньо впливають як на формування, так і на реалізацію трудового потенціалу в процесі зайнятості належать: чисельність населення, його статеві-вікова структура, міграційні переміщення.

Чисельність населення формується, головним чином такими процесами як народжуваність, смертність, а вони, в свою чергу, залежать від тих соціально-економічних умов, в яких перебуває населення. Корінні зміни в суспільному житті країни за короткий період часу, труднощі пристосування до нових умов, які склалися, порушили існуючі механізми соціальної адаптації, сприяли наростанню психологічного дискомфорту і невпевненості в майбутньому. А це позначилося на зниженні народжуваності і значному збільшенні смертності населення Поділля (табл 2.2 і табл. 2.3).

Таблиця 2.2

Народжуваність, смертність та природний приріст (скорочення) населення подільських областей (на 1000 осіб населення (%)).*

Територія	Кількість народжених		Кількість померлих		Природний приріст (скорочення)	
	1990р.	2000р.	1990р.	2000р.	1990р.	2000р.
Міські поселення та сільська місцевість						
Вінницька	12,4	8,4	14,5	16,8	-2,1	-8,4
Тернопільська	14,2	9,2	12,8	13,6	1,4	-4,4
Хмельницька	12,9	8,5	13,5	15,5	-0,6	-7,0
Подільський регіон	13,2	8,7	13,5	15,3	-0,4	-6,6
Міські поселення						
Вінницька	14,3	8,2	9,3	10,8	5,0	-2,6
Тернопільська	16,5	8,9	7,9	9,3	8,6	-0,4
Хмельницька	15,4	8,3	8,1	9,6	7,1	-1,3
Подільський регіон	15,4	8,5	8,4	9,9	6,9	-1,4
Сільська місцевість						
Вінницька	10,9	9,2	18,7	21,6	-7,8	-12,4
Тернопільська	12,6	10,2	16,3	18,2	-3,7	-8,0
Хмельницька	10,5	9,3	18,6	21,7	-8,1	-12,4
Подільський регіон	11,3	9,6	17,8	20,5	-6,5	-10,9

за даними [76; 175]

Таблиця 2.3

Природний приріст (скорочення) населення Подільських областей.

(‰)*

Територія	1990	1991	1993	1995	1996	1998	1999	2000	2002
Вінницька	-2,1	-3,2	-5,4	-6,7	-6,9	-7,3	-7,7	-8,4	-8,1
Тернопільська	1,4	0,4	-1,2	-1,7	-2,4	-3,0	-4,7	-4,4	-5,2
Хмельницька	-0,6	-1,8	-3,6	-4,8	-5,3	-6,0	-6,5	-7,0	-7,7
Подільський регіон	-0,4	-1,5	-3,4	-4,4	-4,9	-5,5	-6,3	-6,6	-7,0

*за даними [170;175;176; 189]

Подільський регіон належить до районів з від'ємним показником природного приросту населення (див. табл. 2.3). За останні 12 років вмирало більше, ніж народжувалось, в середньому на 13,5 тис. осіб. Найбільше народжувалось дітей (в розрахунку на 1000 осіб) у Вінницькій області, (як в містах, так і в сільській місцевості). Найбільш інтенсивно процес депопуляції відбувається в Хмельницькому, Погребищенському, Могилів-Подільському районах Вінницької області. Природне скорочення за 2002р. становило: 14,3 тис.осіб (у Вінницькій обл.), в Тернопільській – 5,9 тис.осіб, в Хмельницькій області – 11,0 тис.осіб [189, 184].

Основною причиною природного скорочення населення в областях регіону є зниження рівня народжуваності впродовж тривалого часу (див. табл. 2.2, додаток В). Якщо в Тернопільській області в 1990 р. кількість народжених на 1000 чоловік населення становила 14,2 осіб, то в 2002р. – 8,5 осіб. У Вінницькій області коефіцієнт народжуваності в 1989 р. становив 12,8‰, то в 1999 р. він знизився до 8,7‰, а в 2002р. дещо зріс – 9,2 ‰, у Хмельницькій області він зменшився з 13,1‰ в 1989 р. до 8,5‰ у 2000 р., а в 2002 р. – до 8,4‰. (розраховано за даними [172; 173; 189]

Основним чинником, що вплинув на зменшення народжуваності є зниження життєвого рівня населення, зниження матеріального забезпечення сімей. Частка доходу, яка йде на особисте споживання, у багатьох сім'ях недостатня для утримання навіть одnodітної сім'ї. В теперішній час утримання і

розвиток дитини покладається на сімейний бюджет. Однак, існуючий рівень оплати праці неспроможний забезпечити гідні умови існування самого працівника, хоча повинен в ринкових умовах забезпечувати відтворення його сім'ї. Безумовно, що падіння рівня реальної зарплати, яке визначає зменшення "споживчого кошика" середньої сім'ї в Україні і в регіоні, означає також і відповідне зменшення розміру сім'ї. Традиції багатодітності повністю втрачені. Зростають масштаби одностатності і бездітності. Це має часткове відображення у різниці показника народжуваності в містах і селах. (в середньому по регіону – 1,1 тис. осіб).

Коефіцієнт народжуваності залежить від впливу й інших чинників, таких як: рівень зайнятості жінок у суспільному виробництві, рівень їх освіти, співвідношення шлюбів і розлучень.

Формування сімей в Подільському регіоні в даний час проходить під впливом ряду особливостей: тенденції до зростання ранніх шлюбів, скорочення періоду формування сім'ї; дедалі більша частка народжень припадає на матерів молодого дітородного віку (до 20 років), зростання кількості розлучень.

В останні роки чітко прослідковується поступове зменшення кількості шлюбів; так в 1996 р. по Подільському регіоні рівень реєстрації шлюбів на 1000 осіб населення - 6,56, рівень розлучень - 2,8. В 2002 р. у Подільському регіоні зареєстровано 29300 шлюби та 14570 розлучень (додаток Е). Загальний коефіцієнт шлюбності по регіонах в 2002 р. становив: Вінницька обл. – 6,6; Тернопільська – 6,9; Хмельницька – 6,8. Загальний коефіцієнт розлучуваності відповідно становить: 3,5; 2,7; 3,6. Порівнюючи з 2001 р. кількість шлюбів зросла, але разом з тим, зросло і число розлучень, (зокрема в Хмельницькій області). Найбільша кількість розлучень припадає на шлюби, що проіснували менше 5 років, тобто в період найвищої дітородної активності, а це негативно впливає на рівень народжуваності.

Зниження народжуваності відбулося у всіх вікових групах (найбільшою мірою в жінок віком 30-44 років., найменшою – в молодих жінок). Найбільша концентрація народжувань в молодих і наймолодших вікових групах (додаток

Є). Це свідчить про те, що більшість жінок в регіоні закінчує формування сім'ї в молодому віці, обмеживши її, як правило, однією дитиною.

В сучасних умовах молоді сім'ї формуються і формувались значною мірою за рахунок матеріальної підтримки батьків. Певну роль тут відіграє також прагнення (в умовах сформованої установки на малодітну сім'ю) у ранньому віці народити дітей, щоб потім сконцентрувати зусилля на підвищення освітнього та професійного рівня.

Народжуваність впливає не тільки на чисельність робочої сили в майбутньому, а також на реалізацію трудового потенціалу жінок, на інтенсивність їх участі у виробництві. Збільшення тривалості повністю або частково оплачуваних відпусток по догляду за дитиною, з одного боку, веде до покращення здоров'я матері та дитини, а з другого – до зниження виробничої кваліфікації жінок із-за довгої перерви на роботі, що знижує її трудовий потенціал та конкурентоспроможність на ринку праці.

Сумарний коефіцієнт (плідності) (коефіцієнт народжуваності жінок віком 15-49 років) низький – 1,3‰ в 2001 р. Він не забезпечує навіть простого відтворення поколінь, що є негативним і небезпечним чинником в плані формування в майбутньому трудового потенціалу в Подільському регіоні. (Додаток Ж дає змогу порівняти сумарний коефіцієнт народжуваності в Україні та деяких країнах Європи).

Стабілізація економічного розвитку, що відмічаються за останні два роки не спричинила покращення показника народжуваності в регіоні. Зниження народжуваності зумовлюватиметься, в основному, за рахунок її падіння в міських поселеннях.

Демографічні наслідки зниження народжуваності полягають у збільшенні процесів постаріння населення, зменшенні частки дітей і молоді, збільшення кількості осіб старшого віку, зростанні демографічного навантаження на працездатне населення працездатного віку особами старше працездатного віку, що, в загальному підсумку, приводить до зниження і кількісних, і якісних характеристик трудового потенціалу областей Поділля.

Зниження народжуваності в близькому майбутньому (вже в 2006 р., за нашими розрахунками) зменшить абсолютну чисельність економічно активного населення, і, відповідно, зменшиться трудовий потенціал регіону. Адже для ефективного розвитку економіки необхідно мати достатню кількість молоді, яка може швидко оволодівати новими досягненнями науки і техніки, а також осіб середнього віку (30-45 років) – як найбільш досвідчених кваліфікованих кадрів, чий трудовий потенціал є високим.

На зменшення кількісних показників трудового потенціалу, його реалізацію в областях Поділля в значній мірі впливає коефіцієнт смертності, (особливо коефіцієнт смертності населення в працездатному віці).

Подільський регіон належить до регіонів із значною кількістю “старого населення”, і це зумовлює тенденцію до підвищення показника смертності. Коефіцієнт смертності в 2000 р. становив у Вінницькій області –16,8‰; в Тернопільській обл.–13,6‰; Хмельницькій–15,5‰ (додаток Г), в 2002 р. відповідно – 16,6‰, 14,3‰, 16,1‰. (За даними [172; 189]). Найвищий рівень смертності був у Вінницькій області, що перевищив середньо український показник на 2,3 %. Рівень смертності в сільській місцевості в 2,0 рази вищий, ніж в міських поселеннях регіону і становить відповідно 20,5 в сільській місцевості та 9,9 померлих на 1000 осіб в містах регіону (див. табл. 2.2).

Рівень смертності залежить від соціально-економічного розвитку як країни в цілому, так і її регіонів, від добробуту населення, розвитку системи охорони здоров'я, екологічної ситуації. За останні роки всі ці перераховані чинники значно погіршились, що і зумовило зростання показників смертності населення.

Комісія з народонаселення ООН розробила оцінкову шкалу рівня коефіцієнта смертності [195, 195]. Згідно з цією шкалою рівень смертності (F_c) в Подільському регіоні оцінюється як високий (табл. 2.4).

Причому в сільській місцевості Вінницької та Хмельницької областей він оцінюється як дуже високий – відповідно 21,6‰ і 21,7‰. Показники рівня смертності у регіоні дещо вищі від середніх по Україні (14,8‰), і набагато вищі

від загальноєвропейських, де рівень смертності знаходиться в межах низького і надзвичайно низького (додаток З).

Таблиця 2.4

Оціночна шкала рівня коефіцієнта смертності ООН.*

Рівень смертності	Значення коефіцієнта смертності, (‰)
1. Надзвичайно низький	Менше 7,0
2. Дуже низький	7,0 – 9,9
3. Низький	10,0 – 11,9
4. Середній	12,0 – 14,9
5. Високий	15,0 – 19,9
6. Дуже високий	20,0 – 29,9
7. Надзвичайно високий	Понад 30,0

*[195, 195]

Проте, в сучасних умовах F_c не показує фактичної динаміки смертності, оскільки він залежить не тільки від кількості померлих, а й від загальної кількості народжених. В порівнянні з 1997 р. кількість померлих зменшилась в 2001 р. в цілому по регіону: у Вінницькій області на 1,3 тис. осіб, у Хмельницькій - на 1,6 тис. осіб. (за даними облстатуправління). Це зниження показника смертності зумовлене спадом народжуваності. Це пояснюється, по-перше, тим, що кількість померлих дітей віком до 1 року є ще досить великою, і тому, коли чисельність народжених зменшується, то зменшується чисельність померлих немовлят. В результаті зменшується загальна кількість померлих, що знижує загальний коефіцієнт смертності. По – друге, в регіоні значна кількість осіб віком від 10 до 20 років, смертність яких незначна. Це теж певною мірою зменшує загальний коефіцієнт смертності (додаток К). Тому, враховуючи це, потрібно використовувати повікові коефіцієнти смертності окремо для чоловіків і жінок (див. розділ 1.3 (З)).

Коефіцієнт смертності серед чоловіків в сільській місцевості в 1,8 рази вищий, ніж в містах (у жінок він вищий в 2,3 рази – 20,5‰ і 8,8 ‰). Особливо

важким є становище у Вінницькій області, (де коефіцієнт смертності в сільській місцевості становить: чоловіків – 21,1‰; жінок - 21,8‰) та Хмельницькій області, де коефіцієнт смертності чоловіків – 21,9‰, жінок – 21,5‰ є дуже високим (див. додаток К). Суттєвою особливістю показника смертності в регіоні є те, що смертність чоловіків, особливо працездатного віку в 3 – 4 рази вища, ніж в жінок цього ж віку, що в кінцевому підсумку впливає на реалізацію трудового потенціалу.

Причому, коефіцієнт смертності чоловіків вікових груп від 16 до 55 років постійно зростає, особливо в сільській місцевості. Основними причинами різниці смертності чоловіків і жінок є: різниця в умовах праці (частка жінок, зайнятих важкою працею та на шкідливих виробництвах незначна і щороку зменшується); великий вплив шкідливих звичок на смертність чоловіків: алкоголізм, паління, наркоманія. Найпродуктивніший вік від 30 до 45 років, коли вже людина набула певного досвіду і її трудовий потенціал є досить високим. В сучасних умовах в областях Поділля зменшується частка робочої сили через її передчасну смертність. Усього на 1000 померлих - 113 чоловік помирає в працездатному віці, з них 26 у віці від 30 до 45 років. Це є особливою втратою трудового потенціалу в Подільському регіоні.

Важливим чинником, що впливає як на становлення, так і на реалізацію трудового потенціалу, є стан здоров'я населення, що є одночасно і компонентом трудового потенціалу. Спостерігається тенденція до зростання різних видів захворюваності, що зумовлена несприятливими природними та соціальними умовами існування суб'єкта праці.

Про зростання захворюваності дітей та підлітків, що реалізовуватимуть свій трудовий потенціал в майбутньому свідчать дані таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Кількість дітей віком від 0 до 14р. та підлітків віком від 15 до 17 років включно з уперше встановленим в житті діагнозом на 01.01.2002 р., осіб.*

Діти віком від 0 до 14 років з діагнозом:								
Територія	Активний туберкулез	На 100000 жителів відпов. віку	З них органів дихання	На 100000 жителів відпов. віку	Гонококова інфекція	На 100000 жителів відпов. Віку	Злоякісні новоутворення	На 100000 жителів відпов. віку
Вінницька	19	5,6	12	3,6	23	0,6	61	11,3
Тернопільська	25	10,7	24	10,3	7	3,0	17	7,3
Хмельницька	33	11,9	21	7,5	13	4,7	30	10,8
Подільський регіон	77	9,4	57	7,1	43	2,8	108	9,8
Підлітки віком від 15 до 17 років з діагнозом:								
Вінницька	21	27,2	19	24,6	25	32,4	12	13,0
Тернопільська	10	18,7	9	16,8	19	35,5	11	20,6
Хмельницька	10	15,5	9	13,9	44	68,2	9	13,9
Подільський регіон	41	20,4	37	18,4	88	45,3	32	15,8

* (за даними [172; 175])

В областях Поділля в порівнянні з 1990 р. зросла чисельність захворювань на злоякісні новоутворення серед дітей у 7,6 раз, гонококову інфекцію серед підлітків у 8 разів. Це пов'язано з погіршенням екологічної обстановки та соціальних умов у суспільстві. Лише в Тернопільській області захворюваність на активний туберкульоз дітей віком до 14 років зросла в 2,5 рази.

Збільшення захворюваності спричинює зростання показників смертності, що теж впливає на реалізацію трудового потенціалу на Поділлі.

Основними причинами смерті в Подільському регіоні в 2002 р., як і в минулі роки, залишилися хвороби системи кровообігу (65,2 % від загальної кількості померлих), новоутворення (12,8 %), хвороби органів дихання (6,5%). Значно зросла кількість отруєнь, травм, нещасних випадків (5,7 %).

Важливе значення має показник дитячої смертності (див. розділ 1.3 (6), який впливає на чисельність робочої сили в майбутньому (коли підлітки вступають у працездатний вік) (див. додаток Д). Враховуючи теперішні показники смертності у вікових групах від 0 до 14 років, кількість молодих людей, які виходитимуть на ринок праці в майбутньому, буде ще меншою. Тому дуже важливо сприяти зниженню смертності в дитячому та підлітковому віці покращуючи медичне обслуговування, з одного боку, і соціально-економічну та екологічну ситуацію – з іншого.

В останні роки спостерігається тенденція до зниження дитячої смертності в регіоні (як в містах, так і в сільській місцевості). Основними причинами смертності немовлят є: стани, що виникають в перинатальному періоді – 47%, вроджені вади розвитку – 20,1%, інфекційні хвороби – 4,5%, нещасні випадки – 5,8%.

Природний приріст характеризує темп приросту населення в цілому. Загальний коефіцієнт природного приросту є різницею загальних коефіцієнтів народжуваності та смертності. Чим вищий цей показник, тим швидше зростає чисельність населення, кількісні характеристики трудового потенціалу. В Подільському регіоні в 2002 році був від'ємний природний приріст -6,8‰ (Вінницька обл. - -8,1‰; Тернопільська обл. - -5,2‰; Хмельницька обл. - -7,7‰). Населення регіону зменшилось за 1999 р. на 35,9 тис. осіб, за 2001 р. на 52,8 тис. осіб. В майбутньому природне скорочення населення регіону і надалі зростатиме.

Порівняльний аналіз основних тенденцій, що пов'язані з динамікою темпів природного приросту населення дає можливість виділити на Поділлі такі райони природного руху населення:

1) Район (область), де демографічна ситуація відносно “сприятлива” (щодо загальної ситуації в Україні – Тернопільська обл., де народжуваність вища від середньої, смертність нижча від середньої, низький темп депопуляції (-5,2‰), (природний приріст в Україні – - 7,5 ‰);

2) Район (область) “проблемної” демографічної ситуації – Хмельницька обл., де народжуваність вища від середньої, смертність вища від середньої, темп депопуляції дорівнює середньому показнику;

3) Район (область) “несприятливої” демографічної ситуації – Вінницька обл., де народжуваність дещо вища від середньої, смертність вища від середньої, депопуляція вища від середньої (-8,4‰).

Ще одним чинником, що безпосередньо впливає на формування та реалізацію трудового потенціалу на Поділлі, є співвідношення між різними віковими групами населення, між чоловіками та жінками. Таке співвідношення відображає статеву-вікову структура населення.

Аналіз статевої структури населення Подільського регіону свідчить про переважаючу кількість жінок у його загальній чисельності (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Кількість чоловіків і жінок по областях Поділля (тис.осіб).

Територія	1989р.		2000р.		На 1000 жінок припадає чоловіків	
	Чоловіки	Жінки	Чоловіки	Жінки	1989р.	2000р.
Вінницька	867	1066	820	983	813	834
Тернопільська	593	630	536	616	856	870
Хмельницька	696	831	671	783	838	856
Подільський регіон.	2102	2527	2027	2382	836	853

* за даними [119].

Вікова структура жінок є старішою, ніж чоловіків, оскільки серед жінок молодші вікові групи займають меншу питому вагу, ніж серед чоловіків, а серед старших вікових груп жінок значно більше.

В Подільському регіоні спостерігається різниця як в показниках відтворення так і у віковій структурі населення областей. (Вінницька область

належить до регіонів з найгіршою демографічною ситуацією). Чисельність населення є основою трудового потенціалу, а також визначає споживчий попит регіону. Від того, як співвідносяться вказані вікові групи, залежить і якість трудового потенціалу, і структура виробництва. Зміни у віковій структурі населення впливають на чисельність і вікову структуру зайнятих економічною діяльністю, адже існує залежність між різними видами діяльності і складом працівників за статтю і віком.

У віковій структурі населення виділяється три групи:

діти і підлітки (0 – 16 років); 2) працездатне населення (жінки 16 – 55, чоловіки 16 – 60 років); 3) люди, старші працездатного віку (табл. 2.7 та рис. 5).

Як видно з рис. 5, між областями Поділля є суттєвою різниця у віковій структурі. Якщо у Вінницькій області частка дітей та підлітків – 19,8%, то в Тернопільській області – 21,4%. Частка осіб старше працездатного віку у Вінницькій області – 27,1%, то в Тернопільській – 24,3%, (а це зумовлює і дещо нижчий показник демографічного навантаження в Тернопільській області).

Серед областей Поділля сприятливішою є вікова структура в Тернопільській області. Середній вік сільського населення по області вищий, ніж в сусідніх областях та в середньому по Україні і становить 40,5 років.

Найбільш чисельною є група працездатного населення (53,7%). Професійно-кваліфікаційний склад працездатного населення також залежить від статі й віку, оскільки належний рівень підготовки кадрів можливий лише в межах певного віку. Врахування впливу цього демографічного чинника на зайнятість населення є дуже важливим на практиці, адже він є основною умовою збалансованого поєднання робочої сили і робочих місць. Від особи і статі в певній мірі залежить і вибір фаху.

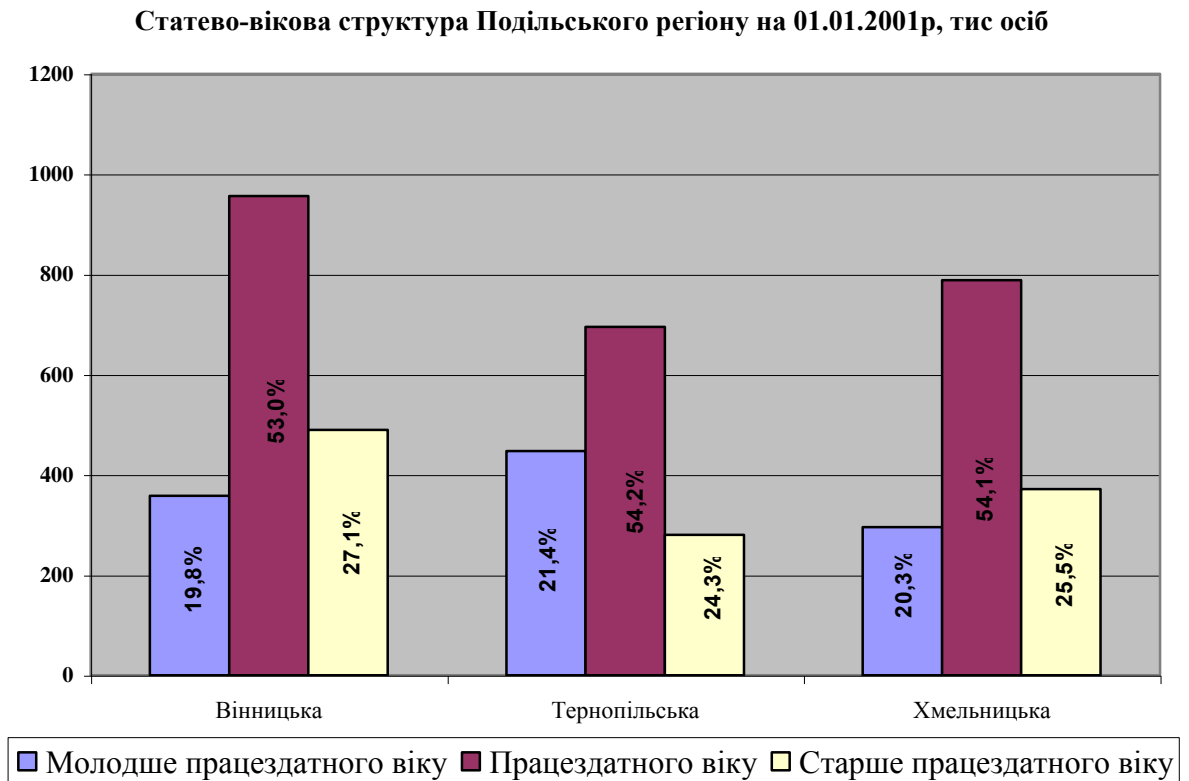


Рис. 5. Статеві-вікова структура Подільського регіону на 01.01.2001р., тис. осіб.

Наприклад, існують суто чоловічі професії, які пов'язані із важкою фізичною роботою, шкідливістю умов праці. З іншого боку, на підприємствах легкої, харчової промисловості регіону переважна більшість працівників – жінки. В сучасних економічних умовах, коли рівень зайнятості в різних вікових групах коливається, а рівень зайнятості жінок нижчий, ніж чоловіків, загострюється проблема вивільнення жінок з виробництва, їх безробіття та конкурентноспроможність на ринку праці.

Відмінності між віковими групами мають особливе значення. Збільшення питомої ваги дітей шкільного віку веде до зменшення смертності; збільшення питомої ваги населення юного віку (20-24 років), чий трудовий потенціал є досить високим, веде до збільшення народжуваності і зменшення смертності; збільшення питомої ваги осіб похилого віку, чий трудовий потенціал є низький, приводить до збільшення смертності, а поряд із зменшенням частки осіб молодше працездатного віку веде до старіння населення і зниження трудового потенціалу.

Лише за 2000-2001 роки чисельність постійного населення областей Поділля зменшилась на 88,9 тис. осіб. Це зменшення відбулось за рахунок зниження народжуваності. (За проведеними розрахунками, чисельність осіб, молодших за працездатний вік скоротилась в чотири рази, ніж чисельність осіб у віці, старшому за працездатний). У зв'язку з цим дещо зросла частка осіб у працездатному віці – на 0,4%. Це пояснюється тим, що зниження народжуваності привело до абсолютного зменшення дитячих вікових груп в подільських областях, в той час, як населення працездатного віку, котре сформувалось в умовах високого рівня “минулої” народжуваності залишилось відносно незмінним.

Зміна інтенсивності процесів смертності та народжуваності зумовлює відмінності у співвідношенні чисельності осіб працездатного та непрацездатного віку. Трудовий потенціал працездатних осіб в працездатному віці є досить високим. В сучасних умовах, коли рівень смертності, хоча й повільно, але безперервно зростає, збільшується шкідливий вплив зовнішнього середовища на організм людини, зростатиме і смертність в працездатному віці. За нашими прогностичними розрахунками (див. розділ 3.3) чисельність осіб в працездатному віці в областях Поділля (починаючи з 2002 р.) буде поступово, але неухильно зменшуватись. Відповідно будуть знижуватись і кількісні, і якісні характеристики трудового потенціалу регіону.

Таблиця 2.7

**Розподіл постійного населення
областей Поділля за основними віковими групами***

Територія	Кількість населення (тис. осіб)		В т.ч. у віці: (тис. осіб)						% до всього населення у віці: (на 01. 01. 2001 р)		
			Молодшому за працездатний		Працездатному		Старшому за працездатний		Молодшому за працездатний	Працездатному	Старшому за працездатний
	На 01.01.99	На 01.01.01	На 01.01.99	На 01.01.01	На 01.01.99	На 01.01.01	На 01.01.99	На 01.01.01			
Вінницька	1819,7	1803,5	369,3	357,9	958,5	956,2	491,9	489,4	19,8	53,0	27,1
Тернопільська	1159,0	1152,7	255,3	247,3	620,8	624,9	282,9	280,5	21,4	54,2	24,3
Хмельницька	1468,4	1455,0	306,3	295,4	788,2	788,0	373,9	371,6	20,3	54,1	25,5
Подільський регіон	4447,1	4411,2	930,9	900,6	2367,5	2369,1	1148,7	1141,5	20,4	53,7	25,8

*[171; 175]

Деформація статево-вікової структури відображається в несприятливих показниках демографічного навантаження на населення працездатного віку (див. розділ 1.3 (4)) та коефіцієнта демографічного постаріння (5). Показник демографічного навантаження на працездатне населення характеризує співвідношення між працездатним населенням і непрацездатними людьми (табл. 2.8). Чим більше припадає на одну особу в працездатному віці непрацездатних, тим ефективнішою має бути праця населення для підтримання хоча б існуючого рівня життя.

Таблиця 2.8

**Демографічне навантаження на працездатне населення
на 01.01.2001 р. по областях Поділля.***

Територія	Міські поселення і сільська місцевість.			Міські поселення			Сільська місцевість.		
	На 1000 працезд. припадає непрацездатних.	З них		На 1000 працезд. Припадає непрацезд.	З них		На 1000 працезд. припадає непрацезд.	З них	
		Дітей	Осіб старше працездатного віку.		Дітей	Осіб старше працездатного віку.		Дітей	Осіб старше працездатного віку.
Вінницька	886	374	512	641	337	304	1189	420	769
Тернопільська	845	396	449	609	353	256	1084	440	644
Хмельницька	847	375	472	607	349	258	1218	420	798
Подільський регіон	859	382	477	619	345	274	1164	427	737

* (Розраховано за даними [175, 352])

На кожну 1000 осіб працездатного віку в регіоні припадало 859 осіб непрацездатних. (У Вінницькій області - 886 непрацездатних). Особливо несприятлива ситуація склалася в сільській місцевості, де демографічне навантаження у Вінницькій області – 1189 непрацездатних на 1000 осіб працездатних, Тернопільській області – 1084 непрацездатних, Хмельницькій – 1218 непрацездатних. З них навантаження особами старшого віку в 1,9 раза більше, ніж дітьми (на Хмельниччині), і в 1,8 раз більше у Вінницькій області,

і в 1,5 раз на Тернопільщині. Це свідчить не тільки про про депопуляцію сільського населення, але й про зниження його трудового потенціалу.

Слід відмітити, що демографічне навантаження на працездатне населення дітьми та особами похилого віку мають неоднакове значення, адже в майбутньому діти стануть повноцінною робочою силою. Порівнюючи з 1997 р. значно зменшилось по всіх областях демографічне навантаження дітьми на 6,9% в цілому по Подільському регіону. Якщо в 1997 р. в сільській місцевості Хмельниччини на 1000 працездатних припадала 461 дитина, то на початок 2001 р. їх чисельність зменшилась до 420 дітей. У містах Поділля демографічне навантаження дітьми дещо більше, ніж особами похилого віку, але, в порівнянні з 1997 р. їх число зменшилось у зв'язку з низькою народжуваністю на 10,7%. В цілому по Подільському регіону в сільській місцевості демографічне навантаження працездатного населення дітьми – 36,6%, і 63,4% - особами похилого віку. В міських поселеннях регіону це співвідношення відповідно становить 55,7% і 44,3%.

Коефіцієнт демографічного постаріння населення (W_{60}) в Подільському регіоні дорівнює 24,2%. Це свідчить про те, що 24,2% населення є особами пенсійного віку (від 60 років і старші). Найвища частка населення віку від 60 років і старші у Хмельницькій області (25,5%). В Тернопільській області $W_{60} = 24,4\%$, у Вінницькій – 23,0%.

На початок 2000 р. в регіоні було 1390,6 тис. пенсіонерів, тобто на кожні 1000 осіб населення припадає 310 пенсіонерів. Це значно вище від середньо українського показника (291 особа) [119, 337]. Це ще раз свідчить про те, що населення Поділля відноситься до категорії “старого”, що відповідно знижує і кількісні і якісні характеристики його трудового потенціалу.

(Про динаміку демографічного навантаження по областях Поділля свідчить додаток Л). Демографічне навантаження значно зросло, порівняно з 1990 р. у сільських місцевостях, особливо у Вінницькій та Хмельницькій областях.

Збільшення показника демографічного навантаження показує всі ті негативні тенденції, які відбуваються тепер в сільській місцевості Подільського регіону, а саме:

- 1) старіння працездатного населення;
- 2) депопуляція сільського населення;
- 3) зменшення чисельності дітей та підлітків в селах;
- 4) підвищення коефіцієнта смертності;
- 5) нестача “робочих рук “ на селі.

Вплив смертності на реалізацію трудового потенціалу (зайнятість) очевидний:

1. Відбувається зменшення економічно активного населення; через ріст інвалідності, травматизму, із загальної чисельності випадають передчасно померлі чоловіки в працездатному віці;

2. Збільшення стресів, зростання числа самогубств, погіршення рівня життя та загального стану здоров`я населення, що значно знижують трудовий потенціал в областях Поділля, одночасно вплинули і на трудову мотивацію, продуктивність праці. Потрібно враховувати, що відносно висока частка осіб працездатного віку, передпенсійного віку, молоді є чинниками збільшення загальної напруги на регіональному ринку праці, складностей із працевлаштуванням найменш захищених демографічних груп – жінок, молоді, осіб перед пенсійного віку.

Вагомим демографічним чинником, здатним впливати на трудовий потенціал регіону є механічний рух (міграції), а точніше результат, який отримується при порівнянні числа прибулих і вибулих з даного регіону.

Трудові міграції в Україні та її регіонах були і залишаються надалі одним з наймасовіших видів переміщення населення. Трудову міграцію населення можна визначити як переміщення на постійній чи тимчасовій основі носіїв трудового потенціалу в регіональному, національному та міждержавному просторі з метою забезпечення відповідного економічного циклу відтворення власних потреб трудових мігрантів [157, 30].

Щодо видів трудових міграційних переміщень, то розрізняють - внутрішні та зовнішні або міждержавні міграції. Слід відмітити, що при наявності різних видів міграції в змінах чисельності населення безпосередньо бере участь тільки одна – зовнішня по відношенню до даної території. Вплив решти видів міграції на чисельність населення дуже опосередкований.

Останнім часом популярною стала класифікація зовнішніх трудових міграцій за статусом мігрантів: [157, 31]

- 1) особи, які переїжджають на постійне проживання;
- 2) трудові мігранти, які прибувають на роботу за контрактом (на термін дії контракту);
- 3) висококваліфіковані спеціалісти – працівники транснаціональних компаній та спільних підприємств, які за характером діяльності переїзять з країни в країну;
- 4) нелегальні трудові мігранти;
- 5) особи, що шукають політичного притулку.

Трудові міграції населення, як всередині країни, так і міждержавні, змінюють якісні та кількісні характеристики трудового потенціалу в регіоні, виконують функції демографічного та демоекономічного інвесторів в інші регіони – реципієнти, і, навпаки, спричиняють постаріння населення та погіршення якісного складу трудового потенціалу в регіонах, країнах – донорах. Сьогодні міграція значною мірою впливає на формування та розвиток національного та регіонального ринків праці підтриманням рівноваги між попитом і пропозицією робочої сили, інтеграцією з ринками праці в країнах ближнього і далекого зарубіжжя.

Особливостями міграційної ситуації на Поділлі є: падіння інтенсивності внутрішньої міграції, зростання потоків зовнішніх трудових мігрантів, зменшення кількості прибулих в регіон (табл. 2.9).

Міграційне скорочення (за офіційними даними Держкомстату) за 2000 р. по областях регіону склало 7064 осіб., за 2002 р. - 1860 осіб.

До країн – прибуття, куди спрямовані потоки зовнішніх трудових мігрантів належать: Польща, Італія, Росія, Португалія, Греція, Чехія, США, Ізраїль, а головними сферами прикладання праці є будівництво і транспорт. В міграційних потоках переважають чоловіки, за винятком Греції Італії та Ізраїлю, де жіноча частка складає 81,3, 78,6 та 59,8% від усіх мігрантів [158, 112.]

Таблиця 2.9

**Міграційний приріст (скорочення) по областях Поділля за
2000 р, 2002 р.***

Область	О С І Б			На 1000 жителів приріст (скорочення)
	Число прибулих	Число вибулих	Приріст (скорочення)	
2000 р.				
Міждержавна міграція				
Вінницька	1592	2110	-518	-0,3
Тернопільська	296	672	-376	-1,1
Хмельницька	1074	2530	-1456	-0,8
Міжрегіональна міграція				
Вінницька	8547	10250	-1703	-0,9
Тернопільська	5137	5734	-597	-0,5
Хмельницька	7426	9840	-2414	-1,6
2002 р.				
Міждержавна міграція				
Вінницька	1033	1946	- 913	- 0,5
Тернопільська	286	619	- 333	- 0,3
Хмельницька	674	1288	- 614	- 0,4
Міжрегіональна міграція				
Вінницька	9495	10481	- 986	- 0,6
Тернопільська	5286	6090	- 804	- 0,7
Хмельницька	7693	10329	- 2636	- 1,9

*[119; 189]

Відмітимо, що міжнародна трудова міграція в сучасних умовах є поширеним явищем і визначається кон'юнктурою на ринку праці, яка складається у тій чи іншій країні та, що на наш погляд, найголовніше, - суттєвою різницею у рівнях заробітної плати населення.

Основним мотивом для виїзду за кордон для мігрантів всіх вікових категорій було бажання поліпшити своє матеріальне становище, оскільки на

Поділлі вкрай низький рівень доходів основної маси населення. Навіть, якщо ця причина була не єдиною, то вона завжди присутня поруч з іншими мотивами. Незалежно від характеру міграції, її тривалості, підстави, будь-яке перебування за кордоном завжди пов'язане з надією на покращення матеріального стану мігранта.

Відношення сальдо міграції до міграційного обороту є коефіцієнтом ефективності міграції. Визначимо коефіцієнт інтенсивності міграції по прибуттю (вибуттю) та коефіцієнт ефективності міграції в областях Поділля у табл. 2.10. на основі формул ((7), (8), розділу1.3), оскільки існує істотна відмінність між сальдом міграції в сільській місцевості та міських поселеннях.

Таблиця 2.10

Коефіцієнти механічного руху населення на початок 2001 р.*

Всі потоки (осіб)						
Область	Міські поселення					
	Прибуло	Вибуло	Приріст	Коефіцієнт інтенсивності по прибуттю %	Коефіцієнт інтенсивності по вибуттю %	Коефіцієнт ефективності міграції %
Вінницька	17710	15892	1818	20,4	18,3	54,1
Тернопільська	8779	8829	-50	17,3	17,4	-2,8
Хмельницька	14922	14272	650	19,4	18,5	22,3
Сільська місцевість						
Вінницька	10676	14715	-4039	11,3	15,6	-159,0
Тернопільська	6306	7229	-923	9,7	11,1	-68,4
Хмельницька	6905	11429	-4520	9,9	16,5	-246,5

(* Розраховано за даними [175])

В 2000 р. у міста Вінницької області прибуло на 1818 осіб більше, ніж вибуло. Коефіцієнт інтенсивності по прибуттю – 20,4 є найвищим, коефіцієнт ефективності міграції становить 54,1. В цілому по Подільському регіоні порівнявши показники природного приросту і коефіцієнт ефективності міграції можна оцінити вплив міграційних процесів на динаміку чисельності населення як “міграційна перенапруженість”. В 2002 році в порівнянні з 2000 р. обсяги

міждержавної та міжрегіональної міграції дещо скоротились в Тернопільській та Вінницькій областях.

Незначне позитивне сальдо міграції при значних масштабах міграційних процесів свідчить про велику плинність населення, що зменшує трудовий потенціал в областях Поділля, низьку ефективність міграції.

Трудова міграція на Поділлі відбувається, переважно, нелегальними шляхами, в тому числі, під виглядом туристичних поїздок. Вірогідних статистичних даних щодо спрямування основних потоків міграції, чисельності трудових мігрантів, їх вікового, статевого, професійно-кваліфікаційного складу на даний час в Україні немає, тому оцінити обсяги та інтенсивність зовнішньої трудової міграції в повному обсязі неможливо.

Реальний обсяг нелегальної міграції в Подільському регіоні, та й в Україні, є набагато більшим. Проблема нелегальної міграції є досить гострою, складність якої зумовлена тим, що наша країна виявилась ні законодавчо, ні організаційно не готовою належним чином до її розв'язання.

Нелегальна трудова міграція супроводжується розширенням сфери тіньової економіки, зростанням безробіття серед місцевого населення, підвищенням кримінальної напруги, непоодинокими конфліктами за робочі місця між місцевим населенням і зовнішніми трудовими мігрантами, бо особи, які прибули в країну з метою заробітку на незаконних підставах не мають юридичного та соціального захисту.

Можливість отримання роботи за кордоном, з одного боку, розглядається як додатковий засіб пом'якшення ситуації з безробіттям в Подільському регіоні, адже сьогоднішні заробітчани були, в недалекому минулому, або людьми невдоволеними своїм статусом, або тими, що опинились без роботи. З іншого боку, - робота за межами України – необхідна умова підвищення власного та членів родини добробуту, а для багатьох закордонних мігрантів в сучасних умовах є способом власного виживання.

Українська робоча сила виявилась досить конкурентоспроможною на ринку праці за кордоном. Однією з основних переваг є її дешевизна. Значно

нижчі заробітки або взагалі їх відсутність на батьківщині приводить до того, що наші співвітчизники за кордоном погоджуються на низькооплачувану (важку, небезпечну) за місцевими нормами роботу. Привабливість українських мігрантів також є в тому, що за рівнем культури, ментальністю вони близькі до сусідніх центрально європейських народів. Не виникає особливих проблем з мовою; українці менше, ніж мігранти з інших держав, зорієнтовані на постійну еміграцію, оскільки, вважають облаштування в Західній Європі нездійсненним, а в Східній – непривабливим. Їх мета – заробити щонайбільше за короткий термін і повернутись на батьківщину.

Вікова структура зовнішніх мігрантів, що виїжджають з регіону – від 20 до 45 років (80%) [106, 37], тобто це працездатне населення в працездатному віці. Нерідко особи з високим рівнем освіти виконують за кордоном непрестижну роботу, яка, однак оплачується набагато краще, ніж кваліфікована на батьківщині. Відбувається не лише вплив “мізків”, а їхня втрата, оскільки високоосвічені люди погоджуються в еміграції на роботу, що не потребує ніякої освіти.

В цьому і полягає негативний наслідок міграції – втрата населення, його трудового потенціалу, в тому числі висококваліфікованих працівників в найпродуктивнішому віці. Небезпека цих втрат збільшується, оскільки природне відтворення втраченого населення не відбувається. За кордон мігрують найбільш активні молоді люди, трудовий потенціал яких досить високий, і це погіршує і без того складну демографічну ситуацію і суттєво знижує кількісні та якісні показники трудового потенціалу Поділля.

В областях Поділля наслідки зниження показників народжуваності вже відчущаються. Загострилися процеси депопуляції населення. Просте відтворення поколінь неможливе за рахунок народження в сім'ї тільки однієї дитини, тому, якщо так триватиме і далі, поставатиме проблема збереження нації.

Соціально-демографічні наслідки зменшення народжуваності полягають в тому, що масове поширення малодітних сімей в певній мірі викликає збільшення числа розлучень, оскільки малодітність (бездітність) не сприяють

сталості шлюбів. А це в свою чергу також приводить до зменшення народжуваності, оскільки після розлучення не завжди виникають повторні шлюби.

Зниження народжуваності привело, як наслідок, до скорочення “демографічної інфраструктури”. Тобто, зменшилась потреба в пологових будинках, яслах, дитсадках та в контингенті осіб, які їх обслуговують. Це зменшило інвестиції і чисельність зайнятих у відповідних закладах. Надалі кількість учнів у школах інтенсивно скорочуватиметься, що зумовить скорочення певної кількості працівників у них, насамперед, вчителів початкових класів. А, оскільки, переважну більшість з працівників шкіл та дошкільних закладів становлять жінки, то загостриться в регіоні проблема безробіття серед них.

Особливе значення мають економічні наслідки зменшення народжуваності, адже населення і економіка тісно взаємопов'язані. В праці людей реалізовується їх трудовий потенціал і створюються матеріальні і духовні цінності. Від чисельності населення, зайнятого у виробництві, від якісного складу його трудового потенціалу, а також від рівня купівельної спроможності залежить ефективний і подальший розвиток економіки. Так, зниження народжуваності, що триває понад 10 років, вже у 2005 році призведе до зменшення абсолютної кількості робочої сили [49, 42]. Перешкодити цьому може лише механічний приріст осіб допрацевдатного віку, Але, враховуючи сучасні тенденції міграції населення Поділля (сальдо міграції від'ємне), цього не передбачається.

2.2. Вплив соціально-економічних чинників на реалізацію трудового потенціалу

Трудовий потенціал можна розглядати під різними кутами зору на різних стадіях відтворення чи розвитку, однак, завжди його головним призначенням є ефективне функціонування. Характер же його функціонування детермінується механізмами, методами, організаційними формами використання трудового потенціалу в системі господарських відносин, що охоплює як матеріальне виробництво, так і невиробничу сферу. Особливо слід враховувати які основні соціально-економічні чинники впливають на реалізацію трудового потенціалу. На основі проведеного дослідження нами виділяються наступні чинники:

- зміна форм власності, розвиток нових форм господарювання;
- структурна перебудова економіки, спад виробництва, що зумовив зниження попиту на робочу силу;
- рівень організації виробництва та праці;
- рівень оплати праці;
- рівень життя населення;

В умовах переходу до ринкових відносин, зміна форм власності внаслідок роздержавлення і приватизації підприємств та структурна перебудова економіки є тими основними соціально-економічними чинниками, що впливають на ефективну реалізацію трудового потенціалу в областях Поділля.

Основою процесу трансформації економіки України та її регіонів у ринкову, інституційних перетворень є, безумовно, зміна виробничих відносин шляхом роздержавлення і приватизації, забезпечення умов для розвитку різних форм власності та права людини на вільний вибір будь-якої з них. Особливості економічного розвитку Поділля зумовлюються темпами приватизації, які перевищують середні показники по Україні, що є важливим чинником стабілізації і оновлення економіки в регіоні.

Ефективно проведена приватизація в Подільському регіоні могла б стати каталізатором економічного розвитку, чинником технічного та технологічного оновлення виробництва, стимулом до ефективної праці. Саме реальні власники організують господарську діяльність на основі ринкових механізмів, враховуючи попит, пропозицію, конкуренцію, ціни. Метою їх діяльності є максимізація різниці між вартістю вироблених товарів і послуг та вартістю залучених чинників виробництва. У зв'язку з цим реальні власники намагаються більш ефективно використовувати ресурси та прогресивні технології. Підприємства, засновані на приватній (індивідуальній чи груповій) власності, створюючи ринкову обстановку, оздоровлюють державний сектор, втягуючи його підприємства в конкурентну боротьбу, що впливає і на реалізацію трудового потенціалу в регіоні.

В областях Поділля на початок 2000 р. зареєстровано 1% промислових підприємств приватної, 13,9% підприємств державної та 85,3% підприємств колективної форми власності. Про кількість господарських об'єктів (з початку процесу приватизації (з 1992 р.) за формами власності свідчать дані табл. 2.11.

Таблиця 2.11

**Кількість об'єктів за формами власності після приватизації по
областях Поділля на 01.01 2002 р.***

Територія	Всього	В тому числі:		
		Приватна	Колективна	Власність міжнародних організацій
Вінницька	2136	341	1794	1
Тернопільська	2071	808	1263	--
Хмельницька	1832	289	1543	--
Подільський регіон	6039	1438	1543	1

*[175, 328]

Одним з показників ефективного використання робочої сили, реалізації її трудового потенціалу є обсяг виробленої продукції. На підприємствах колективної форми власності на Поділлі обсяг виробленої промислової

продукції значно вищий, ніж на державних підприємствах (в Тернопільській області на 75,2% (табл. 2.12)). Крім того, на підприємствах недержавних форм власності вища ефективність праці (особливо на спільних підприємствах) завдяки впровадженню сучасного обладнання та нових технологій виробництва. Основна частина промислової продукції в областях Поділля вироблена на підприємствах колективної форми власності – 70,7 % (табл. 2.12), в тому числі 53,7% в акціонерних товариствах.

Таблиця 2.12

Розподіл промислового виробництва за формами власності в областях Поділля на початок 2001 р. (% до промислового виробництва кожної обл.) *

Територія	Форми власності			
	Приватна	Державна	Колективна	В т.ч. акціонерних товариств
Вінницька	0,7	34,1	65,2	50,9
Тернопільська	0,2	12,3	87,5	60,7
Хмельницька	---	40,3	59,7	49,5
Подільський регіон	0,45	28,9	70,7	53,7

*[175, 618]

Зміна форм власності внаслідок роздержавлення і приватизації сприяє розвитку малого та середнього бізнесу, індивідуальної трудової діяльності в областях Поділля, що сприяє розширенню зайнятості населення. Значно зросла чисельність малих підприємств у всіх областях Подільського регіону (табл. 2.13). Переваги розвитку малих підприємств в тому, що вони сприяють насиченню регіонального ринку товарами та послугами, забезпечують зайнятість населення, створюють конкуренцію по відношенню до великих державних підприємств.

Таблиця 2.13

Динаміка чисельності малих підприємств в областях Поділля (одиниць).*

Територія	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Вінницька	1420	2148	2706	5179	4823	5221	5303
Тернопільська	1045	1231	2049	2423	2689	3030	3468
Хмельницька	2126	1958	2181	3241	4184	4519	4841
Подільський регіон	4541	5337	6936	10843	11696	12770	13612

*[175, 318]

З 1995 по 2001 р. в Подільському регіоні чисельність малих підприємств зросла на 9021 одиницю, в тому числі, зросла кількість промислових. Порівнюючи з 1998 р. в 2001 р. зросла частка продукції малих підприємств в загальних обсягах виробництва в цілому по регіону на 1,2%, в Тернопільській області на 2,3% (додаток М).

Аналіз розвитку малого підприємництва в областях Поділля вказує на те, що більшість малих підприємств виникла на базі державних (великих і середніх) підприємств, що реструктуризувались. Проте майже всі ці малі підприємства і досі функціонують як самостійні незалежні підприємства (в основному як торговельно-посередницькі), які не мають стійких зв'язків ні між собою, ані з великими підприємствами. Між тим, стабільне положення, прибутки, фінансові та інвестиційні можливості малих підприємств залежать від їх позитивних відносин з великими фірмами. Це підтверджується багатолітнім досвідом країн з розвиненими ринковими відносинами, в яких малі підприємства не тільки працюють в налагодженій системі кооперативних зв'язків з великими підприємствами, але при цьому включені в їх виробничу структуру. Розвиток кооперації малих підприємств між собою і з великими (підприємницькі мережі, лізинг, "інкубатори" малого та середнього бізнесу) в областях Поділля можна розглядати як ефективний напрямок розвитку малого бізнесу в регіоні, що створює додаткові робочі місця, сприяє кращій та ефективнішій реалізації трудового потенціалу працюючих в ньому.

За основними видами економічної діяльності малі підприємства в Подільському регіоні на початок 2002 р. розподілялись таким чином: сільське та лісове господарство – 60,1%; промисловість – 19,0%; будівництво – 8,6%; оптова та роздрібна торгівля, торгівля транспортними засобами, послуги з ремонту транспортних засобів – 0,7%; готельний та ресторанний бізнес – 0,3%; операції з нерухомістю – 11,0%; колективні та особисті послуги – 0,3%. (Розраховано за даними [175, 320]).

Взагалі за період з 1992 р. на 1.01.2003 р. в областях Поділля форму власності змінили 6471 об'єктів господарювання (в тому числі, державну – 1998 об'єкти, комунальну – 4473 (див. додаток М) шляхом продажу на аукціоні, продажу акцій, викупу об'єкту приватизації).

В результаті відбулися зміни в структурі зайнятих за формами власності (табл. 2.14). На початок 2002 р. чисельність зайнятих економічною діяльністю в Подільському регіоні становила 1962,5 тис. осіб. В середньому по регіону в порівнянні з 2000 р. зменшилась чисельність зайнятих в державному секторі економіки на 1,4%, а на приватних підприємствах зросла чисельність зайнятих на 2,0%.

В умовах реформування відносин власності відмічається тенденція у всіх областях Поділля до збільшення чисельності зайнятих у приватному секторі економіки і зменшення їх чисельності на державних підприємствах. В Тернопільській та Вінницькій областях зросла чисельність зайнятих в акціонерних товариствах, виробничих кооперативах, тобто на підприємствах колективної форми власності.

Помітні зміни у використанні трудового потенціалу відбуваються у приватному секторі сільськогосподарського виробництва, зокрема у фермерському та особистому підсобному господарстві. В 2000 р. лише в Тернопільській області тут зосередилось 46,2% всіх зайнятих в сільському господарстві (в 1990 р. – 6,5%), тобто чисельність зайнятих збільшилась за цей період у 8,4 рази [21, 145]. Однак, це не привело до зростання виробництва

вальної продукції, що свідчить про неефективну реалізацію трудового потенціалу в цьому секторі, де переважає ручна виснажлива праця.

Економічна функція особистого підсобного господарства (ОПГ) неоднакова для різних категорій населення, (робітників, службовців, а також пенсіонерів, що проживають у малих містах). Для робітників, заробітна плата яких низька, особисте підсобне господарство виконує роль додаткового джерела існування. Цю ж роль воно виконує і для осіб пенсійного віку, розмір пенсій і державної допомоги яких невисокий. Для тих же, чия заробітна плата наближається до встановленої середньої (а вона в подільських областях є найнижчою в Україні – в 2002 р. (в Тернопільській області 237 грн в містах і 128 грн – в працівників сільськогосподарських підприємств), особисте підсобне господарство є додатковим джерелом фонду споживання, сприяє більш повному забезпеченню матеріальних потреб. В малих містах Поділля ОПГ є найбільш відсталим видом виробництва матеріальних благ тому, що воно має в собі риси старого побуту. Але в теперішній час, зростання числа зайнятих в цьому секторі не є аргументом на користь ефективності реформ в сільському господарстві, а навпаки, внаслідок непродуманості реформ населення рятується від безробіття в особистому підсобному господарстві.

Особливістю економічних структурних перетворень в процесі зміни форм власності в областях Поділля є те, що більшість акціонерних товариств виникла на базі масової приватизації державних підприємств, а не створена з малих та середніх приватних підприємств. Тобто, вони не виникли в структурі приватного капіталу; навпаки, створення акціонерних товариств в умовах нерозвинених ринкових відносин стало структуроутворюючим чинником для приватного капіталу.

Таблиця 2.14

Чисельність зайнятих в усіх сферах економічної діяльності (в т.ч. за формами власності) по областях

Поділля.*

Територія	Всього зайнято (тис.осіб)				В т. ч. за формами власності (%)					
	(на кінець року)				Державна		Колективна		Приватна	
	1992	1997	2000	2001	1997	2000	1997	2000	1997	2000
Вінницька	883,9	845,7	823	815.9	30,0	29,3	44,9	43,9	25,1	26,8
Тернопільська	527,5	511,1	472	436.9	32,1	28,8	42,6	43,8	25,3	27,4
Хмельницька	704,3	732,2	711	709.7	27,1	26,7	43,5	41,7	29,4	31,6
Подільський регіон	2115,7	2089,0	2007,2	1962.5	29,7	28,3	43,7	43,1	26,6	28,6

* за даними [175; 176]

Отже, приватизацію, на наш погляд, можна розглядати як системну реформу, оскільки вона: стимулює конкуренцію; сприяє більш ефективному використанню ресурсів та трудового потенціалу працюючих, зниженню затрат, розвитку більш ефективних технологій; передбачає оперативну господарську самостійність підприємств; сприяє розв'язанню проблем соціального захисту населення: працездатного – шляхом організації малого бізнесу, підприємництва, самозайнятості, індивідуальної трудової діяльності; непрацездатного – за рахунок надходжень до бюджету від ефективно працюючих приватних підприємств.

Разом з тим, приватизація і перетворення державних підприємств у суб'єкти недержавних форм господарювання супроводжується, з одного боку, об'єктивним негативним процесом вивільнення працівників, а з другого – створенням сприятливих умов для розвитку малих та середніх підприємств на основі залучення приватного капіталу. Це дає можливість не тільки створити додаткові робочі місця і знизити рівень безробіття в областях Поділля, що покращить реалізацію трудового потенціалу, а також за рахунок притоку робочої сили в приватний сектор, продуктивність праці в якому вища, ніж в інших секторах економіки, підвищити загальнонаціональну продуктивність праці та прискорити економічне зростання в країні.

Приватизація середніх та великих підприємств шляхом акціонування та корпоратизації в Подільському регіоні супроводжується структурною перебудовою (реструктуризацією). Під реструктуризацією слід розуміти зміну всіх аспектів функціонування та існування підприємства, виділяючи при цьому фінансову та виробничу реструктуризацію, маркетинг, розвиток інтеграції з партнерами, вирішення питань власності та питань управління підприємством. Взагалі, ефективна реструктуризація можлива лише тоді, коли є господар, власник, який не просто зацікавлений в зазначених змінах, а й несе повну відповідальність за це.

Підприємства областей Поділля на 85% приватизовані, а ефективних власників, які могли б реально впливати на їх діяльність виявилось дуже мало.

В Подільському регіоні державні підприємства продані за дуже низьку ціну, часто сумнівним комерсантам, які не завжди мають потрібну фахову підготовку, і тому відновлення виробництва відбувається повільно. Робітники-акціонери не своєчасно отримують заробітну плату, ще не відчують себе справжніми власниками, що в загальному підсумку знижує їх трудовий потенціал.

Оскільки в областях Поділля найбільш розвинений бурякоцукровий комплекс, то основним завданням є подальша реструктуризація цукрових заводів. (В регіоні їх 61). Цукрові заводи, що в переважній більшості приватизовані, працюють з вересня по січень. Решту часу (8 місяців) вони різко знижують завантаження виробничих потужностей або залишаються майже в повній бездіяльності. Такий режим роботи погано відбивається на регулюванні зайнятості робочої сили впродовж року, викликаючи значний її відплив, безробіття. Наприклад, лише на Чечельницькому цукровому заводі в 2000 р. понад 500 робітників стали безробітними. Крім того, нерентабельно використовується техніка, складські приміщення.

Для прибуткових підприємств (цукрових заводів) в Подільському регіоні актуальними напрямками реструктуризації є: зміни в структурі управління підприємств; залучення додаткового капіталу для технічного та технологічного переозброєння; виробнича реструктуризація (заміна старого обладнання, досягнення економії матеріалів та мінімізація втрат цукру при переробці сировини); налагодження інтегральних зв'язків з учасниками єдиного технологічного циклу виробництва цукру. Ці заходи дадуть змогу збільшити обсяги і якість виробництва цукру, створити нові робочі місця в сільській місцевості областей Поділля, що сприятиме кращому використанню трудового потенціалу сільських жителів.

Оскільки Подільський регіон є аграрно-індустріальним, то величезне значення має проведення господарської реорганізації в аграрному секторі, створення різномірних нових організаційно-правових форм господарювання. До них відносяться господарства-кооперативи, відкриті акціонерні товариства,

агрофірми, приватно-орендні підприємства, фермерські господарства, тобто більш конкурентоспроможні структури підприємницького типу. На початок 2002 р. зареєстровано в областях Поділля 3049 селянських фермерських господарств з загальною площею сільськогосподарських угідь – 176,8 тис.га (табл. 2.15).

У 2001 р. в порівнянні з 1995 р. чисельність фермерських господарств зменшилась у Вінницькій та Тернопільській областях, хоча значно збільшилась площа сільськогосподарських угідь тих господарств, що залишилась. Причинами зменшення фермерських господарств були недостатня їх механізація, високі відсотки на кредити, низькі ціни на сільськогосподарську продукцію, високі – на паливно-мастильні матеріали та інші.

Таблиця 2.15

**Наявність селянських фермерських господарств в областях Поділля
(на початок року).***

Територія	1995 р.		2002 р.	
	Кількість господарств	Площа с/г угідь (тис.га)	Кількість господарств	Площа с/г угідь (тис.га)
Вінницька	846	18,4	1238	79,0
Тернопільська	753	11,5	721	26,9
Хмельницька	522	11,2	1090	70,9
Подільський регіон	2121	41,1	3049	176,8

*[175, 328]

Велике різноманіття аграрних підприємств на Поділлі за формами власності, організаційно-правовими формами господарювання, розмірами господарств (від 0,6 га в індивідуальних господарствах громадян, 26 га у фермерських господарствах, до 2,4 тис.га в господарствах кооперативах) висуває нові вимоги до внутрішньогосподарського планування як функції менеджменту. Адже абсолютна більшість аграрних підприємств на Поділлі не йдуть далі складання виробничої програми, не враховують витрат на собівартість продукції, не складають фінансові плани. В сучасних ринкових

умовах основними чинниками, що підвищують роль внутрішньогосподарського планування є:

- зростання впливу зовнішнього економічного середовища; висока ступінь автономії і самостійності окремих підрозділів та менеджерів фірм;
- новий стиль керівництва працівниками, що дає їм більшу свободу дій, сприяє підвищенню їх трудової діяльності, розвитку ініціативи та творчих можливостей.

Наслідком економічної кризи великих та середніх підприємств стало стрімке зростання безробіття в областях Поділля, у сфері зайнятості – поступове розмивання межі між формальною та неформальною зайнятістю, що все тісніше переплітається між собою. Тому на етапі структурної перебудови потрібна переорієнтація виробництва на випуск конкурентоспроможної продукції, пошук джерел фінансування інноваційної діяльності, залучення нових інвесторів, створення нових робочих місць, що, в кінцевому підсумку, покращить реалізацію трудового потенціалу на Поділлі.

Інвестиційна діяльність в областях Поділля була найбільш активною в тих галузях, які дають найбільші прибутки: харчова, переробна промисловість та реалізація сільськогосподарської продукції. Наприклад, в Тернопільській області обсяг капіталовкладень, освоєних підприємствами державної форми власності, становив 37,0% до загального обсягу, колективної - 32,0%, приватної власності – 31,0%. Обсяги інвестицій найбільші в 1999-2001 рр. у Волочиському, Зборівському, Теофіпольському, Могилів-Подільському районах, в обласних центрах (за даними [191; 171]).

Потрібно відмітити, що основним джерелом інвестицій в областях є власні кошти підприємств (52%). На розвиток виробничої сфери спрямовано 56,2% загального обсягу інвестицій в основний капітал. Порівняно з 2000 р. в 2001 р. дещо зросла частка інвестицій, спрямованих на будівництво об'єктів невиробничого призначення. В Тернопільській області в 2001 р. введено в експлуатацію 1388 квартир, що на 33% більше, ніж за попередній рік. Переважну більшість загальної площі житлових будинків (65%) введено

забудовниками приватної форми власності. На Вінничині будівництво житлових будинків в 2001 р. зменшилось на 39,1%, в порівнянні з 2000 р., зменшилось також будівництво дошкільних закладів, водопровідних і газових мереж. Основними причинами скорочення обсягів будівництва є складне фінансове становище, неплатоспроможність замовників та скорочення бюджетних асигнувань на цілі будівництва.

Із загостренням конкуренції на національному та регіональному ринках і прискоренням через це НТП, для переважної більшості підприємств Поділля інноваційний розвиток стає об'єктом підвищеної уваги. Як складова частина НТП, який впливає на реалізацію трудового потенціалу регіону, інновації в останні роки зазнали відчутних змін. Криза інновацій викликана зменшенням частки нової і модернізованої техніки, згортанням програм ресурсозбереження, недостатністю фінансових ресурсів і бюджетного фінансування, відсутністю стратегій розвитку і формування політики нововведень. Доцільним було б в повній мірі використовувати дію ринкових регуляторів, які зможуть забезпечити перелив капіталу, праці і наукових ресурсів, необхідних для створення високотехнологічного господарського комплексу в регіоні, що, в свою чергу, забезпечить створення нових, переатестацію існуючих робочих місць, а це покращить реалізацію трудового потенціалу та приведе до підвищення рівня життя населення Поділля, що, в свою чергу, сприятиме зростанню народжуваності в регіоні.

Інноваційна діяльність в областях Поділля залишається низькою. Наприклад, в Хмельницькій області лише 4,3% підприємств здійснювали комплексну механізацію та автоматизацію виробництва. В 2001 р. впроваджено 35 нових прогресивних технологій, з них 18 ресурсозберігаючих і безвідходних. На Вінничині інноваційну діяльність здійснювали 82 підприємства або 17,2%. Освоєно виробництво 1008 нових видів продукції. Найбільше нових видів продукції освоєно на ЗАТ “ Поділля” – (44,3%), АТ”Володарка” (12,9%), Козятинському заводі сухого знежиреного молока (4,2%), АТ”Авіс”, ЗАТ “Хмельницька трикотажна фабрика”, ВАТ ”Ватра”.

Для активізації інноваційного інвестування в економіку Подільського регіону потрібним є зацікавлення і кредитних установ, і виробників. Система зацікавлення, на наш погляд, має враховувати забезпечення потреб в цих інвестиціях на базі: економічних нормативів; пільгового оподаткування прибутку; надання довгострокових кредитів, що спрямовані на інноваційну діяльність у сфері матеріального виробництва. Аналіз інноваційної діяльності в областях Поділля за формами власності свідчить, що інноваційна стратегія розробляється переважно на підприємствах державної та колективної форм власності, з чого можна зробити висновок про необхідність та важливість залучення приватних фірм до реалізації інноваційної політики держави.

За даними [112, 56] визначалась інвестиційна привабливість регіонів України: Вінницька область відноситься до регіонів з середнім показником інвестиційної привабливості, а Хмельницька та Тернопільська область – до регіонів з низькою інвестиційної привабливістю. На основі проведеного аналізу, в усіх областях Поділля є багато підприємств, що зацікавили б потенційних інвесторів (табл. 2.16).

Крім того, ефективними будуть інвестиції в розвиток цукрових заводів, молоко-комбінатів, у сільськогосподарські підприємства зернового, бурякового напрямку в усіх областях Поділля. Це приведе до створення нових робочих місць, збільшення випуску конкурентоспроможної продукції і вплине на ефективну реалізацію трудового потенціалу населення в Подільських областях.

Таблиця 2.16

**Найбільш привабливі для інвестиційної діяльності підприємства
Подільського регіону.**

Тернопільська область.

ВАТ “ВАТРА”, м.Тернопіль	Лампи загального та спеціального використання.
ВАТ “Вінітекс”, м.Тернопіль	Штучні шкіри. Лінолеум.
АТ “Комбайновий завод”, м.Тернопіль	Машини і устаткування для сільського господарства
ВАТ “Кондитерська фабрика”, м.Чортків	Кондитерські вироби
ВАТ “Фарфоровий завод”, м.Тернопіль	Фарфоровий посуд

(продовження табл. 2. 16)

Хмельницька область.

Назва підприємства	Вид діяльності
ВАТ "Красилівський машинобудівний завод"	Технологічне обладнання для харчової промисловості
ВАТ "Кам'янець-Подільський електромеханічний завод"	Жарочні шафи, електрочайники, електроплити.
Кам'янець-Подільське колективне швейне підприємство	Швейні вироби
Славутсько-полонська паперова фабрика	Папір, меблі
ВАТ "Адамс"	Консерви, плодоовочі
Полонський молочний завод	Масло, сири.
ВАТ "Кам'янець-Подільська тютюнова фабрика"	Тютюнові вироби
Славутський комбінат "Будфарфор"	Санітарно-будівельна кераміка

Вінницька область.

Авіаційний завод, м.Вінниця	Капітальний і поточний ремонт і модернізація літаків
ВО "Діамант", м. Вінниця	Ювелірні вироби, золотий і срібний посуд, посуд із сплавів.
Завод "Кристал", м. Вінниця	Шліфувальні диски обробних приладів для полірування дорогоцінних каменів.
Консервний завод, м.Ямполь	Консервовані фрукти та овочі
Завод сухого знежиреного молока, м.Козятин	Сухе знежирене молоко, вершки.

Узагальнюючим соціально-економічним чинником, який суттєво впливає на реалізацію трудового потенціалу, є рівень життя населення, ступінь задоволення фізичних, духовних і соціальних потреб людей, забезпеченість населення споживчими благами.

Рівень життя населення в областях Поділля визначається системою кількісних і якісних показників: загальним обсягом спожитих матеріальних благ і послуг в розрахунку на душу населення, рівнем споживання продуктів харчування і непродовольчих товарів і послуг, реальними доходами населення, тривалістю робочого і вільного часу, житловими умовами, показниками освіти, охорони здоров'я та іншими.

На рівень життя населення значно впливає середньомісячна заробітна плата працівників, яка в 2002 р. була найнижчою в Україні – 258 грн. (Хмельницька область), 237 грн. (Тернопільська область), 265 грн. (Вінницька область) [175, 380].

За роки економічної кризи реальний ВВП знизився на 60,1% [36, 14], купівельна спроможність населення – в 3,6 рази. Рівень реальної заробітної плати визначає купівельну спроможність населення і залежить від інфляції та системи оподаткування. Ситуація в областях Поділля така, що звужений платоспроможний попит є одним з основних чинників спаду виробництва і скороченням чисельності зайнятих. Отже, відбулося знецінення робочої сили, зниження відтворювальної функції заробітної плати, наслідками яких стало зниження мотивації і продуктивності праці, нагромадження прихованого безробіття, зменшення зайнятості, зниження якості трудового потенціалу регіону.

Реальні доходи населення не дали можливості оплачувати значній частині сімей житлово-комунальні послуги без надання їм субсидій. Субсидії в областях Поділля в містах і селах одержують 448,1 тис. сімей, або 41,5% населення (розраховано на основі даних [175, 382]).

Згідно вибіркового обстеження сімейних бюджетів, проведених дисертантом, у середньому на одного члена сім'ї за рік у м. Тернополі і деяких селах Зборівського району (с. Метенів, с. Млинівці) є значні відмінності у споживанні продуктів харчування у сім'ях з сукупним доходом на душу населення 90-120,0 грн у місяць та доходом понад 210 грн. Сім'ї, які проживають в обстежених сільських місцевостях, споживали більше в середньому на 41% м'яса, молока і молочних продуктів на 61%, фруктів і ягід на 36% більше від багатьох міських сімей, що пояснюється наявністю присадибного господарства, а також можливістю продажу вирощеної продукції у містах.

Низькі доходи населення значно вплинули на зміну структури роздрібного товарообігу на душу населення. З загальної суми товарообігу 250 грн 68% населення Поділля витрачає на купівлю продовольчих товарів.

Фактично втрачається можливість придбання промислових товарів тривалого користування (авто, побутової техніки). Низька купівельна спроможність населення сприяє скороченню кількості підприємств роздрібної торгівлі та громадського харчування (порівняно з 1991 р.) на 25%, що привело до зменшення чисельності зайнятих в них, (розраховано за даними [174, 268-274].

Низька заробітна плата зумовлює недостатнє споживання основних продуктів харчування, що, в свою чергу, позначається на фізичному розвитку населення, сприяє зниженню імунітету людини, зростанню захворювань та збільшенню смертності населення в працездатному віці, що в кінцевому підсумку знижує і кількісні, і якісні показники трудового потенціалу в Подільському регіоні.

2.3. Особливості формування ринку праці в Подільському регіоні

Трудовий потенціал населення регіону реалізується в процесі праці та громадської діяльності через зайнятість. Тобто, зайнятість є найважливішою характеристикою використання (реалізації) трудового потенціалу. В умовах формування регіонального ринку праці доцільно провести аналіз таких сфер зайнятості: зайнятість працездатного населення (трудових ресурсів); зайнятість економічно активного населення; зайнятість населення на ринку праці [136, 111].

Законодавство України про зайнятість розглядає саме першу із цих зазначених сфер зайнятості. Відповідно до Закону України “Про зайнятість населення”, зайнятість населення – це діяльність, пов’язана з задоволенням власних і суспільних потреб. Зайнятістю визнається діяльність не лише на державних підприємствах, а й в особистому, фермерському та іншому господарстві; індивідуальна трудова діяльність; підприємництво, тобто діяльність, яка базується на праві вільного володіння своєю здатністю до праці й праві власності на засоби виробництва для виконання робіт.

Соціально-економічна система зайнятості в областях Поділля виконує три функції: економічну – як чинник створення суспільного продукту; доходну – як засіб одержання трудових доходів; суспільну – як засіб задоволення потреби в праці. Зайнятість з економічних позицій суспільства – це діяльність працездатного населення, пов’язана із створенням суспільного продукту. Вона визначає і економічний розвиток суспільства, і рівень життя населення загалом, і добробут окремих громадян. Зайнятість з економічних позицій потрібно розглядати як продуктивну зайнятість. Продуктивна зайнятість – це така зайнятість населення, яка завдяки високопродуктивній праці створює необхідні для розвитку суспільства ресурси і дає кожному працівникові доход, не менший, ніж потрібно для відновлення його фізичних, інтелектуальних і професійних якостей, тобто забезпечує просте відтворення робочої сили.

Зайнятість із соціальних позицій – це, наприклад, зайнятість такими видами корисної діяльності, як навчання в загальноосвітніх школах, служба в армії, зайнятість в домашньому господарстві, виховання дітей, догляд за хворими, участь у роботі громадських організацій. Ці види зайнятості належать до корисної діяльності і пов'язані з поняттями економічно активного й економічно пасивного населення. За межами економічної та суспільно-корисної діяльності залишаються ті, хто з різних причин не міг знайти для себе корисну сферу діяльності, що не суперечить Закону України “Про зайнятість населення”.

Отже, враховуючи весь спектр відносин, які проявляються і перетинаються в змісті поняття “зайнятість”, його можна визначити як сукупність економічних, соціальних, правових відносин, пов'язаних із забезпеченням працездатного населення робочими місцями та їхньою участю в суспільно-корисній діяльності, що приносить їм дохід.

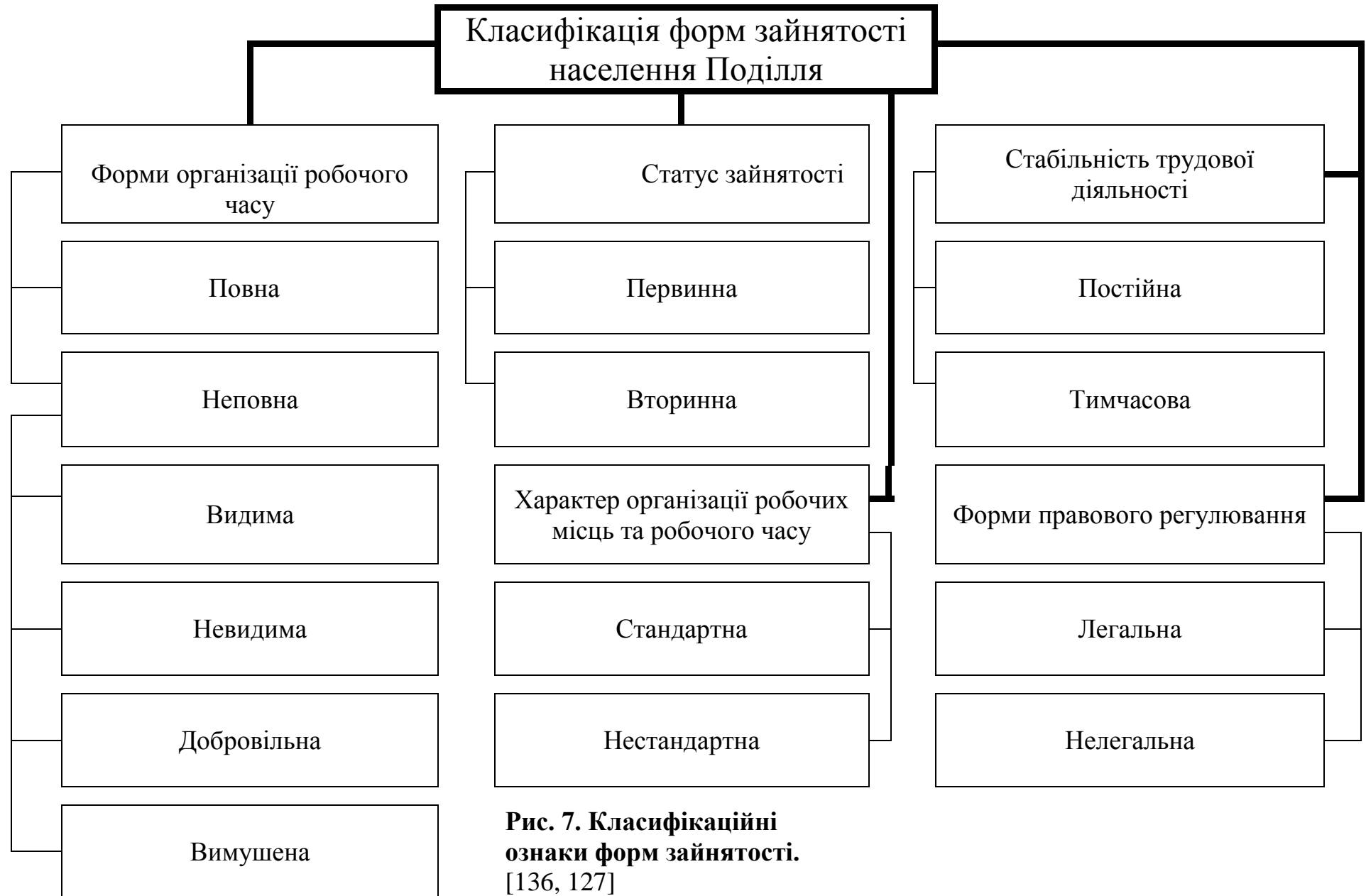
Потрібно розрізняти види та форми зайнятості (рис.6 і рис.7). Види зайнятості характеризують розподіл трудового потенціалу за сферами використання праці, професіями, спеціальностями і т.п. Ознаки, за якими можна класифікувати види зайнятості зображені на рис.6.

Функціонування сучасних регіональних ринків праці, де вирішуються питання зайнятості, регулювання трудових відносин і соціального захисту населення, свідчать про трансформаційні процеси, що відбуваються в економіці України. Специфіка сучасного етапу реформування української економіки в тому, що економічні відносини, включаючи відносини в сфері праці, поки що не адекватні ринковій системі господарювання. Вони формуються на старому економічному базисі і встановлюються між людьми, чия психологія, погляди та система цінностей не можуть змінитись за короткий час. Ці відносини носять деформований двоїстий характер тому, що формуються на фоні боротьби між старим та новим укладом життя.

Наше дослідження процесів формування ринку праці в кінці 90-х років було зосереджене на Подільському регіоні, оскільки на цій території є свої



Рис. 6. Класифікаційні ознаки видів зайнятості в областях Поділля [136, 126].



особливості як в процесі формування трудового потенціалу, так і при його реалізації на регіональних ринках праці.

Будь-який ринок праці функціонує як механізм розподілу і перерозподілу робочої сили, а його основними елементами є попит і пропозиція, резерв робочої сили, конкуренція. Разом з тим ринок праці можна розглядати як систему соціально-економічних відносин, що формуються на вартісній основі між роботодавцями та найманими працівниками. Прийmemo до уваги те, що і власники засобів виробництва і власники робочої сили – це основа трудового потенціалу, а характер їх взаємодії відбивається на ефективності його реалізації на ринку праці.

В теперішній ситуації, коли спостерігається погіршення умов відтворення трудового потенціалу, зниження його якості, формування ринку праці Подільського регіону визначається:

- наявністю вихідної чисельності працездатного населення, що вже зайняте в господарстві і незайнятого, яке бажає працювати;

- соціально-економічними умовами розвитку робочої сили (співвідношенням грошових доходів в різних категорій громадян, фінансовими можливостями забезпечення професійної підготовки і перепідготовки незайнятого населення);

- демографічними умовами (природний приріст, статеві-вікова структура, міграції, характер відтворення).

Економічна криза, зміна форм власності привели до вивільнення значної кількості робітників і спеціалістів по всіх областях Поділля внаслідок реорганізації та ліквідації підприємств (табл. 2.17).

В областях Поділля до 1997 р. відбувалось різке збільшення чисельності вивільнюваних працівників. В 1999 р. вивільнено 18,3 тис. осіб, з яких жінок – 11 тис. осіб (61,1%), молодь у віці до 28 років – 2,3 тис. осіб (12,5%). В 2001 р. відбулось збільшення чисельності вивільнених осіб до 25,7 тис., з яких робочі місця займали 15,3 тис. осіб (65,3%), посади службовців – 7,7 тис. осіб (33,4%).

Таблиця 2.17

Динаміка вивільнення працівників по областях Поділля (тис.осіб).*

Територія	1995	1996	1997	1998	1999	2001
Вінницька	5,5	8,8	16,5	8,6	7,7	13,9
Тернопільська	4,6	6,9	6,4	5,6	3,8	4,3
Хмельницька	6,3	9,7	11,9	11,9	6,8	7,5
Подільський регіон	16,4	26,4	34,8	21,5	18,3	25,7

*[176; 175]

В основному значне вивільнення робочої сили за 7 років спостерігалось на підприємствах колективної та державної форм власності. Серед галузей економіки найбільше вивільнення працівників відбулось у промисловості (машинобудування та металообробка, легка промисловість) - (54% вивільнених займали робочі місця), торгівлі та громадському харчуванні. Найбільше працівників вивільнено з таких підприємств регіону: Вінницький завод тракторних агрегатів; Хмельницький завод сільськогосподарських машин, ВАТ "Ватра", ВАТ "Текстерно". Причинами вивільнення залишаються: розбалансованість економіки, нестача оборотних коштів, а часто і невміння керівництва організувати виробництво в нових умовах.

Аналіз стану ринку праці Подільського регіону свідчить про зростання пропозиції і скорочення попиту на робочу силу, а вони, в свою чергу, впливають на реалізацію трудового потенціалу в регіоні. Основними макроекономічними параметрами, на наш погляд, що впливають на динаміку попиту на робочу силу в областях Поділля є:

1. Динаміка (спад) виробництва.
2. Ліквідація збиткових підприємств.
3. Приватизація і акціонування.
4. Структурні зрушення у виробництві.

Спад виробництва, ріст чисельності безробітних, скорочення попиту на робочу силу є закономірним наслідком трансформації економіки в ринкову. В

ринковій економіці співвідношення між попитом і пропозицією зміщене на користь пропозиції. В соціалістичній економіці макропит і макропропозиція не збалансовані, діє ринок продавця. При переході до ринкової економіки починає орієнтуватись на роботодавця, покупця робочої сили – скорочується попит, а пропозиція робочої сили збільшується. Якщо, в областях Поділля в 1995 р. потреба в працівниках становила 4587 осіб, то в 1998 р. їх кількість знизилась до 1896 осіб. В 2002 р. потреба в працівниках на підприємствах Подільського регіону дещо зросла – 4124 особи (див. рис. 8).

На основі проведеного дослідження можна зробити загальний висновок, який стосується змін між попитом і пропозицією робочої сили, що підтверджує наступну закономірність: поява і збільшення цієї різниці обумовлює скорочення розриву між загальним числом дійсно вільних робочих місць і тією їх частиною, про яку підприємства і організації повідомляють службу зайнятості. Чим менший цей розрив, тим менше в громадян шансів влаштуватись самостійно.

Однією з складових пропозиції робочої сили на ринку праці областей Поділля є випускники навчальних закладів. Для досягнення рівноваги на ринку праці між пропозицією кваліфікованої робочої сили, яка в переважній більшості складається з випускників навчальних закладів, і попитом на неї, доцільним було б проведення маркетингового дослідження регіонального ринку кваліфікованої робочої сили. Вузи, коледжі, ПТУ таке дослідження проводять епізодично, але воно потребує вдосконалення. Зокрема кількісно-якісна структура випуску кадрів в областях Поділля є негнучкою, випуск спеціалістів, які не матимуть роботи за своєю спеціальністю, є втратою ефективності використання трудового потенціалу для економіки регіону і країни в цілому.

Визначення відповідності попиту і пропозиції робочої сили за професіями щодо випускників навчальних закладів можна досягти за допомогою моніторингу ринку праці в Подільському регіоні. Служба зайнятості контролює близько третьої частини (29,3%) ринку праці [152, 87]. Статистичний моніторинг на основі вибіркового методу дасть змогу проаналізувати стан ринку

праці з точністю до 80,0%. Моніторинг відстежує пропозицію робочої сили, що зводиться до оцінки пропозиції фахівців за професіями, навчальними закладами регіону, за суцільним обстеженням цих закладів, а також потребу підприємств, установ, організацій регіону за галузями в працівниках для заміщення робочих місць за ринковими професіями за вибіркоким методом в межах регіону. Відстежування відповідності попиту і пропозиції робочої сили за професіями щодо випускників навчальних закладів виявлятиме кількісні та якісні характеристики професійного складу робочої сили, яка потрібна на ринку праці в кожний певний момент часу.

Про чисельність громадян, що звернулись до державної служби зайнятості свідчать дані табл. 2.18.

До служби зайнятості звертаються переважно громадяни, що звільнені у зв'язку з ліквідацією підприємств, звільнені за власним бажанням, випускники професійно-технічних і вищих навчальних закладів. Аналіз соціально-демографічної структури пропозиції робочої сили свідчить про те, що в областях Поділля за 2001 р. в порівнянні з 1999 р. значно зросла чисельність осіб, що звернулись до служби зайнятості. Серед них жінок – 53,2%, молоді до 28 років – 36,6%, осіб передпенсійного віку – 4,1%. В порівнянні з 1999 р. на 6,7% зменшилась чисельність молоді до 28 років, що пов'язано із міграцією молодих людей з регіону.

Про динаміку незайнятих трудовою діяльністю громадян, що перебувають на обліку державної служби зайнятості в областях Поділля, свідчить рис. 8, 9. Найбільшими темпами зростає чисельність незайнятих громадян в Тернопільській області: з 5,6 тис. осіб в 1995 р. до 40,7 тис. осіб на 01.01.2002 р., а це значить, що найшвидшими темпами зростає і чисельність безробітних (додаток О). Значно зросла чисельність незайнятих громадян у Вінницькій області з 36,0 тис. осіб в 2000 р. до 41,6 тис. осіб на початок 2002 р.

Таблиця 2.18

**Незайняте населення, та його працевлаштування в областях Поділля,
(тис. осіб).**

Звернулось з питань працевлаштування						
Територія	1999р.			2001р.		
	Всього	З них		Всього	З них	
		жінок	молодь до 28р.		Жінок	молодь до 28р.
Вінницька	48,1	25,3	20,3	64,5	34,7	23,0
Тернопільська	38,4	19,7	17,3	46,8	24,1	16,7
Хмельницька	37,2	19,8	16,0	44,2	23,8	17,2
Подільський регіон	123,4	65,1	53,6	155,2	82,6	56,9
Працевлаштовано						
Територія	1999р.			2001р.		
	Всього	З них		Всього	З них	
		жінок	молодь до 28р.		Жінок	молодь до 28р.
Вінницька	17,9	8,1	8,3	33,4	16,6	12,7
Тернопільська	11,6	5,6	5,4	21,6	11,0	8,2
Хмельницька	19,4	8,8	9,0	24,4	11,9	10,3
Подільський регіон	49,1	22,5	22,7	79,4	39,5	31,2

*[175; 172; 173].

Найкраще становище у Хмельницькій області, де чисельність незайнятого населення на початок 2002 р. становить 28,6 тис. осіб, і є найнижчою в Подільському регіоні. (Це свідчить також і про низький рівень зареєстрованого безробіття).

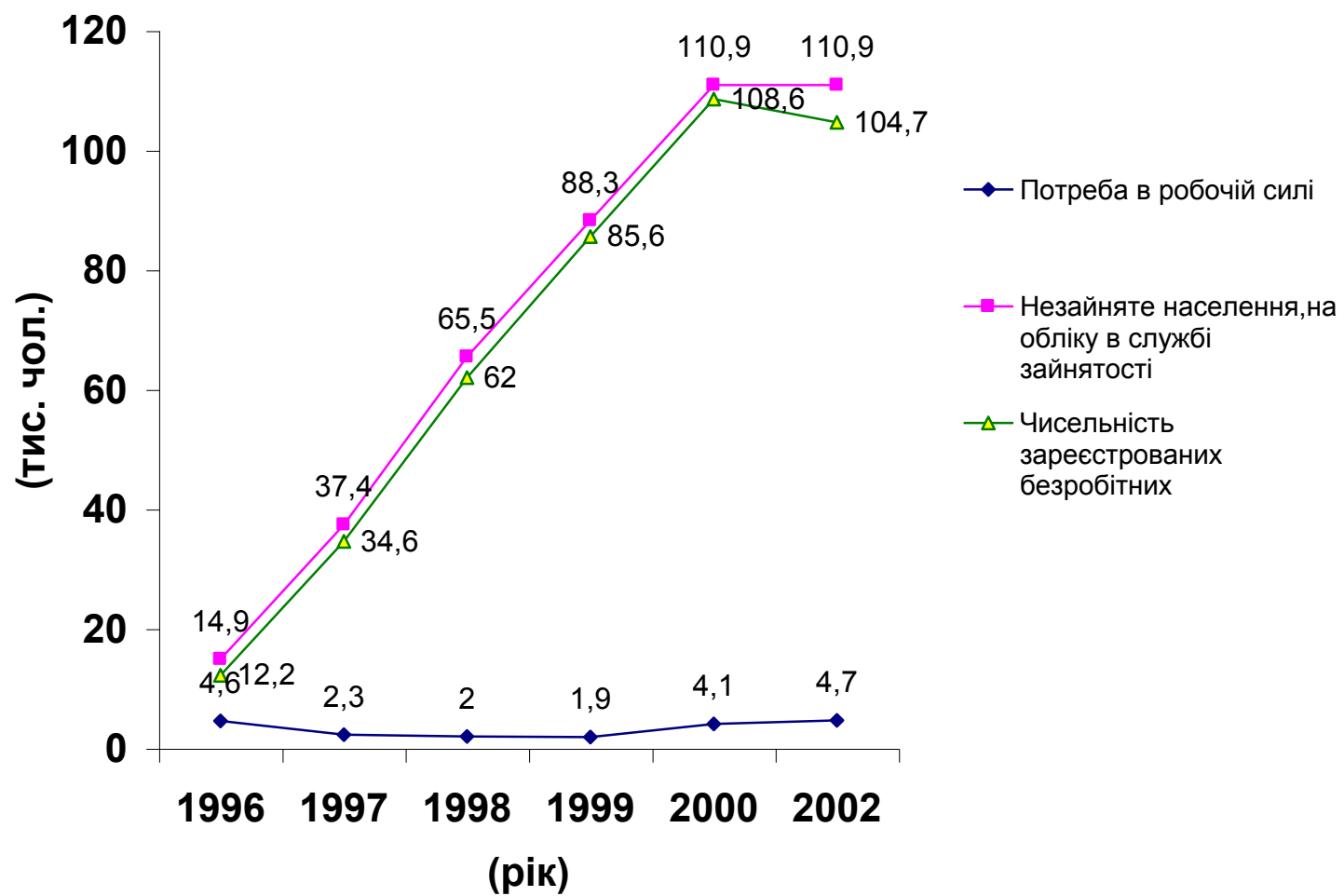


Рис. 8. Динаміка попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці Подільського регіону (на початок року)

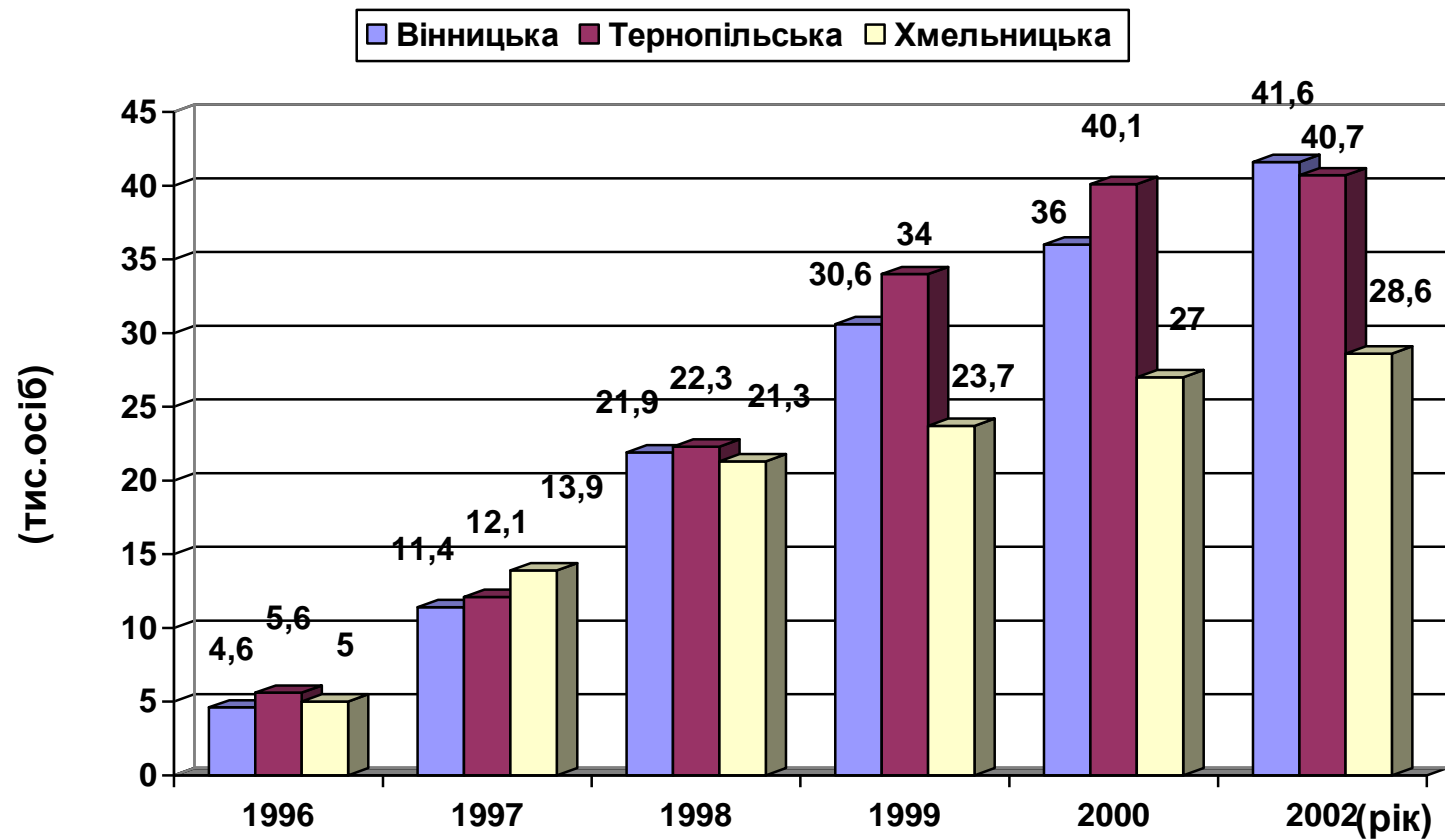


Рис. 9. Чисельність незайнятих громадян, що перебували на обліку в державній службі зайнятості на початок року.

У Хмельницькій області найбільше працевлаштованих в 2001 р. – 24,4 тис. осіб, з яких жінки – 48,8%, молодь до 28р. – 42,2%. Серед галузей економіки найбільше працевлаштованих в промисловості (59,7%) - у Хмельницькій області; у Тернопільській області в 2001 р. працевлаштовано в галузях промисловості (33,3%), в сільському господарстві (14,4%), торгівлі та громадському харчуванні (по 8%).

В Подільському регіоні в 2000 р. проведено ряд заходів, передбачених регіональними програмами зайнятості, які сприяють працевлаштуванню незайнятого населення, а саме: участь в громадських роботах – 11,3 тис. осіб, професійна підготовка та перепідготовка – 10,4 тис. осіб, виплачено допомог по безробіттю 132,6 тис. особам (за даними [172; 173; 191]).

Останнім часом багато країн збільшують видатки на проведення активної політики на ринку праці, тобто субсидують створення додаткових робочих місць для безробітних, розширення громадських робіт, фінансування підготовки і перепідготовки кадрів, створення умов для розвитку самозайнятості та малого бізнесу. В нашій країні, в Подільському регіоні зокрема, кошти витрачаються, переважно, на пасивні заходи: для фінансування матеріальної допомоги та субсидій безробітним. Попит на робочу силу в областях Поділля мало що змінився (див. рис. 8), чисельність безробітних зростає.

Актуальним в Подільському регіоні є не тільки створення додаткових робочих місць, а й підтримка повної зайнятості на тих робочих місцях, що є на підприємствах і розгортання громадських робіт. Громадські роботи зменшують соціальну напругу. Тому в областях Поділля потрібно залучати до цих робіт безробітних і фінансувати їх не лише за кошти підприємств, а й за кошти Державної служби зайнятості й місцевих бюджетів (додаток П).

Навантаження на одне робоче місце (вакансію) на початок 2001 р. найвищим було в Тернопільській області – 87 осіб (найнижче в Хмельницькій області – 26 осіб (додаток Р)). На початок 2002 р цей показник знизився до 41 особи в Тернопільській області, у Хмельницькій області – 18 осіб на одну

вакансію. В Подільському регіоні наявна значна кількість безробітних. Найбільша чисельність безробітних зареєстрована в Тернопільській області. Станом на 01.01.2002 р. їх кількість становила 39,8 тис. осіб, (6,5% від чисельності працездатного населення). Це найвищий рівень зареєстрованого безробіття серед областей Поділля, вищий віні від середнього рівня по Україні (4,3%) (рис. 9, 10). У Вінницькій області на початок 2002 р. зросла чисельність зареєстрованих безробітних до 40,6 тис. осіб. Хоча в Тернопільській області відмічається сповільнення темпів приросту чисельності безробітних (1998 р. – 980 осіб, в 1999 р. – 538 осіб, рівень зареєстрованого безробіття знизився, в порівнянні з 2000 р.), але рівень безробіття залишається високим, що свідчить про неефективне використання трудового потенціалу в області.

Рівень безробіття в областях Поділля, розрахований за методологією МОП значно вищий і продовжує збільшуватись, зокрема в Тернопільській області від 13,7% в 1999 р. до 17,1% на початок 2002 р.[174, 191].

Значно вищий рівень зареєстрованого безробіття в містах Подільського регіону, ніж в сільській місцевості, особливо молоді у віці 20 – 29 років. У Хмельницькій, Вінницькій областях відмічався ріст безробітних серед міського населення віком 40 – 44 років (13,6%; 10,9%), що перевищує середній показник у цих вікових групах по Україні (10,3%). Хоча в сільських місцевостях Поділля рівень безробіття не високий (5,0%), нижчий від середнього по Україні (7,2%), чисельність безробітних селян зростає, особливо у Вінницькій та Тернопільській областях. Джерела безробіття в сільській місцевості досить специфічні, переважно пов'язані з розпадом старої системи господарювання та формуванням ринкової, нових методів та форм господарювання. Головною особливістю безробіття в Подільському регіоні є те, що воно носить місцевий характер, тобто безробітні орієнтуються не на міжрегіональні переміщення, а на місцеві умови працевлаштування, на існуючі робочі місця,

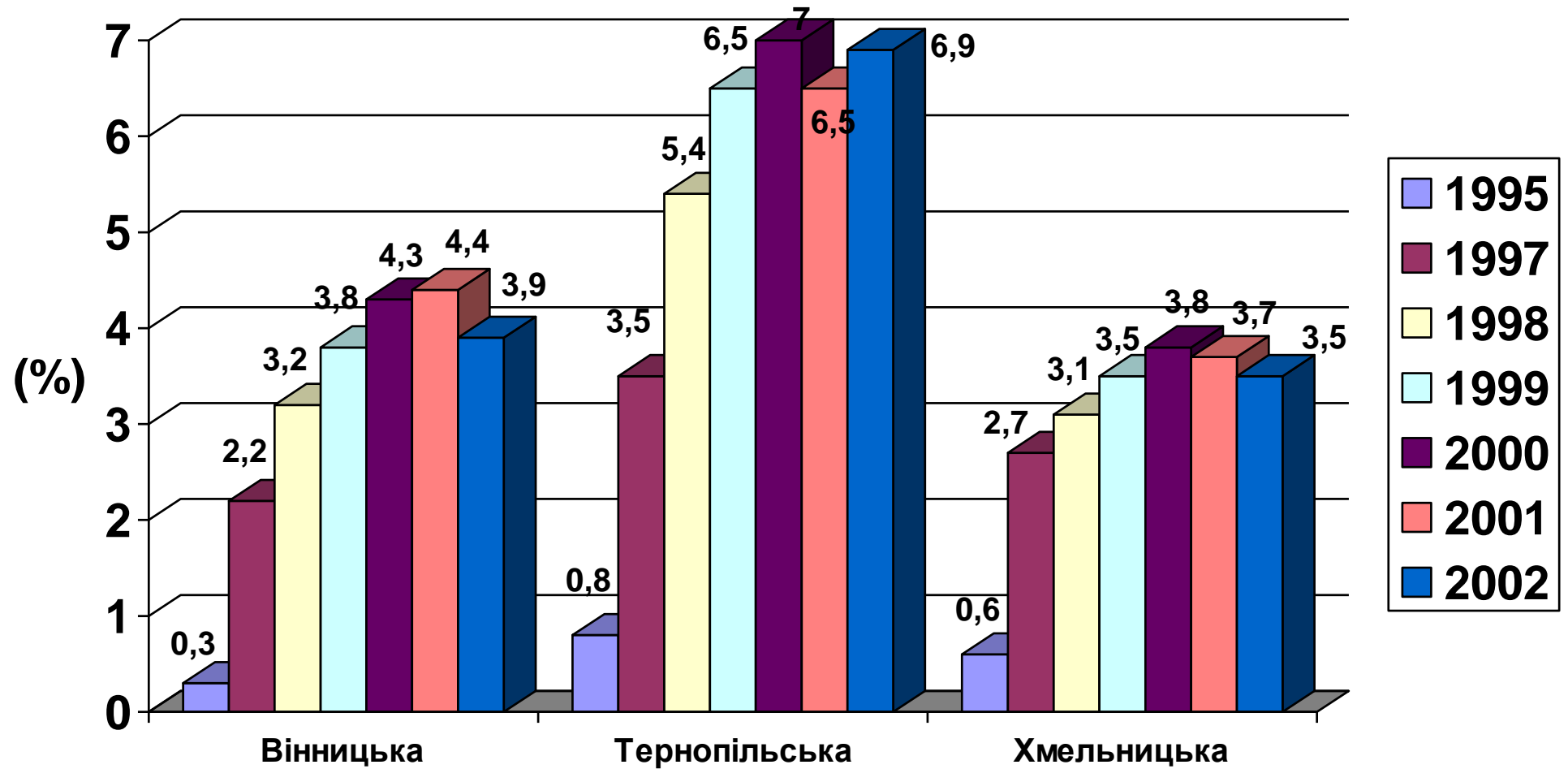


Рис. 10. Рівень зареєстрованого безробіття по областях Подільського регіону (на кінець року)

тому, що тут вони отримали освіту, кваліфікацію, роботу. Це підтверджують дані соціологічного дослідження, яке проводилось в обласних центрах зайнятості населення.

Станом на 01.01.2002 р. в Подільському регіоні зареєстровано 108,6 тис. осіб безробітних (додаток Р). З них 63,4% жінки, 27,8% - молодь до 28 років. У професійному розрізі серед безробітних найбільше продавців, швачок, будівельників, водіїв (осіб, що займали робочі місця – 52,8%). Серед службовців (37,2%) найбільше безробітних інженерів, бухгалтерів, вчителів, товарознавців, економістів. Динаміка рівня зареєстрованого безробіття по областях Поділля зображена на рис. 10.

Відмічається різний рівень безробіття по окремих професійних групах у чоловіків і жінок. Високий рівень безробіття в областях Поділля характерний для “жіночих” професій, що зосереджені в галузях з найбільшим спадом виробництва: текстильна, швейна, взуттєва, кондитерська промисловість. Багаточисленними серед безробітних жінок-робітниць є такі професійні групи: продавці, офіціанти, швеї, кухарі, молодші медичні сестри, касири.

Аналіз якісного складу безробітних за причинами звільнення з попереднього місця роботи та звернення до служби зайнятості з приводу працевлаштування дає можливість відобразити їх склад за ознаками первинного розподілу та перерозподілу робочої сили на рис. 11.

У зв'язку із звуженням сфери прикладання праці, а також враховуючи те, що у значної кількості громадян була перерва в роботі, через те, що реальний рівень їх професійних знань не відповідав вимогам роботодавців, зростають терміни їх перебування на обліку в службі зайнятості. Якщо в 1996 р. середня тривалість безробіття становила 9 місяців, то в 2000 р. – 12,6 місяців. Найбільша тривалість безробіття в м.Тернополі (16,6 місяця). Дані соціологічного дослідження, що проводилось центрами зайнятості подільських областей свідчать, [152, 46] що 1/3 частина опитаних безробітних (переважно жінки з малими дітьми та особи похилого віку) бажають працювати на державних підприємствах, 1/3 частина (переважно молодь, чоловіки та одинокі

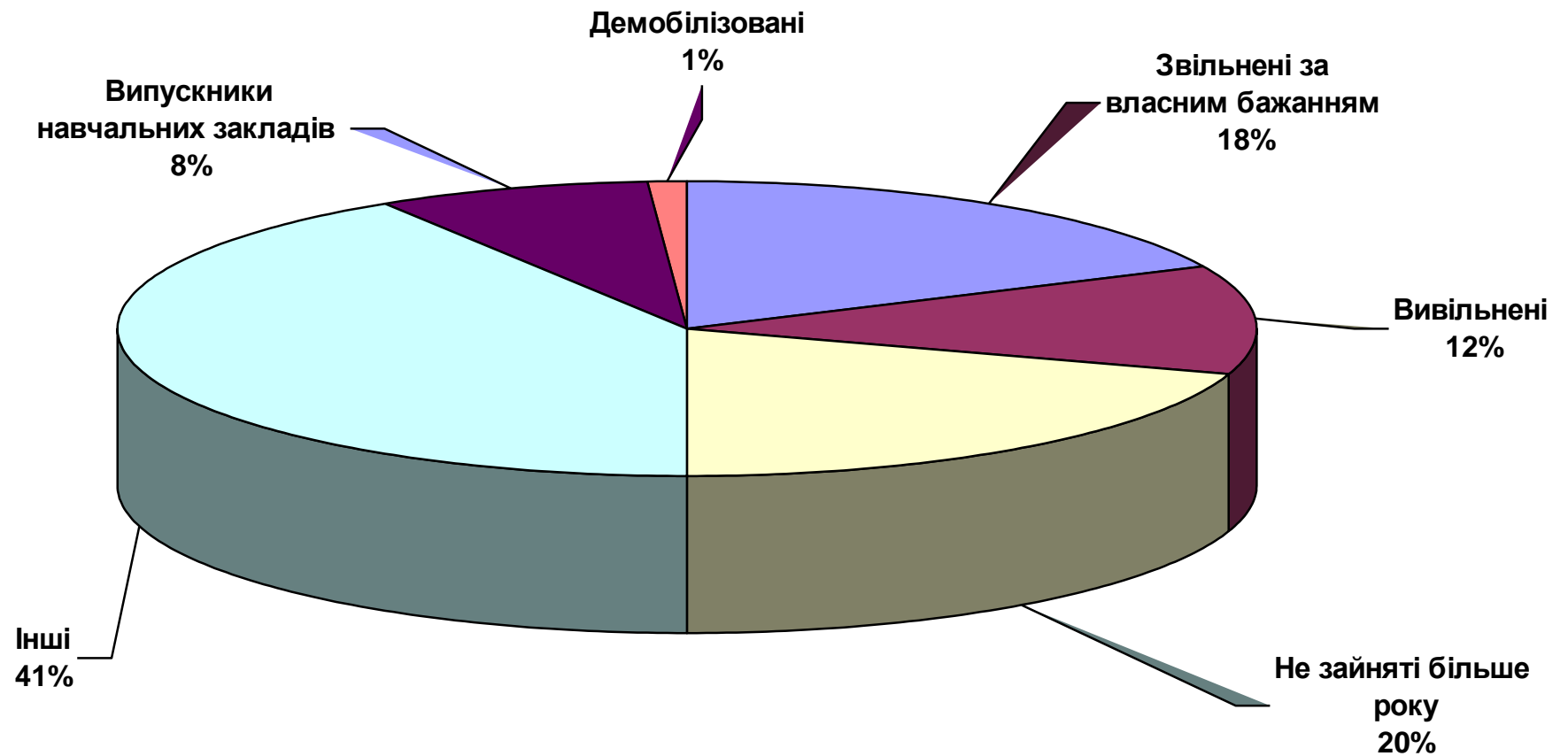


Рис. 11. Склад безробітних по причинах незайнятості на 1.01.2001р. (на прикладі Тернопільської області)

жінки) – на підприємствах приватної та змішаної форм власності, для інших (особи середнього віку) форма власності значення не має.

Дослідження виявило, що в останні роки економічна криза навчила більшість опитуваних покладатись не на державу, а на власні сили. У випадку втрати роботи її будуть шукати не тільки з допомогою державної служби зайнятості, кожен шостий, а в Тернопільській області – кожен п'ятий звернеться за допомогою до недержавних служб працевлаштування, які з'явилися недавно, з бажанням знайти роботу по контрактах за кордоном.

В областях з великою кількістю незайнятого населення (зокрема в Тернопільській області) важливим є виділення у складі безробітних так званих “груп ризику”. До їх числа, враховуючи посилення неконкурентоздатності робочої сили при стійкому перевищенні її пропозиції на ринку праці, можна віднести багатодітних батьків; осіб, що мають тривалу перерву в роботі (більше року); молодих людей, які ще не приступали до трудової діяльності; а також осіб, що не мають професійних спеціальностей; інвалідів III групи. Як правило, дана специфічна група серед незайнятих в практичній діяльності не враховується при наданні соціальної підтримки безробітним. Особливі труднощі з працевлаштуванням буде відчувати жіноча молодь з вищою освітою та середньою професійною освітою з інженерно-технічних спеціальностей, випускниці середніх шкіл, що не мають професійної підготовки.

В аспекті професійно-кваліфікаційної структури безробітних, слід відмітити, що серед областей Поділля, особливо в Тернопільській, рівень вищої освіти безробітних (8,4%) нижче середнього по Україні. Це підтверджує висновок про зниження конкурентоспроможності на ринку праці молоді, жінок, осіб перед- пенсійного віку. Є небезпека виникнення в Тернопільській області застійного безробіття. У Вінницькій області серед безробітних питома вага осіб з професійно-технічною і на Хмельниччині – з базовою вищою освітою перевищує середній показник по Україні. Це також підвищує ризик безробіття серед молоді. Ця негативна тенденція може посилюватись внаслідок спаду виробництва, низької інвестиційної активності і це, в свою чергу, знижує якість

трудового потенціалу і погіршує можливість його реалізації в областях Поділля.

Набагато більші масштаби прихованого безробіття, які свідчать про неефективну реалізацію трудового потенціалу офіційно зайнятого трудовою діяльністю населення. Приховане безробіття визначається як “надлишок робочої сили в тих галузях, де недостатні інтенсивність та продуктивність праці”[136, 125], або як форми вимушеної зайнятості та тривалості неоплачуваних відпусток. Масштаби прихованого безробіття (за даними Держкомстату та експертними оцінками кадрових служб підприємств та центрів зайнятості) складають від 25-30% зайнятих в галузях економіки Вінницької області, до 15,0% в Тернопільській області та 55-65% в обласних та районних центрах. В Подільському регіоні відмічається дві тенденції зростання прихованого безробіття: з заходу на схід, тобто, з Тернопільської області до Вінницької та з малих сіл до обласних центрів, де сконцентрована значна кількість підприємств з вузькою спеціалізацією виробництва і значною чисельністю працівників. Особливого поширення приховане безробіття набуло на державних підприємствах (саме на них зосереджено до 84% працюючих неповний робочий час). (Про чисельність працівників, що перебували в умовах неповної зайнятості свідчать дані табл. 2.19).

Таблиця 2.19

Чисельність працівників, що перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості в Подільському регіоні в 2000 р.*

Територія	Знаходились в адмін. відпустках тис.осіб	Порівняно з працездатним населенням в прац. віці %	Працювали в режимі неповного роб.дня (тижня) тис.осіб	Порівняно з працездатним населенням в прац. віці %
Вінницька	125,3	13,7	67,4	7,3
Тернопільська	51,3	8,5	31,4	5,2
Хмельницька	102,0	13,5	61,2	8,1
Подільський регіон	278,6	12,2	160,0	7,0

* розраховано за даними [175]

Кількість працівників, що перебували в умовах неповної зайнятості в Подільському регіоні становила в 2000 р. 438,6 тис. осіб. Як видно з даних табл. 2.19, приховане безробіття у видимій формі в Подільському регіоні порівняно з чисельністю населення в працездатному віці становило: у Вінницькій області – 21,0%; Тернопільській – 13,7%; Хмельницькій – 21,6%. Причому рівень прихованого безробіття (першої та другої форми) на Хмельниччині та Вінничині (першої) значно вищий, ніж середній по Україні (18,1%). Втрати робочого часу працівників, що перебували в адміністративних відпустках у областях Поділля становили 1598 млн. людино-годин, втрати через неповний робочий день (тиждень) становили 65,6 млн. людино-годин. (Про співвідношення безробітних і вакансій в областях Поділля свідчать дані рис.8; додатку О).

Значні розміри прихованого безробіття перетворюють звільнення за власним бажанням на примусове звільнення, і як наслідок, чисельність осіб, що звертаються до служби зайнятості щороку зростає. За рахунок циклічної незайнятості приховане безробіття є загрозливим резервом поповнення зареєстрованого ринку праці в областях Поділля. Легалізація прихованого безробіття – це, з одного боку, продуктивне використання наявного трудового потенціалу в регіонах, а з іншого, - вивільнення надлишкової робочої сили, яка потребує працевлаштування на нові робочі місця.

В цілому по областях Поділля на 01.01.2002 р. у всіх сферах економічної діяльності було зайнято 1962,5 тис. осіб.

Основні показники зайнятості населення Поділля наведено в табл. 2.20.

Чисельність трудових ресурсів в областях Поділля зменшується, зменшується чисельність працездатного населення в працездатному віці, особливо в сільських місцевостях. Рівень зайнятості трудових ресурсів в Подільському регіоні в 2001 р. становив 74,3%, це нижче на 4,7%, ніж на початок 1999 р. (79,0%). Рівень зайнятості працездатного населення в працездатному віці в областях Поділля ще вищий – 86,0%.

Таблиця 2.20

**Чисельність зайнятих, трудові ресурси та рівень зайнятості в
областях Поділля в 2001 р.***

Територія	Чисельність зайнятих в усіх сферах екон. діял. (тис.осіб)	Чисельність трудових ресурсів	В т.ч. працевдат. населення працевд. віку.	Рз (трудових ресурсів) %	Рз працевд. насел. в працевд. віці %	К-т зайня- тості. %	Р екон. актив н. %
Вінницька	815,9	1044,2	919,0	78,1	88,8	46,0	80,6
Тернопільська	436,9	677,1	606,4	64,5	72,0	42,7	67,5
Хмельницька	709,7	917,8	756,9	77,3	77,3	49,4	82,8
Подільський регіон	1962,5	2639,1	2282,3	74,3	86,0	45,8	77,0

*розраховано за даними [175]

Дані про динаміку рівня та коефіцієнта зайнятості наведені в табл.2.21.

Таблиця 2.21

**Динаміка рівня та коефіцієнта зайнятості в областях Поділля
(на поч. року).***

Рівень зайнятості (Рз)						
Територія	1996	1997	1998	1999	2000	2002
Вінницька	69,9	81,1	81,1	81,1	78,9	78,1
Тернопільська	65,9	77,4	75,8	76,5	73,1	64,5
Хмельницька	64,6	81,4	80,2	79,4	78,6	77,3
Подільський регіон	66,8	80,0	79,0	79,0	76,8	74,3
Коефіцієнт зайнятості (Кз)						
Територія	1996	1998	1999	2000	2002	
Вінницька	39,1	45,8	46,3	45,3	46,0	
Тернопільська	37,8	43,7	44,5	42,7	38,2	
Хмельницька	39,7	49,3	49,4	49,4	49,6	
Подільський регіон	38,9	46,3	46,7	45,8	45,1	

* розраховано за даними [174; 171;175; 176]

Збільшення фактичного рівня зайнятості населення в областях Поділля в 1997 р. відбувалося на фоні неухильного її зменшення в державному секторі економіки і змін у структурі зайнятості. Зменшується чисельність зайнятих в галузях матеріального виробництва і зростає зайнятість в нових формах господарювання.

В порівнянні з 1991 р. чисельність зайнятого економічною діяльністю населення на початок 2002 р. зменшилась на 162,1 тис. осіб, причому за період з 1997 р. по 2000 р. – на 81,8 тис. осіб (табл. 2.22). Це зумовлено, перш за все, спадом виробництва в Подільському регіоні, падінням обсягів ВВП, а також зростанням смертності населення в працездатному віці, природним скороченням населення, міграцією населення в працездатному віці, що негативно вплинуло на реалізацію трудового потенціалу на Поділлі.

Таблиця 2.22

Динаміка чисельності зайнятого населення у всіх сферах економічної діяльності тис.осіб, (на поч.року).

Територія	1991	1992	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Вінницька	882,5	839,3	852,8	845,7	847,7	824,1	823,1	815,1
Тернопільська	533,9	527,5	518,7	511,1	518,3	495,3	472,8	436,9
Хмельницька	708,2	704,3	750,4	732,2	727,9	721,9	711,3	709,7
Подільський регіон	2124,6	2115,7	2121,9	2089,0	2093,9	2041,3	2007,2	1962,5

* за даними [174; 175; 176]

По всіх областях регіону зростає чисельність зайнятих в домашньому та особистому підсобному господарстві (особливо серед міського населення, рівень зайнятості якого зріс). Рівень зайнятості сільських жителів значно вищий, ніж міського населення, особливо у старших вікових групах (додаток С)

Спад виробництва, що відбувався після 1990 р. відбився на змінах рівня зайнятості населення, чисельності зайнятих економічною діяльністю в Подільському регіоні. Зміни сталися і в структурі зайнятості, оскільки відбувся перехід певної частини працівників промисловості і будівництва у сферу послуг. Наприклад, у Вінницькій області в 2000 р. у сфері матеріального

виробництва було зайнято 73,5% трудових ресурсів, у галузях невиробничої сфери – 26,5%. В областях Поділля відбувається перерозподіл зайнятих між зазначеними сферами, зокрема збільшується їх частка в невиробничій сфері. (Про розподіл зайнятих за сферами діяльності на прикладі Тернопільської області свідчать дані додатку Н).

В Подільському регіоні основна частина населення зайнята в сільському господарстві (30,7%), в промисловості зайнято 23,5%, в будівництві – 6,6%, на транспорті – 4,2%. У невиробничій сфері чисельність зайнятих в освіті, культурі і мистецтві становили - 10,6%; в охороні здоров'я, фізичній культурі та соціальному забезпеченні - 6,7%, органах управління – 2,6% (від загальної чисельності зайнятих). Наприклад, у Тернопільській області до робітників і службовців, що зайняті на підприємствах, в установах, організаціях та громадських об'єднаннях належить - 53,7% (від загальної чисельності зайнятих); зайняті в колективних і сільськогосподарських підприємствах – 23,9%; фермери – 0,3%; зайняті в особистому підсобному господарстві – 18,9%; зайняті в інших сферах економічної діяльності – 3,2%.

Галузева структура зайнятих чоловіків і жінок має істотні відмінності, які зумовлені співвідношенням в чисельності зайнятих у виробничій та невиробничій сферах: 55 : 45 (жінки), 80 : 25 (чоловіки). В деяких галузях, чим престижніший вид діяльності (включаючи оплату праці), тим швидше змінюється склад працівників на користь чоловіків. В областях Поділля знизилась частка жінок, зайнятих в торгівлі, громадському харчуванні, органах фінансування та кредитування, апараті державного управління.

Рівень зайнятості чоловіків вищий від рівня зайнятості жінок в середньому на 8%. Значно знизився рівень економічної активності та рівень занятості молоді від 16 до 28 років (табл. 2.23).

Таблиця 2.23

**Зайнятість молоді в галузях економіки по областях Поділля
на 01.01.2000 р.***

Територія	Чисельність працівників у віці 16-28 років				
	Всього: (тис. осіб)	У % до відповідних даних 1999 р.	У % до заг. Чисельності працівників.	Питома вага у відповідній категорії працівників	
				Жінки	Чоловіки
Вінницька	92,2	94,6	17,1	17,0	16,1
Тернопільська	48,2	96,1	15,0	16,2	12,3
Хмельницька	72,0	94,8	16,1	17,1	14,6
Подільський регіон	212,4	95,2	16,0	16,8	14,3

*[174, 340]

Чисельність молодих працівників (до 28 років) зменшилась за 2001 р. в порівнянні з 2000 р. на 4,8% в цілому по регіону. Зниження чисельності зайнятої молоді в Подільському регіоні пов'язане з розширенням сфери незареєстрованої зайнятості. Крім того, деяка частина молоді у віці 16-19 років не працює і не навчається, перебуваючи на утриманні батьків. Складається негативна ситуація, оскільки молодь у віці 16-19 років знаходиться перед вибором свого життєвого шляху і в майбутньому реалізовуватиме свій трудовий потенціал.

У своєму дослідженні ми рангували області Подільського регіону за показниками, що відображають реалізацію трудового потенціалу на ринку праці (табл. 2.24).

Масштаби безробіття можуть бути більшими за рахунок структурної перебудови і збільшення чисельності вивільнюваних працівників. Чим краще реалізовується трудовий потенціал в області, тим коротший термін перебування у статусі безробітного (найкращим є, коли найбільша кількість безробітних перебуває у цьому статусі не більше трьох місяців).

Таблиця 2.24

**Показники, що відображають реалізацію трудового потенціалу на
ринку праці в областях Поділля (в 2001 р.)**

Територія	Рівень безробіття %		Частка безробітн., що працевлаштув. за 1-3 міс., %	Співвідношення вільних роб.місць і безробітних	Частка безробітних з вищою освітою,%
	zareestrovann.	прихованого			
Хмельницька	3,7	21,6	11,5	0,038	8,6
Вінницька	4,4	21,0	8,0	0,034	10,3
Тернопільська	6,5	13,7	7,3	0,012	4,8

*розраховано за даними [191; 172; 173]

На основі проведених розрахунків робимо висновок, що найефективніше серед областей Подільського регіону використовується трудовий потенціал у Хмельницькій області, оскільки тут є найнижчим рівень зареєстрованого безробіття, найменша частка серед безробітних осіб з вищою освітою та більша чисельність осіб, що працевлаштувались.

Функціонування ринку праці в областях Поділля приносить ряд позитивних моментів, а саме: надає необхідної гнучкості процесу підготовки та розподілу робітників і спеціалістів; виконує функцію зв'язуючої ланки між професійною підготовкою працівників та їхнім використанням; ринок праці є сильним важелем регулювання індивідуальних доходів з врахуванням кваліфікації та дефіцитності професій. А це, в кінцевому результаті, приводить до кращої реалізації трудового потенціалу в регіоні. Разом з тим, ринку праці притаманна стихійність, яка загострює проблеми працевлаштування населення; більш жорсткими стають вимоги до професіоналізму; посилюється динамічність структурних змін у виробництві; зростає безробіття. Ускладнені політичною і демографічною ситуацією, ці негативні процеси спричиняють високі соціальні витрати, а це, в кінцевому підсумку приводить до падіння рівня життя населення, соціальної напруги в суспільстві, зниженні кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу Поділля.

Чисельність та структура зайнятих в областях Поділля формується під впливом різноманітних (демографічних і соціально-економічних) чинників, а саме: низького природного приросту, міграційних переміщень населення, розвитку різноманітних форм власності, реорганізації виробництва, стану регіонального ринку праці.

Нами застосована економіко-математична модель для аналізу та прогнозування зміни чисельності зайнятих в галузях економіки регіону під впливом різноманітних чинників. Процес відбору чинників та їх параметрів, що увійшли в нашу модель, включав в себе ряд етапів, які описані в розділі 1.3. (На чисельність зайнятих в регіоні впливає і міграція населення, проте у зв'язку з відсутністю достовірних даних, ми не включали цей чинник в модель). Вхідні дані для моделі наведені в додатку Т. Матриця коефіцієнтів парної кореляції представлена в табл.2.25.

Таблиця 2.25

Кореляційна матриця.

	X1	X2	X4	X5	X6	X7	X8
X1	1						
X2	-0,459	1					
X4	0,946	-0,211	1				
X5	0,93	-0,418	0,881	1			
X6	0,934	-0,401	0,897	0,873	1		
X7	-0,91	0,094	-0,977	-0,838	-0,834	1	
X8	0,944	0,188	0,987	-0,857	-0,925	0,976	1
X3	0,982	-0,612	0,887	0,91	0,91	-0,828	-0,877

На основі статистичних даних використання процедури “покрокова регресія” програмного продукту “Stadia” нами побудовано залежність природного приросту від двох значимих чинників коефіцієнта народжуваності (x_2), коефіцієнта смертності (x_3) виду:

$$x_3 = -1,128 + 1,035x_1 - 0,9533x_2, \quad (1)$$

На основі розрахункових значень x_3 та значень x_1 (чисельність зайнятих) за відповідні періоди за допомогою процедури “проста регресія” нами знайдено найбільш адекватну кореляційну залежність виду:

$$y_t = \frac{x_{3_t}}{0,3847 \times 10^{-4} + 0,5096 \times 10^{-3} x_{3_t} + 0,3621 \times 10^{-5} x_{3_t}^2}, \quad (2)$$

y_t – чисельність зайнятих в періоді t ,

x_3 – природний приріст в періоді t .

Коефіцієнт множинної кореляції (R), що визначає тісноту зв'язку становить 0,99. Коефіцієнт множинної детермінації (R^2) = 0,99. Він свідчить про те, що 99% загального коливання чисельності зайнятих, зумовлені чинниками, що ввійшли в модель. Модель, що представлена у вигляді рівняння (2) є адекватною та стійкою.

Серед відібраних для формування моделі аналізу зміни чисельності зайнятих в Подільському регіоні восьми чинників найбільш вагомим і суттєвим виявився природний приріст (скорочення) населення. Це підтверджується розрахунками значимості моделі за F критерієм. (Детальніше розрахунки представлені в додатку Ч).

Для визначення відносної зміни залежної змінної від даного чинника використаємо частковий коефіцієнт еластичності, що розраховується за формулою: [73, 238]

$$\zeta_i = \frac{df}{dx_i} \cdot \frac{\bar{x}_i}{\bar{y}_{x_i}},$$

де ζ_i – частковий коефіцієнт еластичності;

x_i – середньоарифметичне значення i -го чинника;

y – середньоарифметичне значення функції;

dx_i - перша похідна i -го чинника;

df - перша похідна залежної змінної

Частковий коефіцієнт еластичності дає можливість виміряти у відсотках зміну чисельності зайнятих при зміні природного приросту на одну і ту ж величину, тобто на 1%.

$$\zeta = \frac{0,3847 \times 10^{-4} + 0,5096 \times 10^{-3} x + 0,3621 \times 10^{-5} x^2 - x(0,5096 \times 10^{-3} + 2 \times 0,3621 \times 10^{-5} x)}{(0,3847 \times 10^{-4} + 0,5096 \times 10^{-3} x + 0,3621 \times 10^{-5} x^2)^2}$$

$$\zeta = -6,985 \times (-0,0022) = 0,0154$$

Отже, при зменшенні природного приросту (зниження) на 0,044% (що є 1% від $-4,47$) приводить до зниження чисельності зайнятих на 0,02% (або навпаки).

Застосування економіко-математичної моделі чисельності зайнятих, зокрема покрокової регресії, дає можливість визначити силу впливу основних чинників на динаміку та закономірності її зміни, визначити прогнозну зміну чисельності зайнятих в розрізі даного регіону та областей з метою розробки комплексу заходів, що сприятимуть розширенню сфери зайнятості населення в областях Поділля.

2. 4. Реалізація трудового потенціалу в окремих галузях і сферах економіки областей Поділля

Оскільки структура економіки областей Поділля характеризується аграрною специфікою (на Тернопільщині в сільському господарстві зайнято 41,7% від загальної чисельності зайнятих, на Вінниччині – 32,8% і їх частка не скорочується), то в своєму дослідженні ми детальніше розглянемо зайнятість сільського населення, що пов'язана з реформуванням форм власності і форм господарювання в сільських місцевостях.

Аграрна реформа, що проводиться в сільських місцевостях, дала значний поштовх для розширення зайнятості сільського населення внаслідок

необхідності здійснення цілого комплексу невідкладних заходів, таких як всебічний розвиток інфраструктури сільськогосподарського виробництва; створення сільських кооперативів і приватних підприємств з агросервісу, заготівель, переробки та збуту продукції; створення за державної підтримки центрів насінництва та селекції тварин.

Станом на початок 2002 р. в Подільському регіоні реформовані всі 4200 господарств. На їх базі зареєстровані нові формування на основі приватної власності на землю і майно, з них 3049 фермерських (селянських) господарств. Багато реформованих господарств очолили колишні керівники (61,0%), спеціалісти (28,0%), керівники ВАТ, ЗАТ та інші (11,0%). З власниками земельних ділянок (паїв) укладено договори оренди (80,0%). По областях Поділля 28,3 тис. селян розширили свої підсобні господарства за рахунок земельних і майнових паїв. На теперішній час вони є одним із стабільних секторів економіки, оскільки найбільш пристосовані до ринкових умов. В них збільшується поголів'я худоби, зростає виробництво сільськогосподарської продукції.

Збільшенню зайнятості сільського населення в областях Поділля сприяє широкий розвиток різних форм кооперації (сільськогосподарських кооперативів, кредитних спілок). Важливу роль відіграє також і споживча кооперація (підприємства торгівлі і громадського харчування, міські та сільські ринки, заготівельні пункти, сховища для зберігання картоплі та плодоовочів та інші). Справжня конкуренція споживчої кооперації із дрібними підприємцями привела до того, що в 1999 р. в кооперативній торгівлі зупинено спад, а в 2001 р. є приріст дрібного товарообігу і виробництва товарів широкого вжитку на 12,0%, заготівель сільськогосподарської продукції і сировини на 15,0%. (за даними обласних статуправлінь). Подальший розвиток споживчої кооперації сприятиме поповненню місцевого ринку товарами народного споживання, покращить соціальний та культурний розвиток села та реалізацію трудового потенціалу сільського населення.

У споживчій кооперації почався перехід до багатогалузевого ведення господарства (виробництво консервів, ковбас, рибної та макаронної продукції та іншої), експорту плодоовочевої продукції (наприклад, Деражнянський плодоконсервний завод Хмельницької області). Консервні заводи, щоб зберегти чисельність працюючих на попередньому рівні, орендують землю для самостійного вирощування плодоовочів та іншої сільськогосподарської продукції. Багато підприємств в Подільському регіоні стали займатись відгодівлею худоби, свиней.

В теперішній час в областях Поділля багато робиться для вдосконалення структури кооперативних підприємств, оскільки вони обслуговують понад 2,7 млн. жителів регіону.

Необхідно відмітити, що селяни зрозуміли необхідність переробки сільськогосподарської продукції, оскільки це впливає на збільшення зайнятості населення, створює нові робочі місця. Позитивних результатів у цьому питанні досягнув Могилів-Подільський район, де всю продукцію, вирощену на полях 38 господарств, переробляють на власних підприємствах. Це привело до зростання кількості зайнятих, а також, і прибутків населення, що сприяло швидкому розвитку індивідуального будівництва (2 тис. нових будов). А це, в свою чергу, привело до того, що в багатьох селах району народжуваність перевищує смертність.

Теофіпільський район Хмельницької області, як і декілька інших адміністративних районів України, був визначений для опрацювання моделей ринкових відносин в агропромисловому комплексі (Постанова Кабінету Міністрів від 17.11.1997 р.). В районі було проведено паювання землі, що покращило сільськогосподарське виробництво. У сільських місцевостях більшість мають роботу, крім того, кожен орендодавець отримує прибуток від своєї землі, і додатковий заробіток у колективному господарстві. Це відноситься і до пенсіонерів. В районі склалась така ситуація, що колишні два колгоспи забезпечують 20,0% виробництва. З 32 господарств утворилося 12 сільсько-господарських підприємств. В районі ні одне з реформованих

господарств не розпалось, навпаки, ефективно використовується трудовий потенціал.

Слабкий розвиток необхідної інфраструктури для зберігання, переробки, збуту сільськогосподарської продукції, підготовки матеріально-технічних засобів заважає продуктивній зайнятості в сільському господарстві регіону. Чималий вплив на чисельність зайнятих мають низький рівень механізації та автоматизації виробничих процесів, що зумовлює значну трудомісткість сільськогосподарської продукції.

В деяких районах Поділля – Дунаєвецькому районі (Хмельницька область), Козятинському (Вінницька область), створюються 2-3 кооперативи на базі одного села. Це посилює відповідальність на кожному робочому місці. Керівництво кооперативом здійснюється групою засновників, які фінансово і юридично персонально відповідають за всю діяльність.

Під час реформ на Поділлі на перше місце вийшов пошук не лише ефективного власника, а господаря-виробника. Пошук ефективного власника як головного критерію і кінцевої мети економічних реформ не сприяв розвитку сільського господарства і його галузевих зв'язків, привів до стану, в якому окремі переробні галузі працюють не рентабельно, а тваринництво з року в рік залишається збитковим. В майбутньому це може привести до того, що переробним підприємствам регіону, наприклад, цукровим заводам, м'ясокомбінатам не буде що переробляти, а різним сервісним організаціям – обслуговувати. Різко може зменшитись чисельність зайнятих на цих підприємствах. Тому необхідна чітка регіональна програма відродження міжгалузевих стосунків і формувань, що діятимуть на взаємовигідних умовах.

Сільське господарство є основою функціонування АПК в Подільському регіоні і від його економічного стану і зайнятості населення залежать інші галузі, що формують це найбільше регіональне міжгалузеве об'єднання.

Природне скорочення, депопуляція населення в сільській місцевості Подільського регіону, безумовно, відобразились на реалізації трудового потенціалу і на структурі зайнятості сільського населення. Сезонність

сільськогосподарського виробництва впливає на ефективність використання трудового потенціалу, особливо при слабо розвинутій інфраструктурі переробних та обслуговуючих галузей. В четвертому кварталі року не використовується до 40% робочої сили, а у весняно-літній період робочих рук не вистачає. Нестача робочої сили на 15-20% компенсується залученням до праці підлітків та осіб старше працездатного віку. Але це не вирішує проблеми трудового потенціалу на селі, адже сільському господарству не потрібна робоча сила взагалі, а саме кваліфіковані кадри трактористів, комбайнерів, шоферів, слюсарів по ремонту машин та ін.

Сезонний характер сільськогосподарської праці негативним чином позначається на поведінці молодих працівників, які в пошуках роботи чи з прагненням продовжити навчання мігрують з сільської місцевості у міста. Для подолання сезонності у сільському господарстві областей Поділля стали розвиватися підсобні виробництва та промисли по переробці сільськогосподарської сировини, лісопереробні, лісозаготівельні, столярні підприємства, овочесховища, а також будівництво необхідних для обслуговування сільськогосподарських машин майстерень, гаражів.

В 1998 р. лише в Хмельницькій області діяло 2930 підсобних підприємств та промислів, на яких було зайнято 11,5 тис. селян [153, 378]. В 2001 році в області діяли 52 пекарні, 47 м'ясо-молочних переробних підприємств, 320 столярних цехів. Завдяки сільській індустрії в багатьох селах люди дістали можливість працювати цілий рік, покращити свій матеріальний добробут. Багато молоді, побачивши перспективу, стала повертатись назад у села.

Сучасний рівень зайнятості в аграрному секторі областей Поділля, виходячи з результатів економічної діяльності підприємств і доходів працівників, є надлишковим, із значними масштабами прихованого безробіття. За даними обласних управлінь статистики, чисельність зайнятих у сільськогосподарських підприємствах і організаціях Поділля порівняно з початком 1990-го р. зменшилась на 249,1 тис. осіб. Найбільше скорочення чисельності зайнятих відбулося з громадського сектора сільського господарства

– 118,0 тис. осіб, на 94,8 тис. осіб скоротилось число зайнятих в інших галузях сільськогосподарського виробництва і соціальної сфери села.

Потрібно відмітити, що зайнятість сільського населення Подільського регіону не всюди однакова. В кооперативних і колективних господарствах, особливо в приміських селах біля Тернополя, Вінниці, Хмельницького, Кам'янець - Подільського та інших міст з'явилися зареєстровані на біржах праці безробітні. Безробітними стали ті особи, які працювали в містах, як правило, на малокваліфікованих чи некваліфікованих роботах, або були скорочені на промислових підприємствах міст.

Підвищеними темпами в областях Поділля розвивається малий та середній бізнес. Його переваги – мобільність і легка адаптація до кон'юнктури ринку, орієнтація на споживача, підвищення зайнятості населення. За підсумками 2000 р. у бізнесових структурах працювало 58,4 тис. осіб і ще понад 57,0 тис. осіб займалось індивідуальною трудовою діяльністю (за даними обласних статуправлінь). Це складає 8,5% від загальної чисельності працюючих у господарському комплексі Подільського регіону, що дещо покращує ситуацію з зайнятістю населення в регіоні. Слід відмітити, що від попередньої системи громадяни успадкували негативне ставлення до підприємництва, що проявляється сьогодні. Структури малого бізнесу в деяких регіонах почали дещо згортати свою діяльність. З зареєстрованих, наприклад, у Вінницькій області 11,0 тис. малих підприємств працює лише половина. Решта, або чекають покращення економічного становища, або згортають свою діяльність через високий єдиний податок. В Чечельницькому, Оратівському, Піщанському районах малих підприємств залишилось лише декілька десятків (за даними [173]).

В областях Поділля розроблені та затверджені цільові програми розвитку малого підприємництва, де визначені галузеві пріоритети, організаційні умови для стабільного розвитку, створення нових робочих місць, організації підготовки кадрів для підприємницької діяльності. В Подільському регіоні є для цього відповідні резерви та ресурси, що відносяться до якості переробки

сільськогосподарської продукції, освоєння новітніх технологій, створення сервісних служб для обслуговування сільськогосподарських виробників, виробництва будівельних матеріалів, товарів широкого вжитку.

Розвитку малого та середнього підприємництва сприяють співробітництво з іноземними та вітчизняними фінансовими організаціями, створення обласних фондів підтримки та розвитку підприємства. Використовуються кошти від приватизації об'єктів групи А, кошти Державного фонду сприяння зайнятості населення для підтримки малих підприємств, які створюють нові робочі місця, кошти комерційних банків, а також кошти окремих громадян.

Для задоволення потреб суб'єктів малого підприємництва в робочій силі в областях Поділля змінюється система підготовки кадрів. Лише в 2000 р. в Подільському регіоні пройшли перепідготовку 10,4 тис. осіб (за даними [191; 173]). В областях діє достатньо навчальних закладів (Тернопільська академія народного господарства, Технологічний університет Поділля та ін.), в яких можуть навчатись спеціалісти і керівники підприємницьких структур. Багато освічених і розумних людей приходять в малий та середній бізнес з вузів, і це позитивно відображається на економічному житті областей, забезпечує створення нових робочих місць і дещо знижує соціальну напругу.

Області Поділля спеціалізуються на виробництві сільськогосподарської продукції та її промисловій переробці, тому в галузевій структурі промисловості основною є харчова (12,1% її частка в Україні). Харчова промисловість представлена цукровою, молокопереробною, м'ясною, консервною, кондитерською, спиртово-горілчаною та ін. В Подільському регіоні є 61 цукровий завод (Гайсинський, Кременецький, Чортківський, Кирсанавський, Теофіпольський та ін.). Всі вони приватизовані. Підраховано, що один цукровий завод є головним годувальником 150 населених пунктів, де проживають близько 12 тис. осіб (за даними соціологічного опитування, яке проводилось обласними центрами зайнятості). На цукрових заводах, що діють в регіоні, в тій чи іншій мірі зайнято близько 730 тис. осіб. Деякі з цукрових

заводів, щоб не скорочувати чисельність робочої сили, орендують землю і вирощують на ній цукрові буряки, шукаючи різні способи покращення своєї діяльності. Наприклад, у Тернопільській області сім з восьми цукрових заводів, об'єднавшись з газовим комплексом, взяли в оренду в 2000 р. 30 тис. га землі, придбали нову техніку, насіння, пальне. Це приклад створення нових АПК, які найближчими роками можуть забезпечити конкуренто-спроможність переробної галузі, відновивши чисельність зайнятих на попередньому рівні.

Особливе місце серед галузей харчової промисловості займає спиртово-горілчана промисловість. Підвищення митних застав на експортований спирт та підвищення ставки акцизного збору привели в 2000 р. до зменшення виробництва горілки в регіоні в 6 разів і безповоротні втрати ринку збуту в Молдові. Як наслідок, на 70,0% згорнуто виробництво на 27 спиртозаводах Поділля, що привело до безробіття 21 тис. осіб.

На зайнятість робочої сили в машинобудуванні Подільського регіону до 2000 р. включно негативно впливали ряд чинників: динамічні зміни в галузевій і виробничій структурі; зниження темпів оновлення номенклатури продукції і її асортименту; майже відсутнє освоєння нових видів машин, устаткування, приладів, що має міжгалузевий характер. Крім того, машинобудування регіону донедавна працювало, в основному, на оборону, і зараз його продукція майже не знаходить збуту. З цих причин машинобудівна промисловість Тернопільської області в 2002 р. не вийшла на заплановані завдання, ВАТ "Комбайновий завод" зменшив виробництво порівняно з 2001 р. на 55,0%, а кількість робочої сили на 27,0%, "Оріон" – відповідно на 28,0% і 13,0%, "Ватра" – на 14,0% і 9,0%. В Хмельницькій області зросли обсяги виробництва лише на підприємствах електроенергетики. Машинобудування в регіоні в цілому має більш кваліфіковані кадри, ніж інші галузі промисловості, близько 45% працівників галузі мають вищу і середню спеціальну освіту. В 2002 р. чисельність зайнятих на деяких машинобудівних заводах зменшувалась. Виробництво інструменту, технологічних оснасток, металевих виробів зосереджувалось переважно в малих цехах і дільницях, проводилось часто

напівкустарним методом з низьким рівнем техніки. Тому собівартість цих деталей дуже висока і вироби стають не конкурентоспроможними, що і вплинуло на вивільнення зайнятих у цій галузі. Реконструкція машинобудівних заводів Подільських областей в більшості випадків виявляється неефективною. При реконструкції основного виробництва на підприємствах одночасно розширюються ремонтні та інші обслуговуючі цехи. Отже, в розширеному вигляді відтворюється натуральне господарство, що не сприяє підвищенню рівня зайнятості та ефективному використанню трудового потенціалу в цій галузі.

Збільшення чисельності зайнятих в будівельній промисловості областей Поділля відбувається внаслідок реконструкції та технічного переоснащення підприємств і переходу на випуск оновленої продукції, переважно облицювальної цегли, теплозберігаючої кераміки, покрівельної керамічної черепиці. При теперішньому рівні ринкових цін на високоякісну керамічну продукцію, що значно перевищує собівартість її виробництва, половина обсягу її випуску на підприємстві є достатньою для підтримання рентабельної роботи підприємств і зайнятості робочої сили в них. Другу половину продукції підприємства відпускають населенню з невисокими доходами як іпотечний товарний кредит з раціональним терміном погашення, наприклад, 5-10 років. Така форма товарного кредитування вигідна обом сторонам. Забудовник будує для себе добротне житло в кредит. Вигода для заводу багатопланова, в першу чергу, - це збільшення рівня зайнятості населення в місцевості, де функціонує завод. Підвищення попиту на продукцію як наслідок зниження ринкової ціни, а також реалізації продукції через іпотечне кредитування забезпечує цілорічну, замість сезонної зайнятості робітників, роботу підприємств на повну потужність. При тій фінансово-економічній ситуації, що склалась в областях Поділля, саме виробництво будівельних матеріалів відповідає товарній формі кредитування через наявність і дешевизну сировини і незайнятої робочої сили, в тому числі і тих, хто потребує придбання житла.

Легка промисловість Подільського регіону майже зовсім не розвивається. Причинами спаду виробництва і майже на 75% зниження чисельності зайнятих в цій галузі є ввезення дешевих товарів з Туреччини та Польщі.

Найбільше підприємство легкої промисловості ВАТ “Текстерно” у Тернополі працює на 16,0% своєї потужності. Це привело до зменшення чисельності працюючих з 1990 р. у 3,4 рази. Значним на цьому підприємстві є приховане безробіття (до 35,0%), продовжує вивільнятися робоча сила внаслідок низьких заробітків. (Лише за 1999 р. вивільнено з “Текстерно” 111 осіб, а за січень-лютий 2000 р. – 224 особи). “Човники”, що стали жертвами скорочення робочих місць, в теперішній час завозять в регіон (найбільше в обласні центри) дешеву продукцію, але неякісну. Сюди ж у великій кількості надходить одяг “секонд-хенду” і сезонні залишки непроданої продукції.

В таких несприятливих умовах динамічно розвивається лише невелика кількість підприємств легкої промисловості. Серед них Хмельницька трикотажна фабрика, яка збільшила випуск продукції у 2002 р. порівняно з 2001 роком на 140,0%, Славутська суконна фабрика (на 47,2%), Хмельницька швейна фабрика вже тепер претендує на звання європейського підприємства ділової досконалості та якості. Підприємство об'єднане з Летичівською швейною фабрикою, в яку інвестовано 670 тис. грн. Це сприяє зростанню чисельності зайнятих працівників на цих підприємствах, підвищенню ефективної реалізації їх трудового потенціалу, зменшенню безробіття.

Значна частина працездатного населення в областях Поділля зайнята в сфері послуг. Рівень розвитку тієї чи іншої галузі сфери послуг має велике значення для формування і реалізації трудового потенціалу регіону. Вона впливає на трудовий потенціал через створення комплексу умов для ефективного його відтворення. Велике значення сфера послуг має для формування фізичних та інтелектуальних здібностей до праці, підвищення рівня освіти, кваліфікації, культури, здоров'я, покращення умов праці і побуту. Через медичне, культурно-побутове обслуговування, житлово-побутові умови,

школу, громадське харчування сфера послуг впливає на продуктивну реалізацію трудового потенціалу в областях Поділля.

Для узагальненої оцінки розвитку сфери послуг використовується показник питомої ваги зайнятих в її галузях робітників і службовців. Чисельність працюючих виражає безпосередньо трудомісткість послуг, що надаються, і, одночасно, характеризує соціальну структуру зайнятості населення. Динаміка цього процесу в Подільському регіоні за 1995-2002 рр. характеризується зростанням темпів використання трудового потенціалу саме у сфері послуг. Загальна чисельність робітників і службовців, зайнятих у сфері обслуговування зросла з 26,2% в 1995 р. до 31,8% у 2002 р. Це характеризує сферу послуг в областях Поділля як високо динамічну систему, розвиток якої може весь час створювати нові продуктивні робочі місця в організаціях і установах різних форм власності.

Розвиток невиробничої сфери в сільській місцевості сприятиме кращій реалізації трудового потенціалу сільських жителів. З галузей невиробничої сфери на теперішній час найбільш динамічно розвивається лише торгівля (різних форм власності). В ній було зайнято в 2001 р. близько 110 тис.осіб, з яких в м. Тернополі – 14 тис.осіб, Хмельницькому – 17 тис.осіб, Вінниці – 23 тис.осіб (за даними [172; 173]). Річне зростання кількості робочих місць в торгівлі по областях Поділля коливається в межах 4300 - 4500, з них в обласних центрах: Тернополі – 1100; Хмельницькому – 1500; Вінниці біля 2000 тис. робочих місць. Найбільша кількість робочих місць є на ринках в обласних центрах: в Тернополі – 6700; Хмельницькому – 7300; Вінниці – 8700 (за даними [172; 173]). Кількість торгових місць збільшується в зв'язку з відкриттям в областях Поділля нових ринків.

Нові робочі місця зайняті працівниками, що вивільнились, головним чином, з підприємств машинобудування, легкої та переробної промисловості. Це, переважно, висококваліфіковані робітники та інженери, їх середній вік – 40 років, тобто це найбільш продуктивна частина трудового потенціалу.

Покращило розвиток торгівлі відкриття в 2000 р. магазинів з продажу продовольчих і непродовольчих товарів, що дало 2200 нових робочих місць в регіоні, відкриття 94 закладів харчування тільки в обласних центрах забезпечило новими робочими місцями 564 особи. В обласних центрах вже діє ряд магазинів (мінімаркетів) з універсальним асортиментом товарів, які працюють цілодобово. Місцеві підприємства відкривають свої фірмові магазини (в областях Поділля їх нараховується понад 80) (за даними [191; 172]). В містах відмічається перевантаження торгівельними точками (на ринках), а в селах – їх нестача.

Кількість робочих місць кооперативної торгівлі в сільських місцевостях Поділля за 1995-2001 р. зменшилась на 28,0%. В найважчому становищі опинилось громадське харчування. У селах, де раніше працювали 3-4 магазини, зараз торгує один. Лише в 2000 р. їх чисельність зменшилась на 1311, а 4361 підприємство торгівлі не працювало.

В областях Поділля майже 20% сільського населення проживає в поселеннях з чисельністю жителів 2000 осіб і більше [119, 17]. В поселеннях такого типу питома вага населення, зайнятого в культурно-побутовому обслуговуванні у 2-3 рази вища, ніж в менших, оскільки більші сільські поселення мають повніший набір установ щоденного використання, і більшу зайнятість робочої сили, а деякі з них є центрами міжпоселенського обслуговування. Населення малих містечок при наявності зручних транспортних зв'язків у значній мірі користується послугами культурно-побутових установ більших міст (Кам'янця-Подільського, Жмеринки, Козятина, Чорткова та ін.), тим самим зменшуючи навантаження на побутові установи своїх поселень, впливаючи на рівень зайнятості в підприємствах сфери послуг.

В районних центрах розташовані середні школи, дитячі садки, середні спеціальні навчальні заклади, районна лікарня з поліклінікою. Платні види послуг значно різноманітніші. Робоча сила (4-6%) зайнята в районних будинках

культури, перукарнях, готелях, бібліотеках. (Розраховано за даними [191; 172; 173]).

На теперішній час, у зв'язку з організацією постійного автобусного зв'язку значення районних центрів в системі обслуговування сільського населення підвищується, що позитивно впливає на зайнятість робочої сили в районних центрах Подільського регіону.

Важливою умовою для підвищення матеріального та культурного рівня життя населення є розвиток освіти, науки, культури і мистецтва. На розвиток освіти і зайнятості в ній в областях Поділля впливають кризові явища в економіці, можливості вільного підприємництва, еміграція в країни з вищими заробітками, що негативно впливають на мотивацію набуття знань. Освіта в регіоні перебуває в несприятливих умовах, але одночасно і якісно трансформується. (Про кількість дошкільних, середніх навчальних та вищих навчальних закладів та чисельність учнів в них та про розподіл населення областей Поділля за рівнем освіти свідчать дані додатків У та Ф).

В областях Поділля створюється мережа закладів нового типу (гімназії, ліцеї, приватні школи). Так, у Вінницькій області в 2000 р. працювало 14 ліцеїв, в яких навчалось 4,2 тис. учнів, в Хмельницькій області – 6 гімназій, 6 ліцеїв, де навчалось 6,9 тис. учнів (за даними [175]).

Разом з тим, у всіх районах Поділля є чимало (400) населених пунктів, в яких немає початкових шкіл. Це колишні так звані “неперспективні” села. Теперішні соціально-економічні зміни привели до початку докорінної перебудови мережі освітніх закладів, впровадження у школу нових предметів і нових технологій. Важливим аспектом розвитку освіти кожного району є зміцнення кадрової складової освітніх закладів, яка має в тому відношенні значну територіальну диференціацію, неоднакову кількість класів на одну школу, а також кількість вчителів на 100 учнів. У Вінниці, Хмельницькому, Тернополі їх кількість в межах 6,2-6,7 осіб на 100 учнів, а в Зборівському, Білогірському, Теплицькому районах – 10,0-11,7 осіб.

Вищі навчальні заклади областей Поділля (наприклад, Хмельницький технологічний університет “Поділля”, Тернопільська академія народного господарства) враховують в економічній освіті місцевий господарський досвід, новаторські ініціативи, що створює основу для підвищення ролі людини в господарському процесі областей. Державні і приватні вищі навчальні заклади проявляють гнучкість, своєчасність реагування на ринок праці, і, як наслідок, у них розширюються юридичний, економічний, філологічний напрями навчання, що відповідає тенденціям гуманітарної підготовки фахівців.

Сучасні умови трудової діяльності та життя населення значно визначають рівень розвитку охорони здоров'я. Області Поділля в достатній мірі укомплектовані медичними кадрами, а в Тернопільській області найвища в Україні чисельність лікарів – 52 чол. на 1000 осіб, в її медичних закладах працює понад 2000 пенсіонерів. В порівнянні з 1990 р. чисельність середнього медичного персоналу зменшилась на 6 тис. осіб в цілому по регіону, а кількість лікарняних ліжок на 24,8 тис [175, 382].

Реформи, що проводяться в охороні здоров'я, зводяться, переважно, до зменшення витрат: значного скорочення кадрового складу або переведення медичних працівників на 0,5-0,75 місячних ставок заробітної плати, до масового скорочення ліжкового фонду. В сільських лікарнях областей ліжок поменшало на 40%, а подекуди на 60%. За даними служби СОЦІС за 2000 р. задоволені якістю медичної допомоги 6,0% населення областей Поділля; 45,0% - незадоволені. На сьогоднішній час в областях Поділля спостерігаються і деякі позитивні зміни в охороні здоров'я: розпочато процес стабілізації зайнятості медичного персоналу; першочергове обслуговування працівників виробничої сфери і молоді.

Розповсюдження досвіду Погребищенського районного територіального медичного об'єднання, Вінницької психоневрологічної лікарні, Тернопільської районної лікарні щодо організації підсобних господарств сприятиме стабілізації зайнятості медичних працівників, крім того, покращить умови для нормального функціонування медичних закладів. В областях Поділля відпрацьовані моделі

сімейних лікарів, створено консультативно-лікувальні центри, де надаються нові види медичних послуг, проводяться підготовчі роботи щодо впровадження страхової медицини, що підвищить якість і рівень медичних послуг.

Економічна криза, звуження сфери прикладання праці, поширення бідності створюють передумови для розвитку нестандартних, в тому числі незареєстрованих форм зайнятості, поширення комбінації різних форм зайнятості в Подільському регіоні. Аналіз різних обстежень свідчить про те, що саме з такими комбінаціями різних видів і форм діяльності пов'язана поляризація суспільства за доходами – з одного боку, і його маргіналізація і криміналізація – з іншого. Особливості поширення незареєстрованих видів зайнятості в областях Поділля полягають, зокрема, в тому, що переважна більшість зайнятих цими видами (передусім у напівкримінальних випадках) прагне мати додаткове (часто суто формальне) заняття і джерело доходів; у крайньому випадку це може бути навчання, пенсія або реєстрація безробіття. Соціальні наслідки кожного виду зайнятості визначаються комбінацією особистих та суспільних результатів, пов'язаних із підвищенням добробуту, зниженням (чи зростанням) соціальної напруги, зміною масштабів соціальної ізоляції окремих верств населення.

На теперішній час неформальна зайнятість (тобто така, що дозволена чинним законодавством, процедура реєстрації якої не передбачена або обмежена) є одним з вирішальних компенсаторів соціальних негараздів в країні. Саме вона є чи не найважливішим способом економічного виживання для тих, хто опинився у найскрутнішому становищі (пенсіонери, багатодітні сім'ї, молодь). Водночас неформальний сектор став важливою формою адаптації до нових відносин для більшості населення, а для багатьох – єдиним способом підвищення соціального статусу. Більшість громадян в регіоні досить швидко, хоча і не безболісно навчилися розраховувати тільки на себе, позитивну роль відіграв високий освітній рівень населення Поділля. Сама швидкість переходу до ринкових відносин в Україні і її регіонах розширила можливості у неформальному секторі для нових видів діяльності, які раніше не

існували, або були монополізовані державою. До середини 90-х років цей сектор був низько конкурентним і за короткий термін давав змогу одержувати доходи, які значно перевищували доходність офіційного сектора економіки.

Однак, у його теперішньому вигляді, неформальний сектор економіки навряд чи буде повною мірою виконувати функції довготермінового соціального амортизатора. Головна причина цього полягає в його швидкій криміналізації, скороченні частки індивідуального і дрібного виробництва, домінуванні торговельно-посередницької діяльності, яка часто опиняється під контролем злочинних груп. Оскільки неформальна зайнятість є незареєстрованою і такою, з якої не сплачуються податки, то ні місцева, ні центральна влада не зацікавлена в її поширенні, і, відповідно не має сприятливих умов для розвитку. За даними вибіркового обстеження населення з питань економічної активності в 2000 р. на незареєстрованих підприємствах в Подільському регіоні працювало близько 265 тис. осіб, причому для 72,7% з них це була основна робота. Це означає, що добробут принаймні 800 тис. осіб (члени сімей зайнятих у неформальному секторі) безпосередньо залежать від його подальшого розвитку.

Отже, на основі проведеного дослідження, можна визначити основні тенденції зайнятості населення в областях Поділля:

1. Стійке зменшення чисельності зайнятих в державному секторі економіки.
2. Відбувається перерозподіл між галузями матеріального виробництва і невиробничою сферою, збільшується частка працюючих в сфері послуг.
3. Зростає чисельність зайнятих на приватних, індивідуальних або сімейних підприємствах, а також чисельність осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю. Зростає частка населення, що зайнята в неформальному секторі економіки.

Висновки до другого розділу:

1. Демографічна ситуація в областях Поділля є дуже несприятливою. Такі демографічні чинники як природне скорочення, смертність працездатного населення в працездатному віці, міграція працездатного населення знижують кількісні і якісні характеристики трудового потенціалу регіону, погіршують можливості його реалізації. Падіння народжуваності впродовж останнього десятиріччя, що зумовлене значним погіршенням рівня життя населення, привело до того, що уже в найближчі роки значно зменшиться чисельність робочої сили і величина трудового потенціалу регіону.

2. Основними соціально-економічними чинниками, що впливають на реалізацію трудового потенціалу в теперішніх умовах господарювання є: зміна форм власності, структурна перебудова економіки країни, рівень оплати праці та рівень життя населення. В аграрно-індустріальному регіоні є необхідність розвивати акціонерні товариства, агрофірми, фермерські господарства, що значно розширить зайнятість в сільських місцевостях та покращить реалізацію трудового потенціалу сільського населення.

3. В умовах формування регіонального ринку праці відбувається розподіл і перерозподіл робочої сили. Спад виробництва, зміна форм власності привели до різкого скорочення попиту на робочу силу, швидкими темпами зростає чисельність безробітних у всіх областях Поділля. Рівень безробіття в містах значно вищий, ніж у сільській місцевості, особливо серед молоді. Зростає тривалість безробіття. Це привело до значного зниження якісних характеристик і реалізації трудового потенціалу на Поділлі.

4. Застосування економіко-математичної моделі дозволяє визначити та проаналізувати які саме чинники і в якій мірі впливають на чисельність зайнятих в областях Поділля та спрогнозувати її зміну в майбутньому, щоб розробити заходи щодо покращення демографічної ситуації та розширення сфери зайнятості в Подільському регіоні.

Розділ 3.

Проблеми забезпечення продуктивної зайнятості і реалізації трудового потенціалу регіону

3.1. Прогнозна оцінка чисельності населення та чисельності зайнятих в Подільському регіоні

Прогнозування є важливим чинником, що визначає загальну спрямованість розвитку соціально-економічних процесів.

Прогноз є об'єктивно обґрунтоване судження, спрямоване на зменшення невизначеності майбутнього з метою вибору найраціональніших практичних рішень. В основі прогнозування лежать об'єктивні закономірності, які пов'язують минуле з майбутнім. Якісне і кількісне визначення такого зв'язку і утворює фундамент зв'язку теорії і практики прогнозування.

Головне завдання будь-якого прогнозу є не досягнення абсолютної точності розрахунків, а надійність передбачення загального перебігу процесів і тенденцій у сферах формування і реалізації трудового потенціалу. Проте, якщо мова йде про короткотермінові прогнози, то їх висока точність є важливою необхідністю.

На етапі економічних перетворень, що відбуваються в областях Поділля і в країні в цілому, важливим є прогнозування чисельності населення, адже воно є природною основою трудового потенціалу, а також є невід'ємною частиною продуктивних сил.

В розділі 1.3. нами описана методика прогнозування чисельності населення за допомогою екстраполяційної функції y_t , на основі вхідних емпіричних даних. Визначаємо математичну модель тренду, що найбільш точно

описує динаміку зміни часового ряду. (Вхідні дані для прогнозу наведені в табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Вхідні дані для прогнозу чисельності населення Подільського регіону.*

Наявне населення Подільського регіону (на поч. року) тис. Осіб. Y_1										
1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
4623,5	4610,1	4602,1	4610,0	4610,6	4584,4	4560,1	4532,9	4500,9	4469,4	4433,5
Постійне населення Подільського регіону у працездатному віці: Y_2										
1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
2420,7	2434,5	2419,4	2413,4	2384,9	2399,3	2391,8	2382,5	2369,1	2367,5	2369,1
Чисельність наявного населення Подільського регіону за місцем проживання: тис. осіб										
Міське населення Y_3										
1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
2110,4	2138,1	2154,6	2177,6	2178,8	2177,5	2176,3	2174,5	2170,6	2169,5	2158,3
Сільське населення Y_4										
1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
2499,7	2468,9	2454,9	2433,0	2405,6	2377,5	2356,6	2326,7	2298,8	2264,0	2238,7

* за даними [174; 175; 176]

Побудуємо прогнозні функції чисельності наявного населення, населення в працездатному віці та населення за місцем проживання (міське, сільське) (табл. 3.2). Для визначення форми прогнозної функції використаємо формулу (15) розділу 1.3.

Нами розраховано прогнозу зміну загальної чисельності населення Подільського регіону, прогнозу чисельність населення в працездатному віці, населення за місцем проживання до 2016 р. (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Прогнозна зміна загальної чисельності населення Подільського регіону, прогнозна чисельність населення в працездатному віці, населення за місцем проживання.

№	Показник	Прогнозна функція	Статистичні параметри	
			Рік	тис. осіб
Y ₁	Чисельність наявного населення	$y_t = \frac{t}{1,782 \times 10^{-5} + 2,043 \times 10^{-4}t + 1,64 \times 10^{-6}t^2}$	2001	4375
			2002	4346
			2003	4316
			2004	4287
			2005	4258
			2006	4229
			2007	4201
			2008	4143
			2009	4145
			2010	4118
			2011	4091
			2012	4064
			2013	4037
			2014	4011
			2015	3985
			2016	3960

(продовження таблиці 3.2)

№	Показник	Прогнозна функція	Статистичні параметри	
			Рік	тис. осіб
Y ₂	Чисельність населення працездатного віку	$y_t = \frac{t}{-0,5838 \times 10^{-5} + 0,4135 \times 10^{-3}t + 0,8966 \times 10^{-6}t^2}$	2001	2360
			2002	2355
			2003	2349
			2004	2344
			2005	2339
			2006	2334
			2007	2329
			2008	2324
			2009	2319
			2010	2315
			2011	2310
			2012	2305
			2013	2300
			2014	2295
2015	2291			
2016	2286			

(продовження таблиці 3.2)

№	Показник	Прогнозна функція	Статистичні параметри	
			Рік	Тис. осіб
Y ₃	Чисельність міського населення	$y_t = \frac{t}{0,3411 \times 10^{-4} + 0,4462 \times 10^{-3}t + 0,1206 \times 10^{-5}t^2}$	2001	2157
			2002	2153
			2003	2148
			2004	2143
			2005	2138
			2006	2133
			2007	2128
			2008	2123
			2009	2118
			2010	2113
			2011	2108
			2012	2103
			2013	2098
			2014	2093
			2015	2088
			2016	2083

(продовження таблиці 3.2)

№	Показник	Прогнозна функція	Статистичні параметри	
			Рік	Тис. осіб
Y ₄	Чисельність сільського населення	$y_t = \frac{t}{0,1691 \times 10^{-4} + 0,3839 \times 10^{-3}t + 0,5546 \times 10^{-5}t^2}$	2001	2213
			2002	2187
			2003	2161
			2004	2136
			2005	2111
			2006	2087
			2007	2063
			2008	2040
			2009	2017
			2010	1995
			2011	1973
			2012	1952
			2013	1913
			2014	1911
2015	1891			
2016	1872			

(* див. додаток Ц)

Результати розрахунків свідчать, що негативні тенденції у динаміці чисельності населення областей Поділля, що мали місце в минулому десятилітті, триватимуть і надалі, хоча і з різною інтенсивністю. Так, якщо за період з 1995 р. по 2000 р. чисельність наявного населення зменшилась на 1,9%, то за період з 2001 р. по 2005 р. вона зменшиться на 4,1 %, а з 2006 р. по 2010 р. і з 2011 р. по 2016 р. темп скорочення чисельності знизиться і становитиме 3,3%.

В областях регіону, за нашими розрахунками, зменшуватиметься чисельність міського і сільського населення аналогічно до динаміки чисельності всього населення. Проте, чисельність міського населення

знижуватиметься значно меншими темпами, ніж сільського. В містах чисельність населення з 1996 р. по 2000 р. зменшувалась на 0,3 % (до 1995 р. чисельність міських жителів зростала), з 2001 р. по 2005 р., за нашим прогнозом, вона зменшуватиметься на 1,1 %, а з 2006 по 2010 р. і з 2011 р. по 2016 р. їх чисельність знизиться ще на 0,8 %. Темп скорочення чисельності сільського населення областей Поділля значно швидший. Якщо за період з 1996-2000 рр. чисельність сільських жителів знизилась на 3,4 %, то за період 2001-2005 рр. їх чисельність зменшиться на 4,6 %, а за період з 2006 р. по 2010 р. і з 2011 р. по 2016 р. темп зменшення чисельності становитиме 3,4 %.

Оскільки зменшується загальна чисельність населення, то зменшується і абсолютна величина (кількісний показник) трудового потенціалу Подільського регіону. Ці зміни чисельності населення областей Поділля зумовлені, насамперед, значним зменшенням народжуваності та природним скороченням населення.

За нашими розрахунками, чисельність населення у працездатному віці, чий трудовий потенціал є високим, буде поступово, але неухильно зменшуватись у найближчі 16 років. З 2001 р. по 2010 р. на 1,4 %, з 2011 р. по 2016 р. на 0,8 %. (З 1996-2000 рр. темп зменшення чисельності становив 1%). Аналізуючи прогнозні розрахунки чисельності населення в працездатному віці потрібно пам'ятати, що в найближчі роки до цієї категорії вступатимуть молоді люди, що народились в кінці 80-х років ХХ століття, коли кількість народжених в Подільському регіоні була досить високою. Одночасно в областях Поділля матимуть місце явища, які є причинами зменшення чисельності населення в працездатному віці. Насамперед, це трудова міграція осіб молодих та середніх вікових груп в інші регіони України та за кордон, а також зростання смертності в працездатному віці внаслідок хвороб та травматизму. Зменшення чисельності населення негативно позначатся на розвитку економіки регіону, зумовлять скорочення чисельності зайнятих, позначатся на соціальній інфраструктурі регіону.

Показники природного руху населення подільських областей і надалі погіршуватимуться. Наші розрахунки прогнозової зміни показників природного руху здійснені за допомогою програми на мові Visual Basic (табл. 3.3). (середній процент похибки прогнозу становить 1%).

Таблиця 3.3

Прогноз природного руху населення областей Поділля до 2008 р. (‰)

Рік		Вінницька	Тернопільська	Хмельницька	Подільський регіон
2001	народжуваність	8,05	8,86	8,13	8,37
	смертність	17,05	13,68	15,72	15,48
	природний пр.	-9,0	-5,32	-7,55	-7,1
2002	народжуваність	7,75	8,52	7,81	8,04
	смертність	17,30	13,77	15,93	15,66
	природний пр.	-10,1	-6,44	-8,14	-8,2
2003	народжуваність	7,45	8,19	7,51	7,73
	смертність	17,56	13,85	16,16	15,85
	природний пр.	-10,7	-7,78	-8,78	-8,9
2004	народжуваність	7,17	7,87	7,21	7,44
	смертність	17,82	13,93	16,38	16,0
	природний пр.	-11,4	-8,4	-9,47	-9,6
2005	народжуваність	6,9	7,56	6,93	7,15
	смертність	18,08	14,02	16,61	16,23
	природний пр.	-12,1	-9,12	-10,2	-10,5
2006	народжуваність	6,64	7,26	6,66	6,87
	смертність	18,35	14,1	16,84	16,42
	природний пр.	-12,7	-10,43	-11,0	-11,44
2007	народжуваність	6,39	6,98	6,4	6,61
	смертність	18,62	14,19	17,07	16,61
	природний пр.	-13,4	-11,42	-11,62	-12,51
2008	народжуваність	6,15	6,71	6,15	6,35
	смертність	18,9	14,28	17,31	16,81
	природний пр.	-14,3	-12,5	-12,8	-13,2

Народжуваність в областях Поділля і надалі зменшуватиметься. В 2004 р. коефіцієнт народжуваності у Вінницькій області становитиме 7,2‰, в 2008 р. –

6,2%. З 2001 р. по 2008 р. темп зниження коефіцієнта народжуваності по всіх областях становитиме в середньому 1,3%. Від рівня народжуваності залежить кількісні і якісні характеристики трудового потенціалу, через 16 років значно зменшиться чисельність тих, хто вступає в працездатний вік, а також чисельність осіб працездатного віку. А це значно знизить трудовий потенціал Подільського регіону. Ситуація ставатиме дедалі загрозливішою. У сільських місцевостях уже тепер немає кому народжувати, також значно знизиться народжуваність і в містах регіону. Якщо так триватиме і надалі, то постане проблема збереження нації.

Темп спадання коефіцієнта смертності з 2001 р. по 2008 р. становитиме 1% по областях регіону.

Демографічна криза, від'ємний природний приріст впливатиме і на сферу зайнятості. Використавши економіко-математичну модель ми розрахували прогнозу чисельність зайнятих в Подільському регіоні (до 2006 р.). Вона буде поступово зменшуватись (додаток Ч). За нашими розрахунками чисельність зайнятих на кінець 2005 р. становитиме 2080 тис.осіб (табл.3.4).

Таблиця 3.4

Прогнозна чисельність зайнятих економічною діяльністю, тис. осіб.

Рік	Чисельність зайнятих	Похибка розрахунків
2002	2065	9,19%
2003	2059	9,3%
2004	2060	9,7%
2005	2080	10,28%
2006	2208	10,55%

Важливим заходом, що сприятиме, зокрема, підвищенню чисельності зайнятих в галузях економіки регіону та економічному зростанню взагалі, є створення затвердженої на державному рівні програми дій, спрямованої на вирішення демографічних проблем. Адже теперішня ситуація в регіоні та країні загалом – є свідченням недооцінки демографічного аспекту розвитку взагалі і серйозності сучасної демографічної ситуації зокрема. Тільки подолавши

недооцінку значення демографічного аспекту розвитку суспільства і байдужість органів законодавчої та виконавчої влади щодо демографічних перспектив України, можна сформувати відповідну до ситуації демополітику, яка здатна покращити негативний демографічний вплив, якщо не в ближчій, то хоча б у віддаленій перспективі.

Зростання економічного та соціального благополуччя в країні та Подільському регіоні зокрема сприятиме поверненню молодих, працездатних, кваліфікованих спеціалістів, які перебувають на заробітках за кордоном. Тому завданням Уряду України і місцевих адміністрацій є стимулювання створення нових робочих місць. Деякі заходи в цьому напрямку уже здійснюються. Набув чинності Наказ Міністерства праці та соціальної політики України (від 10.01.2001 р.) який затверджує порядок надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних. У відповідності з цим наказом, дотацію надаватимуть роботодавцеві, який працевлаштує безробітного, що стояв на обліку в службі зайнятості, на термін більший, ніж два роки. Розмір дотації дорівнюватиме розміру фактичних затрат на заробітну плату прийнятих за направленням служби зайнятості безробітних. Для отримання дотації працедавець має бути зареєстрований як платник відрахувань на обов'язкове соціальне страхування на випадок безробіття.

Впровадження таких заходів, передусім, буде вигідним для розвитку малого та середнього бізнесу. Досить часто підприємцям не вистачає коштів, коли виникає необхідність нарощувати обсяги виробництва, а для цього потрібно наймати додаткову робочу силу. В такому випадку співпраця з центром зайнятості буде вигідною: буде можливість вибрати спеціаліста потрібної професії та кваліфікації, а також не турбуватись про його зарплату.

В умовах подальшого розвитку економіки зростатиме потреба у прогностичних розрахунках різноманітних соціально-економічних та демографічних процесів. Тому, ми сподіваємось, що застосована нами економетрична модель для аналізу та прогнозування чисельності зайнятих, а

також для розрахунків чисельності населення регіону стане доповненням до існуючої методологічної бази.

3.2. Основні напрями забезпечення продуктивної зайнятості населення в умовах реформування відносин власності

Основні напрями і пріоритети регулювання зайнятості – це система заходів держави щодо забезпечення продуктивної зайнятості відповідно до якісної характеристики трудового потенціалу.

У відповідності з Указом Президента про “Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 р.” у сфері зайнятості в регіонах головним є здійснення державного регулювання ринку праці з метою постійного розширення сфери прикладання праці і забезпечення надійного соціального захисту працюючого та непрацюючого населення.

Заходи щодо забезпечення продуктивної зайнятості в Подільському регіоні, насамперед, потрібно спрямовувати на розвиток системи працевлаштування і програм соціального захисту (формування необхідних організаційних і соціальних умов для забезпечення гарантій зайнятості, соціального і правового захисту тимчасово незайнятих осіб). На Поділлі необхідно стимулювати впровадження гнучких форм зайнятості, що забезпечило б працездатному населенню режим праці з урахуванням потреб працівників; створювати умови для широкого розвитку малого та середнього бізнесу, самозайнятості; реформування системи захисту безробітних через впровадження системи загального соціального страхування на випадок безробіття.

Для забезпечення продуктивної зайнятості населення областей Поділля і подолання економічної кризи потрібно провести комплексні заходи:

інституційно-структурні, промислово-інвестиційні, науково-інвестиційні, кредитні, бюджетно-податкові, соціальні.

Для того, щоб успішно вирішувати проблеми забезпечення продуктивної зайнятості, необхідно в областях Поділля створити макроекономічне середовище, що сприятиме відновленню роботи підприємств і економічному розвитку регіону. На наш погляд, для цього потрібно:

розробити стратегію захисту власного ринку і власного виробника;

проводити подальше реформування відносин власності, роздержавлення і приватизацію;

встановити паритетні ціни між сільськогосподарськими та промисловими товарами;

проводити інноваційні та інвестиційні заходи в областях Поділля на основі власних сил та заощаджень, (а не тільки іноземних інвесторів);

сприяти розвитку малих фірм та самозайнятості.

Доцільно встановити черговість фінансування галузей регіону – спочатку сільського господарства, харчової та легкої промисловості. Емісійні банківські кредити повинні видаватись на придбання товарів українського виробництва. Активна інвестиційна політика у державі та її регіонах щодо відновлення грошових коштів приведе до піднесення виробництва, збільшення зайнятості населення і підвищення рівня його життя, відновиться внутрішній інвестиційний капітал, стануть можливі справжні ринкові реформи.

Місцевим органам виконавчої влади доцільно організувати діяльність підприємств, установ і організацій разом з працедавцями та профспілками, опрацьовувати конкретні заходи щодо підвищення ефективності їхньої роботи.

В цьому розділі нами виділені такі основні напрямки забезпечення продуктивної зайнятості, що покращать реалізацію трудового потенціалу в регіоні:

- 1) галузеві (розвиток пріоритетних галузей промисловості та сільського господарства);
- 2) соціально-економічні напрямки;

3) напрямки, пов'язані з реформуванням економіки та відносин власності;

4) соціальні.

Основним напрямком щодо забезпечення продуктивної зайнятості в галузях промисловості є технічне переоснащення в машинобудуванні, освоєння нової конкурентноспроможної продукції. Наявність в областях Поділля надлишкової робочої сили може забезпечити формування і розвиток таких галузей машинобудування як електротехнічної, підшипникової промисловості, сільськогосподарського машинобудування, виробництва технологічного устаткування для харчової та легкої промисловості (у Хмельницькій та Вінницькій області). У перспективі в містах Поділля розвиток цих галузей сприятиме розв'язанню важливих соціальних і економічних проблем, зменшенню безробіття, підвищенню добробуту населення.

Максимальне використання місцевих видів сировинних ресурсів, проведення реструктуризації великих підприємств, перепрофілювання нерентабельних, активізація пошуку та залучення інвестицій сприятиме створенню нових робочих місць у легкій промисловості. У харчовій і переробній промисловості потрібно розширювати асортимент і підвищити якість продукції, покращити виробництво сучасних видів тари і упаковок.

Сприятиме збільшенню чисельності зайнятих, ефективній реалізації трудового потенціалу населення в Подільському регіоні розвиток промисловості будівельних матеріалів, яка тепер скоротила обсяги продукції та чисельність зайнятих внаслідок зменшення потреби у традиційних видах місцевих будівельних матеріалів – цегли, щебеню, піску, облицювальної плитки. Сировинна база регіону дає змогу підприємствам галузі на якісно новій технологічній основі організувати виробництво власних сучасних будівельних і оздоблювальних матеріалів. Це стосується використання покладів гранітів, мармуру, гіпсу, крейди. Галузь промисловості будівельних матеріалів може стати для регіону тим важелем, який здатний поступово підняти економіку й створити нові робочі місця. Наприклад, зайнятість робочої сили у будівництві

можна забезпечити впродовж року. У березні-листопаді займатись спорудженням будинків, котеджів, а в зимовий період – заготівлею глини, ремонтом агрегатів та обладнання, обробкою каменю і граніту, навчанням персоналу. У Борщівському районі Тернопільської області зайнятість робочої сили можна збільшити за рахунок виробництва гіпсових в'язучих матеріалів, гіпсоперліту, керамзиту, шлакопінобетону та інших. Порівняно з бетоном це дає 10-ти разове зменшення енерговитрат, а, отже, і продукція буде конкурентоспроможною.

Розвиток дорожнього будівництва є важливим напрямком, що розширить сферу зайнятості в регіоні. В незадовільному стані знаходяться шляхи міжрайонного та місцевого сполучення, особливо у Вінницькій та Хмельницькій областях. Покращити їх доцільно за рахунок місцевих будівельних матеріалів. Фінансування частково може проводитись за рахунок місцевих бюджетів. Дороги республіканського значення Тернопіль – Хмельницький – Вінниця, Хмельницький – Кам'янець-Подільський повинні фінансуватись за рахунок обласних та державного бюджету. Це сприяло б залученню безробітних як в містах, так і в сільській місцевості регіону.

За 1998-2000 рр. в Подільському регіоні виділено 12725 земельних ділянок під індивідуальне житлове будівництво. Це реальний ринок споживання якісних будівельних матеріалів і виробничої діяльності робочої сили. Як показують розрахунки, розвиток згаданого сектора на Поділлі є неминучим. Враховуючи масштаби житлового будівництва, виробництво теплоізоляційних матеріалів в регіоні має стати першочерговим, що дало б змогу створити не менше тисячі нових робочих місць.

Для того, щоб зупинити вивільнення працівників, зберегти робочі місця на найбільшому підприємстві текстильної промисловості регіону ВАТ "Текстерно", доцільно крім тканини випускати медичну вату із конопель і льоноволокна. Льон і коноплі виявились навіть більш гігроскопічними, ніж бавовна. Україні потрібно в рік близько 2 тис. т медичної вати. ВАТ "Текстерно" могло б виготовити 1500 т. Такий захід оцінювався б як захист

власного виробника. (Метод і технологія одержання вати з конопель і льону зареєстровано як український винахід Івана Цибанова).

Важливим напрямком забезпечення продуктивної зайнятості в областях Поділля є лісове господарство, адже ліси займають 11,5% території регіону. Організація цехів з переробки деревини, на наш погляд, дасть змогу створити по кожному держлісгоспі не менше як по 30 нових робочих місць, а в цілому по областях - понад 1800.

В сільській місцевості Подільського регіону доцільним буде створення малих підприємств по переробці сільськогосподарської продукції, ремонту, виробництву будівельних матеріалів. На нашу думку, ефективними повинні стати об'єднання типу "фермер – підприємство – магазин", до складу яких входять декілька фермерських господарств, невелике підприємство по переробці сільськогосподарської продукції, спеціальний транспорт і свій магазин.

Посилення ролі фермерства у формуванні продовольчого ринку сприятиме зайнятості й зміцненню особистих підсобних господарств селян. Найкращі з них будуть потужним потенціалом для створення високопродуктивних міні-фермерських господарств. Тому їх розвиток повинен значно прискоритись після завершення реформування земельних відносин.

У 2000 р. розширився процес викупу контрольних пакетів акцій цукрових заводів (за вартістю у 8-12 разів нижчою від номінальної) або отримання всього заводу за борги різними комерційними структурами. Безумовно, їх мета – прибутки від виробництва цукру. Проте, це не обов'язково може бути цукор, отриманий з цукрових буряків. Цілком ймовірний варіант, коли їх зусилля спрямовуватимуться в основному на виробництво цукру з імпортової цукрової тростини. У 2000 р. виробництво цукру з цукрової тростини досягнуло 470 тис.т. Як наслідок, може опинитись під загрозою все бурякоцукрове виробництво в областях Поділля: собівартість тростинного цукру дещо нижча від цукру виробленого з буряків. Цього ніяк не можна допустити, адже виробництво цукру забезпечувало, в основному сезонною, роботою до 1990 р.

близько 730 тис. осіб. Виникнення такої кількості безробітних може значно підвищити соціальну напругу в регіоні.

В областях Поділля вирощують 14% насіння соняшнику в Україні. Через масове вивезення олійної сировини в останні роки з Вінницької області виробництво олії було обмежене, без роботи залишилось близько тисячі робітників. Тому тепер не доцільно скасовувати експортне мито на насіння соняшника. Бо це призведе до того, що насіння соняшника буде вивезене, зупиняться переробні підприємства і відбудеться значне вивільнення робочої сили з олійних підприємств.

Забезпечити високий рівень зайнятості в регіоні допоможе відродження тютюнової промисловості, адже сировинна база тютюництва майже не розвивається. Підраховано, що виробництво 1 тис. т тютюнової продукції дає роботу майже 4 тис. селянам із середнім річним заробітком понад 2 тис. грн. У Подільському регіоні без роботи залишилось з 1991-2001 р. понад 45 тис. осіб, оскільки майже половину вітчизняного тютюну переробляли в областях Поділля. Значні резерви для розвитку свого виробництва мають колективи Борщівського і Ягільницького ферментаційних заводів на Тернопільщині, які, завдяки іноземним інвестиціям, провели реконструкцію і вже в 2004 р. могли б переробити 13-15 тис. т тютюну кожен.

Додатково зайняти робочу силу, створити нові робочі місця в регіоні в сільських місцевостях допоможе розширення переробки сільськогосподарської сировини, впровадження у виробництво безвідходних технологій, розширення мережі заготівельних підприємств і пунктів.

До соціально-економічних напрямків забезпечення продуктивної зайнятості належить проведення активної демографічної політики. На державному рівні мають бути визначені напрямки якщо не зростання, то хоча б стабілізації народжуваності, зменшення смертності, особливо серед дітей та осіб працездатного віку, збільшення тривалості життя.

В умовах кризового стану економіки, коли потрібна концентрація зусиль на вирішенні найбільш гострих проблем, на нашу думку, основною проблемою

демополітики на вирішення якої необхідно спрямувати зусилля і кошти держави є збереження і поліпшення здоров'я населення як одного з найважливіших пріоритетів нації. Здійснення цього завдання сприятиме зниженню смертності. Реалізація цього завдання вимагає такої стратегії соціально-економічного розвитку, яка передбачала б орієнтацію всіх сфер господарства на покращення умов життя, зокрема умов праці, побуту, дітородної діяльності, тобто тієї стратегії, яка втілюється у багатьох країнах під назвою "Здоров'я для всіх". Поліпшення здоров'я населення має бути найважливішою метою проведення соціально-економічних реформ. Будь-який напрям соціально-економічної політики прямо або опосередковано впливає на умови відтворення населення, то потрібно, щоб демографічні проблеми вирішувались за допомогою посилення демографічної спрямованості заходів у всіх сферах життя суспільства, особливо у сфері праці. Слід відмітити, що саме наповнення економічних реформ демографічним змістом надаватиме економіці якості соціально орієнтованої. Необхідність цих заходів насамперед, відноситься до політики заробітної плати як основної економічної передумови відтворення населення. У майбутньому при реформуванні заробітної плати на підприємствах та установах державної форми власності має бути передбачена в її складі частка, достатня для покриття витрат не лише на відтворення функціонуючої робочої сили, але й на створення нової, тобто на утримання і виховання необхідної для сім'ї і суспільства кількості здорових дітей.

Важливим є створення сприятливих умов жінкам для поєднання їх професійної зайнятості з материнством, посилення соціального та медичного захисту материнства і дитинства, запровадження відповідної допомоги на рівні не нижче вартісної межі малозабезпеченості. З цією метою, на нашу думку, потрібним є проведення в Подільському регіоні таких заходів:

1. Скоротити тривалість робочого дня для вагітних жінок і тих, які мають малолітніх дітей, покращити умови для утримання дітей в дитячих дошкільних закладах, відновити роботу пунктів дитячого харчування за рахунок коштів місцевих бюджетів.

2. Вирішити на рівнях органів місцевої влади та підприємств питання щодо соціальної підтримки багатодітних сімей, надання пільг та компенсацій молодим сім'ям;

3. Вивчити та аналізувати причини смертності в регіоні, в т.ч. дитячої, відпрацювати напрямки по їх усуненню;

4. Відновити систему оздоровчих центрів та профілакторіїв на промислових підприємствах;

5. Покращити житлово-побутові умови, вирішити питання щодо надання молодим сім'ям кредитів на придбання житла, що сприятиме зміцненню сім'ї, стимулюватиме народжуваність.

6. Посилити безпеку населення з врахуванням техногенних аварій, вжити заходи, що запобігають виникненню виробничого та побутового травматизму працездатного населення.

В областях Поділля важливо приділяти більше уваги здоров'ю дітей. З цією метою доцільно ширше використовувати оздоровчі програми дитячого фонду ООН, фонду народонаселення ООН, проекту "Українська ініціатива з охорони здоров'я". Просто необхідним є створення комітету з демографічної політики в урядових структурах. Ефективною була б організація і проведення в регіоні міжнародної наукової конференції з демографічних питань, з метою використання міжнародного досвіду для вирішення демографічних проблем.

В сфері охорони здоров'я першочерговими завданнями є: збільшення середньої тривалості життя, покращення фізичного і психічного здоров'я, зниження смертності осіб працездатного віку. З цією метою, доцільно перейти до фінансування закладів охорони здоров'я не за проміжними показниками (на один ліжко-день в стаціонарі), а за кінцевими, які відображають цільову спрямованість діяльності (одного лікованого хворого). На наш погляд, така зміна способу фінансування закладів охорони здоров'я створить мотивації до інтенсифікації діяльності, до зниження тривалості госпіталізації. В системі охорони здоров'я потрібно посилити профілактичну роботу, оскільки лікування хворих на ранніх стадіях вимагає значно менших витрат, ніж на пізніх стадіях

хвороб. Важливим є проведення профілактичних оглядів населення з метою виявлення інфекційних хвороб, запобігання професійним хворобам. Доцільно розробляти моделі сімейних лікарів, що значно підвищить якість медичного обслуговування. Медичним працівникам потрібно йти до медицини майбутнього, а це: запобігання хворобам, збереження здоров'я не поодиноким людям, а цілих груп, інтеграція системи охорони здоров'я, швидка та якісна невідкладна допомога, охорона материнства і дитинства, що в кінцевому підсумку покращить генетичне здоров'я населення, його життєвий і трудовий потенціал.

Зараз є важливим, щоб і громадськість, і владні структури, і політичні сили зрозуміли серйозність і глибину демографічної ситуації в Україні. Необхідно, щоб проблеми збереження-відтворення населення стали макрооб'єктом політико-державного інтересу та адміністративного регулювання.

Відмітимо, що більшість результатів демографічної політики на вирішення проблем забезпечення зайнятості зможуть істотно вплинути тільки через 10-15 років, але розробку і їх реалізацію починати потрібно негайно.

Ще одним важливим заходом щодо забезпечення продуктивної зайнятості повинна стати оптимізація параметрів заробітної плати. Необхідно визначити такий розмір мінімальної заробітної плати, який забезпечував би громадянам персональні доходи щонайменше на рівні прожиткового мінімуму. В областях Поділля доцільно ширше впроваджувати контрактну систему найму та оплати праці, яка забезпечує конкретне коло обов'язків та перелік обсягів роботи, що має виконувати працівник. Ця система дає можливість поєднання професій, одна з яких є базовою, та підвищення кваліфікації, заробітну плату, не нижчу за прожитковий мінімум, встановлений державою.

До напрямків, що пов'язані із реформуванням економіки та зміною форм власності, які покращать реалізацію трудового потенціалу в областях Поділля, є розвиток трудової мобільності. Адже готовність до зміни професії, місця роботи, здатність до швидкої адаптації в динамічних виробничих умовах дуже

важливі в теперішній час. Недостатність ринку житла, ріст цін на послуги, пов'язані з переїздом до нового місця проживання, значно обмежують трудову мобільність населення. Держава повинна забезпечити правову регламентацію формування економічної мобільності, сприяти можливості вільного вибору громадянами місця проживання, роботи, (що покращить реалізацію їх трудового потенціалу).

Однією з ключових ланок економічного реформування, що безпосередньо впливає на рівень і структуру зайнятості, є зміна форм власності. Роздержавлення і приватизація в різних сферах економіки є тим специфічним засобом відродження прошарку підприємців і водночас забезпечення ефективної зайнятості, стає економічним підґрунтям інтенсивної міграції працездатного населення, позитивних змін в мотивації праці, оздоровленні морально психологічних установок людини у трудовій сфері. Широке послідовне ринкове реформування державного сектора зумовлює об'єктивні зміни у зайнятості і через ринок праці підпорядковує сферу трудових відносин потребам інтенсивного економічного розвитку.

Розвиток діючих і створення нових приватних структур в Подільському регіоні – це збільшення кількості робочих місць, поповнення бюджету, а отже, і своєчасні виплати заробітної плати, пенсій, стипендій, різних пільг незахищеним верствам населення. Однією з форм сприяння розвитку малого підприємництва міг би стати утворений органом місцевого самоврядування цільовий фонд не житлових приміщень для розміщення малих підприємств і розвитку відповідної інфраструктурної мережі. Цільовий фонд може бути створений з об'єктів незавершеного будівництва, а також на основі муніципального майна, яке доцільно частково приватизувати.

Розвиток малого та середнього бізнесу безумовно сприятиме розширенню зайнятості, кращій реалізації трудового потенціалу населення Поділля відповідно до вимог ринкового середовища, адже малі та середні підприємства більш гнучкі та пристосовані до змін попиту на ринку, краще впроваджують

технологічні інновації, пропонують широкий асортимент продукції та сприяють продуктивній зайнятості населення.

В цьому аспекті важливими завданнями для областей Поділля виступають:

- розробка та впровадження цільових програм розвитку малого підприємництва на період 2000-2010 рр., що забезпечить значну кількість нових робочих місць;

- вдосконалення механізму фінансової підтримки малого підприємництва;

- створення сприятливих умов для залучення інвестицій;

- створення по областях Поділля фондів страхування в разі безробіття, а також запровадження пільгового кредитування безробітних, які хочуть стати бізнесменами;

- створення нових та розширення діючих бізнес-інкубаторів та бізнес-центрів та аудиторських фірм для надання інформації та послуг підприємцям-початківцям;

- розробка схеми професійної мобільності населення регіону з метою врахування близькості до тих чи інших спеціальностей при перекваліфікації;

- вдосконалення роботи податкової системи та митної служби.

Одним з важливих джерел фінансування підтримки суб'єктів малого та середнього бізнесу може стати створення обласного фонду підтримки та розвитку підприємництва. Доцільним було б використання коштів Державного фонду сприяння зайнятості населення для підтримки малих підприємств, які створюють додаткові робочі місця, а також коштів комерційних банків – відповідно для цих цілей.

Заслуговує уваги ідея створення національних регіональних корпорацій в областях Поділля, що допоможе розширити економічну діяльність і сприятиме продуктивній зайнятості, оскільки корпорації – це структури, здатні до саморозвитку. Але для цього потрібна відповідна державна регіональна політика, щоб зацікавити підприємства до об'єднання у відповідну структуру.

Для цього, на нашу думку доцільно використати і такий сильний стимул, як приватизація, що заохотить процес нагромадження капіталу, а отже, і розвиток економіки і створення нових робочих місць.

Рух до зростання і сталого розвитку економіки, що спостерігався у 2000 – 2002 рр., збільшення заробітної плати в областях Поділля на 15% вплинули на деяку акумуляцію доходів населення, становлення регіонального фінансового ринку, залучення його коштів до активного господарського обігу. Тому місцевим владним структурам важливо проводити роботу щодо ширшого залучення коштів населення в економіку регіону, що безумовно вплине на збільшення зайнятості населення, підвищення його доходів, ефективну реалізацію трудового потенціалу, і, в кінцевому результаті, на покращення демографічної ситуації на Поділлі. Тому стратегія місцевих органів влади має бути направлена на мобілізацію коштів для фінансування інвестиційних та інноваційних проектів за рахунок внутрішніх джерел. За оцінками експертів, на теперішній час на руках у жителів Подільського регіону знаходиться 1,0 – 1,2 млрд.доларів США (не рахуючи гривневих заощаджень). Доцільно створити на регіональному рівні своєрідний банк інвестиційних пропозицій, який мав би інформацію про можливі інвестиційні вкладення, а регіони на конкурентній основі пропонували б свої проекти для конкретних територій, що значно розширило б можливості для зайнятості населення.

Стратегічним напрямком забезпечення зайнятості населення областей Поділля має стати посилення її соціального спрямування, яке б реалізовувалось через: підвищення рівня грошових доходів на базі докорінного реформування організації оплати праці та пенсійного забезпечення; створення сприятливих умов для соціального захисту від безробіття через такі заходи активної політики як профорієнтація, професійне навчання та перенавчання незайнятих громадян, допомога у працевлаштуванні, організація оплачуваних громадських робіт. За теперішніх умов в регіоні потрібним є проведення заходів пасивної політики зайнятості – надання та підвищення матеріальної допомоги у зв'язку з безробіттям, а також на період професійного навчання чи перенавчання. В

процесі перекваліфікації бувають випадки, коли курси при центрах зайнятості не відповідають сучасному або перспективному попиту на спеціальності, їх проводять на низькому рівні, або ж підприємці не визнають їх. Важливо знати сучасні і потенційні проблеми підприємств і враховувати їх при підготовці працівників. Доцільно було б заключати контракти між підприємцями, підготовчими закладами, слухачами курсів та центрами зайнятості, коли підготовчий центр готує людей під потреби конкретної фірми. Центр підбирає кандидатів і сплачує вартість курсів, а підприємець повинен надати якусь роботу на деякий період. Центри зайнятості також можуть частково або повністю сплачувати витрати за навчання для підприємств, що проходять структурні зміни.

Для покращення ситуації з безробіттям в областях Поділля можна використовувати громадські роботи для груп з низькою кваліфікацією та великим стажем безробіття. Поки що вони не користуються належним попитом навіть серед малокваліфікованих безробітних. Найбільший недолік громадських робіт, на нашу думку, полягає у їх тимчасовому характері, участь у таких роботах не сприяє вдосконаленню професійних навиків кваліфікації працівників. А, в кінцевому підсумку, все-одно потрібне навчання або перенавчання.

У Хмельницькій області рівень організації громадських робіт є найвищим в регіоні. Так, в 2000 р. у громадських роботах взяли участь 12,7% безробітних, що майже вдвічі більше середнього показника по Україні. (Про участь у громадських роботах безробітних в Тернопільській області свідчать дані додатку II).

На нашу думку, громадські роботи лише як спосіб тимчасової зайнятості та джерело деяких доходів для безробітних, уже не відповідають сучасним вимогам. В теперішніх умовах громадські роботи мають виконувати функцію відбору із числа безробітних тих, хто не має бажання працювати, а зареєструвався безробітним з метою отримання допомоги від держави. На теперішній час таких людей досить багато.

Ми пропонуємо до громадських робіт залучати в обов'язковому порядку, тих безробітних, які щойно зареєструвались, а по можливості й інших, які не беруть участі у програмах перепідготовки, підвищення кваліфікації, самозайнятості. Плата за участь у громадських роботах повинна бути такою ж як і допомога по безробіттю. Для новозареєстрованих безробітних доцільно встановити зазначений термін, впродовж якого вони повинні працювати на громадських роботах. Після громадських робіт безробітного залучають до різних програм фахової підготовки та самозайнятості.

В теперішніх умовах дефіциту коштів доцільніше проводити допомогу в організації самозайнятості, адже вона формується у відповідності з державними і приватними інтересами. Метою програми організації самозайнятості є вирішення проблем працевлаштування безробітних, використовуючи їх власні творчі зусилля.

В областях Поділля розробку програм самозайнятості розпочато в 1999-2000 рр. В програми самозайнятості важливо включати такі основні складові, як фінансова підтримка; навчання основам і принципам організації малого підприємства; допомога в процесі оформлення і реєстрації підприємства чи підприємця.

На основі проведених спостережень, було б корисним для діяльності служби зайнятості спостерігати за подальшим функціонуванням самозайнятих для узагальнення результатів і накопичення досвіду, що становило б двохсторонній інтерес: для служби зайнятості дало б можливість створити банк даних для вдосконалення своєї діяльності, а для самозайнятих – отримувати додаткові консультації.

Отже, через допомогу в організації самозайнятості можна впливати як на рівень зайнятості, так і на ефективну реалізацію трудового потенціалу у всіх областях регіону, що є актуальним в умовах структурної перебудови економіки.

Дуже важливою на Поділлі є проблема безробіття серед молоді (див. додаток Р., табл. 2.23.). Поповнення армії безробітних відбувається значною мірою за рахунок випускників вищих навчальних закладів різного рівня

акредитації. Основною причиною цього є загальний спад в економіці, що зумовив низький попит на робочу силу. Більшість випускників вузів мають бажання розпочати власну справу, а для цього їм не вистачає коштів, а ще й високий рівень податків, який просто відлякує молодих людей займатись підприємницькою діяльністю. Ще однією важливою причиною, на яку слід звернути увагу, є те, що випускники не мають практичних навиків виробничої діяльності. Навіть, коли випускник з відзнакою закінчив навчальний заклад, прийшовши на роботу в установу чи виробництво, змушений декілька місяців освоювати свої безпосередні функціональні обов'язки.

Зрозуміло, що в сучасних умовах мало є організацій чи фірм, які погодяться витратити кошти і час на підготовку молодого спеціаліста. При наборі на вакантне місце фірми віддають перевагу тим, хто має певний досвід роботи (мінімум 3 роки) і має відповідні рекомендації з попереднього місця роботи.

Освітня система має реагувати на зміни попиту на робочу силу на ринку праці в Подільському регіоні. Для зменшення дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили (особливо молоді) на ринку праці важливого значення набуває вивчення професійної орієнтації випускників навчальних закладів, їх інтересів, пріоритетів, що сприятиме підвищенню ефективності профорієнтаційної роботи. Заклади професійного навчання і університети мають нести більшу відповідальність за якість освіти і підготовки. Після одержання базової вищої освіти професійна освіта має бути більш гнучкою, придатною до індивідуальних побажань та професійної орієнтації, поєднувати декілька дисциплін відповідно до попиту на професії. Необхідно заохочувати підприємців наймати до себе молодь, яка здатна набувати певного досвіду.

Проблемами працевлаштування випускників доцільно займатися ще під час їх навчання. Це вимагатиме розробки спеціальних комп'ютерних програм, тестів, які розробляють науковці спільно з роботодавцями. У програмах повинні бути певні практичні завдання, які майбутній працівник буде

виконувати на робочому місці, а також його поведінка в нестандартних ситуаціях.

Важливою для практичного впровадження є видача рекомендаційних листів потенційним роботодавцям. Випускникам рекомендаційні листи готують фахові кафедри, Центр працевлаштування випускників даного навчального закладу за результатами тестувань та академічної успішності.

У відповідності з Указом Президента України “Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 р.” передбачено: “ у сфері освітньої бази – всебічний розвиток інтелектуальних, духовних та фізичних здібностей, забезпечення ринку праці кваліфікованою робочою силою шляхом сприяння професійному самовизначенню та ефективній адаптації молоді до ринкових умов; формування ринку освітніх послуг; посилення орієнтації системи освіти на підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації спеціалістів до потреб, перш за все, регіональних ринків праці”.

На наш погляд, перспективами працевлаштування своїх студентів мають займатись відділи чи центри працевлаштування випускників, що створюються як структурні підрозділи цих навчальних закладів.

В Тернопільській академії народного господарства з 1995 р. функціонує Центр працевлаштування та зв'язків з випускниками. Науково-методичне керівництво Центром здійснюють науковці кафедри управління трудовими ресурсами і розміщення продуктивних сил, які надають наукову, методичну та практичну допомогу працівникам Центру у працевлаштуванні випускників.

Проблема зайнятості молоді, і особливо молодих спеціалістів, є наслідком багатьох негативних чинників, що є в економіці нашої країни. Але, якщо не вирішувати цю проблему вже зараз, то це може привести до ще гостріших проблем не тільки в економічній та демографічній сферах, а й у політичній. Молоді люди, а надто молоді спеціалісти, чий трудовий потенціал зростатиме, володіють тими якостями, застосування яких на практиці забезпечить економічне зростання нашої держави.

Згідно концепції переходу української армії на контрактні умови на першому етапі (2001-2005 рр.) цього шляху служитиме сержантський корпус. Отже, армія стане новим роботодавцем для тих молодих юнаків, які оволодівши військовими знаннями, зможуть продовжити контракт на новий період. Передбачено було, що на кінець 2002 р. збільшиться кількість контрактників в Україні з 30 до 37,5 тис. осіб, що для областей Поділля складатиме 2,0-2,7 тис. осіб.

Ще однією проблемою, на яку, потрібно звернути більшу увагу – це підготовка та працевлаштування інвалідів. Для робітників із фізичними вадами хороша освіта є основою їх конкурентоспроможності, порівняно з іншими робітниками, і можливістю бути прийнятими на “нормальне” робоче місце. Регіональним центрам зайнятості необхідно звертати на це питання більшу увагу, схеми ринку праці для молоді з фізичними вадами мають поєднувати оцінку професійного рівня (кваліфікацію, можливості, обмеження за здоров'ям та ін.), реабілітації та підготовки, вигідних для підприємців (дотації на заробітну плату, компенсації за обладнання робочого місця) і соціальної допомоги в процесі праці, якщо це необхідно. Служба зайнятості в областях Поділля повинна брати відповідальність за працевлаштування працівників-інвалідів у співпраці з обласними та місцевими центрами соціального забезпечення при розробці заходів сприяння зайнятості серед людей з фізичними вадами.

В Подільському регіоні, на основі проведеного дослідження, потрібно стабілізувати кількість економічно-доцільних нових робочих місць, використовувати гнучкі форми зайнятості і режими робочого часу. За їх допомогою можна розв'язати декілька важливих проблем ринкової економіки. По-перше, вони надають можливість вибору працівникам між робочим часом і відпочинком. По-друге, вони допомагають підприємцям кількістю та якістю робочої сили, що використовується на підприємствах, виходячи з їхніх потреб. По-третє, вони дають змогу ефективно розв'язувати проблеми праці жінок, пенсіонерів працюючих студентів. По-четверте, вони допомагають збільшити

(чи зберегти при скороченні обсягів виробництва) число зайнятих, не збільшуючи при цьому числа робочих місць. Це, певною мірою, врівноважує дисбаланс, що склався в регіоні внаслідок скорочення зайнятості в суспільному виробництві осіб старшого віку, загального скорочення тривалості робочого періоду. Крім цього, гнучкі форми зайнятості і режимів робочого часу дають можливість працівникам періодично поновлювати свої знання, проходити перепідготовку і підвищення кваліфікації, регулювати режим робочого часу різних вікових груп, тобто створює сприятливі умови для використання трудового потенціалу.

Потреба у використанні цих нестандартних форм зайнятості в областях Поділля зумовлена, зокрема, структурною перебудовою економіки, скороченням частки зайнятих в промисловості та зростанням сфери послуг, безперервним вдосконаленням техніки, технології та організації виробництва, постійними змінами обсягів і структури попиту на товари і послуги, тобто змінами в потребах підприємств у кількості та якості трудового потенціалу.

Висновки до третього розділу дисертаційної роботи:

1. Для забезпечення продуктивної зайнятості населення областей Поділля потрібно проводити комплексні заходи (інституційно-структурні, промислово-інвестиційні, кредитні, бюджетно-податкові та інші), які тісно пов'язані між собою і органічно доповнюють один одного.

2. Одним із важливих напрямків, що сприятиме ефективній зайнятості населення є проведення активної демографічної політики, що приведе до стабілізації народжуваності, зменшенню смертності, особливо серед дітей та осіб працездатного віку, збереженню та покращенню здоров'я населення.

3. Проведений аналіз діяльності підприємств різних форм власності в областях Поділля, свідчить про те, що розвиток діючих і створення нових підприємств недержавних форм власності приводить до збільшення кількості

робочих місць, поповнення бюджету, хоча надмірний податковий тиск та недосконалість правової бази гальмує створення цих підприємств.

4. За нашими прогнозними розрахунками очікується і надалі зменшення чисельності населення у всіх областях Подільського регіону. Чисельність сільського населення зменшуватиметься значно більшими темпами, ніж міського. Показники природного руху населення регіону і надалі будуть погіршуватись, зростаючими темпами буде зменшуватись коефіцієнт народжуваності.

Висновки

У дисертаційному дослідженні здійснене узагальнення і теоретико-методичне вирішення напрямків реалізації трудового потенціалу регіону в контексті соціально-економічних і демографічних чинників, що впливають на його формування, збереження і розвиток. Теоретико-методична база, концептуальні положення та практичні рекомендації щодо окресленої проблеми можуть бути використані для удосконалення державної політики зайнятості в напрямку посилення мотивації до продуктивної діяльності і активізації реалізації трудового потенціалу. Результати дисертаційного дослідження дозволяють зробити висновки теоретичного і науково-практичного спрямування, основні з яких такі:

1. Процес трансформації економіки України в ринкову потребує постійного дослідження всього комплексу соціально-економічних та демографічних процесів, які безпосередньо пов'язані із забезпеченням функціонування трудового потенціалу.

2. Визначення концептуальних засад щодо формування продуктивної зайнятості населення, які повинні бути побудовані на ринкових принципах розвитку соціально-трудова відносин з урахуванням специфічних особливостей реалізації трудового потенціалу в регіоні за умов перехідного періоду, є однією з складових процесу наукового усвідомлення реальної дійсності, яка має впливати на практичні зрушення в державному регулюванні зайнятості.

3. Дослідження еволюції теоретичних уявлень про трудовий потенціал у вітчизняній та закордонній літературі дозволило чітко розмежувати сукупність показників на ті, що визначають поняття “трудова потенціал” та ті, які ним зумовлені і які об'єктивно включені до складу таких понять, як “робоча сила”, “трудова ресурси”, “потенціал людини”. Трудова потенціал регіону – можливість населення виділити з свого середовища робочу силу певного рівня

активності та працездатності, яка реалізується чи може бути реалізована в господарському комплексі і бути конкурентоспроможною на ринку праці.

4. Трудовий потенціал розглядається як відкрита динамічна система, що складається з багатьох компонентів і формується під впливом різноманітних чинників. В дослідженні виявлено та систематизовано чинники, що впливають на трудовий потенціал суспільства та трудовий потенціал людини в умовах ринкової трансформації економіки. (Сюди відносяться чинники, що впливають: а) на здоров'я; б) на рівень загальної і професійної освіти; в) на реалізацію трудового потенціалу в процесі трудової діяльності; г) загальні соціально-економічні умови в країні (регіоні)). До основних чинників, що впливають на реалізацію трудового потенціалу в регіоні, відносяться: демографічні; соціально-економічні; соціально-психологічні; техніко-економічні.

5. У дисертації проведено оцінку соціально-економічних та демографічних чинників, що впливають на формування та реалізацію трудового потенціалу Подільського регіону в сучасних економічних умовах. Зміна форм власності, розвиток нових форм господарювання, структурна перебудова економіки, рівень життя населення та рівень оплати праці є тими основними соціально-економічними чинниками, що впливають на реалізацію трудового потенціалу в умовах трансформації економіки Подільського регіону та України в ринкову. Серед демографічних чинників, що впливають на реалізацію трудового потенціалу регіону (зайнятість) найбільш суттєвий вплив (за нашими розрахунками) має низький природний приріст населення. На це слід звернути особливу увагу владним структурам, що приймають закони та підзаконні акти, оскільки демографічні наслідки їх дій не достатньо аналізуються та не передбачаються. Відсутність демографічної експертизи вагомих народногосподарських рішень, ігнорування їх демографічних наслідків, майже повна відсутність демографічної освіти в країні і, врешті решт, - відсутність затвердженої програми дій, спрямованої на вирішення демографічних проблем, - свідчення недооцінки демографічного аспекту розвитку взагалі і серйозності сучасної демографічної ситуації в регіоні зокрема.

6. Вивчення загальнонаціональних і специфічних регіональних закономірностей розвитку ринку праці в регіоні дозволило з'ясувати основні напрямки його формування і охарактеризувати ситуацію на діючому ринку як напружену, перш за все, за таких причин: регресуючого впливу соціально-економічних і демографічних чинників, дестабілізуючого впливу структурних перетворень в економіці за умов зміни форм власності, погіршення якісних характеристик робочої сили і зниження її конкурентоспроможності на ринку праці.

7. У роботі використані методи кореляційно-регресійного аналізу та на їх основі побудовано багатофакторну економетричну модель чисельності зайнятих Подільського регіону (за допомогою програмного продукту "Stadia"), до якої ввійшли найбільш істотні чинники її зміни. Застосування економіко-математичної моделі для аналізу та прогнозування чисельності зайнятих в економіці регіону дає можливість визначити силу впливу основних чинників на динаміку та закономірності її зміни, визначити перспективну чисельність зайнятих в розрізі регіону та областей. Застосування регресійної математичної моделі дозволяє прогнозувати зміну чисельності населення за місцем проживання, показників природного руху, що послужить відповідним орієнтиром для облдержадміністрацій і органів місцевого самоврядування для перспективного розвитку і розміщення виробництва та ефективного використання трудового потенціалу регіону.

8. У дисертації розглянуті питання забезпечення продуктивної зайнятості та кращої реалізації трудового потенціалу в областях Поділля та запропоновані конкретні практичні пропозиції та рекомендації щодо розширення зайнятості населення. За результатами дослідження рекомендується, зокрема, розробити державну регіональну політику формування, збереження та використання трудового потенціалу. Для цього в кожному регіоні необхідно визначити рівень розвитку продуктивних сил, проводити комплексні інституційно-структурні, науково-інвестиційні, кредитні, бюджетно-податкові, соціальні заходи щодо захисту власного виробника і

власного ринку. Регіональна політика розвитку трудового потенціалу і формування продуктивної зайнятості населення включає залучення відповідних важелів її проведення, вироблення диференційованих заходів на основі економічних методів управління – інвестиційного, кредитного, податкового стимулювання. Перед органами місцевого самоврядування стоять завдання стимулювання широкого розвитку малого та середнього бізнесу, самозайнятості населення; забезпечення покращення умов праці та побуту, що сприятиме поліпшенню здоров'я та дітородної діяльності жінок. Важливим є створення сприятливих умов жінкам для поєднання їх професійної зайнятості з материнством, посилення соціального та медичного захисту материнства і дитинства, запровадження відповідної допомоги на рівні не нижче межі малозабезпеченості. Завдяки регіональній політиці розвитку трудового потенціалу і формування продуктивної зайнятості населення, формами реалізації якої повинні стати регіональні системи управління трудовим потенціалом і програми зайнятості, можна досягти оптимальних умов для реалізації трудового потенціалу і у подальшому забезпеченню гармонійного розвитку людини.

Список використаних джерел

1. Указ Президента України “Про основні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 р.// Праця і зарплата, - 1999. - № 18.- С.11-13.
2. Закон України “Про зайнятість населення. - К. - Відомості Верховної Ради України,1993, - № 2. - 17с.
3. Закон України “Про оплату праці” / Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999 р. – К.: Істина, 1999 р.
4. Конвенція МОП № 131 “Про сприяння зайнятості і захист від безробіття” від 21 червня 1988 р.
5. Абрамов В. М. та ін. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку. Одеса: ОКФА., 1995. – 96с.
6. Аграрна праця та соціальний розвиток села / за ред. О. А. Бугуцького.- К.- 1996.-304с.
7. Баб`як Г.П. Трудовий потенціал регіону: особливості формування і використання в умовах переходу до ринкової економіки. Автореферат дис. к.е.н. – Львів, 1997. - 20с.
8. Баб`як Г.П. Методика дослідження формування і використання трудового потенціалу // Регіональні аспекти розвитку та розміщення продуктивних сил України. – Тернопіль: Економічна думка,1998. – С. 183-193.
9. Базилюк А. Визначальні проблеми соціального розвитку України // Економіка України. - 1996 .- № 12. - С. 27-34.
- 10.Баланда А. Неформальна зайнятість як новітній фактор розвитку національного ринку праці України. К., 1999. - 57с.
- 11.Бандур С. І., Дрозд О. М., Онікієнко В. В., Петрова Т. П., Туранський Ю. П. Аналіз стану і прогнозування регіонального ринку праці: Методичні рекомендації НАН України; РВПС України; Львівський обласний центр зайнятості. – К., 1999. - 116с.

- 12.Барышева А. Человеческий потенциал как основа национально-экономического успеха // *Общественные науки и современность*.-1994. - № 1. - С.28-33.
- 13.Бендерський Е. Б. Реструктуризація громадського виробництва. – Донецьк: Наука і освіта – 1998. – 247с.
- 14.Білик Ю.Д. Економічні проблеми АПК України в умовах формування ринкових відносин .- К., 1997. - 200с.
- 15.Богданова Т.І. Організаційно-економічні аспекти формування структури трудових ресурсів: Автореферат дис. к.е.н.- Хмельницький, 1998. - 16с.
- 16.Богиня Д.П. Соціально-економічні аспекти ринку праці в регіонах з підвищеним рівнем безробіття // *Україна: аспекти праці*. - 1998. - № 1. - С. 3-10.
- 17.Богиня Д.П. Трудовий потенціал України :соціально-демографічний аспект. - Львів, 1992. - С. 28-42.
- 18.Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці. Навчальний посібник, друге видання. – К.: Знання-прес. – 2001. – 313с.
- 19.Богиня Д.П., Матієшина О. Структурні зрушення в зайнятості населення як наслідок ринкової трансформації економіки // *Україна: аспекти праці*.-1997. - № 5. - С. 31-39.
- 20.Бреев Б. Активная занятость населения и баланс трудовых ресурсов // *Экономические науки*.-1989. - № 4. - С. 27-35.
- 21.Брич В.Я. Трудовий потенціал АПК. – Тернопіль: Підручники і посібники, 2001. – С. 286.
- 22.Бугуцький О.А. Демографічна ситуація та використання людських ресурсів на селі. - К ., 1999. - 280с.
- 23.Бугуцький О.А. Природний і механічний рух сільського населення // *Економіка АПК*.-1999. - № 1. - С. 12 –15.
- 24.Булко М., Білокур К. Ринок праці та процеси його регіональної трансформації // *Економіка України*. - 1998. - № 5. - С. 14-21.
- 25.Бушмарин И.В. Рынок труда в современной экономике // *Общество и экономика*. - 1994. - № 1.- С. 114-128.

- 26.Бушмарин И.В. Трудовые ресурсы в условиях системного кризиса социализма // Общество и экономика. - 1994. - № 1. - С. 12-14.
- 27.Валентей Д.И. Народонаселение: современное состояние научного познания. – М., 1991. - 231с.
- 28.Васильченко В.С. Реформи, конверсія, зайнятість. - К.: Ленвіт. - 1995. - 99с.
- 29.Вильховиченко Э. В поисках альтернативы трудовой жизни: зарубежный опыт // Мировая экономика и международные отношения. - 1995. - № 10. - С. 46-57.
- 30.Вишневская Н. Рынок труда – проблемы и решения // Мировая экономика и международные отношения. - 1995. - № 1. - С. 111-117.
- 31.Вісник Технологічного Університету Поділля. Ч.3. / під ред. Ігумнова Б.М. - Хмельницький., 2001. - 204с.
- 32.Владимиров К.Н. Проблемы занятости и социальная защита безработных в условиях рынка. - Херсон, 1994. - 112с.
- 33.Влияние социально-экономических факторов на демографические процессы / отв. ред. В. С. Жученко, В. С. Стешенко. К.: Наукова думка, 1972 – 238с.
- 34.Воспроизводство трудовых ресурсов / В.В. Оникиенко, А. А. Жук, В.Ф. Онищенко. - Киев: Наукова думка. – 1 984. - 181с.
- 35.Генкин Б. М. Экономика и социология труда. Учебник. - М.: Норма-инфра. 2000. – 412с.
- 36.Герасимчук В. І. Заробітна плата і зайнятість населення України. - К., 1999. – 31с.
- 37.Герасимчук В. І. Інституційні перетворення та їх вплив на зайнятість населення. К., 1999. – 30с.
- 38.Герасимчук В. І. Тенденції розвитку економіки та зайнятості населення України // Вісник ТУП. Ч.3. -Хмельницький, 2001. - С. 110-113.

39. Герасимчук В.І. Залежність сфери зайнятості від стану і розвитку базових галузей промисловості і сільського господарства // Зайнятість та ринок праці. Міжвідомчий науковий збірник. Випуск 9.- К., 1999. - С. 62-78.
40. Грішнова О. А. Вплив рівня освіти на зайнятість: теоретичний та емпіричний аналіз // Україна: аспекти праці. – 2001. - № 6. – С. 3-11.
41. Грішнова О. А. Роль держави у формуванні людського потенціалу // Вісник Тернопільської академії народного господарства. Тернопіль: Економічна думка. – 2001. – Вип. 6. – С. 120-122.
42. Грибаков О. Ринок праці : макроекономічний аспект // Вісник податкової служби України. - 1998. - № 8. - С. 63-65.
43. Гриненко А. Проблеми формування продуктивної зайнятості в Україні // Україна: аспекти праці. - 1999. - № 6. - С. 38-44.
44. Данюк В. Вдосконалення державної міграційної політики України // Україна: аспекти праці. - 1999. - № 6.- С. 47-51.
45. Данюк В.М., Колот А.М. Управління трудовими ресурсами. Навчально-методичний посібник. - К.,1995. - С. 25-38.
46. Демография: современное состояние и перспективы развития / Д.И. Валентей, А.И. Алексеев и др. - М.: Высшая школа, 1997. - 271с.
47. Демографічна ситуація і соціальні проблеми в сучасній Україні // Праця і зарплата. -1997. - № 20. - С. 11-13.
48. Демографічні дослідження. Випуск 20. - К., 1998. - 80с.
49. Демографічні перспективи України до 2026р. / В.С. Стешенко, О. Рудницький О. Хомра, А. Стефановський. - К.,1999. - 56с.
50. Демографічні процеси в сучасній Україні : матеріали до лекцій / Л.Ю. Беренштейн, П.П. Панченко, А.І. Стахневич та ін. - К., 1998. - 95с.
51. Демоекономічні дослідження / ред. Стешенко В. С. та ін. НАН України, ІЕУ. – К.,1995. – 93с.
52. Денисов В. Енциклопедія сучасних міграційних процесів // Віче. - 1998. - № 9. – С. 155-158.

53. Джаман В.О. До проблеми територіальних особливостей демографічних процесів в Україні // Український географічний журнал.-1998. - № 3. - С. 35-40.
54. Дієсперов В.С. Економічна ситуація в Україні крізь призму трудового фактора // Вісник аграрної науки. - 1998. - № 8. - С. 72-76.
55. Долишний М.И. Трудовые ресурсы производственных систем. - К.: Наукова думка, 1990. – 462с.
56. Долишний М.І., Злупко С.М. Соціально-трудоий потенціал : теорія і практика.- К.: Наукова думка,1994. – 263с.
57. Дорошенко Л.С. Управление трудовыми ресурсами. Учебное пособие. К., 1997. - 56с.
58. Дудник І.М., Панасенко Т.В. Низова демографічна система. Полтава, 1996. - 199с.
59. Дяків О.П. Формування механізмів регулювання зайнятості // Україна : аспекти праці.-1998. - № 5. - С. 18-23.
60. Економіка України в перехідний період: Збірник наукових праць / ред. Безчасний Л. К. - К., 2000. – 104с.
61. Egon Vieirose. ZARYS DEMOGRAFII POTENCJANES. WARSZAWA, 1958, PANSTWOWE WYDAWNICTWO NAUKOWE. (Перевод на русский), - М.: Статистика, 1975. - 212с.
62. Заблоцький Б.Ф. Економіка України. - Львів., 1997. - 579с.
63. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навчально-методичний посібник – К.; КНЕУ, 2001. – 300с.
64. Заєць Т.А. Відтворення робочої сили України : регіональні проблеми. - К., 1996.-99с.
65. Заєць Т.А. Економічне регулювання сфери відтворення робочої сили, - К.: Ленвіт, 1997. -151с.
66. Заєць Т.А. Регіональні ринки праці : стан і перспективи розвитку // Український географічний журнал. - 1996. - № 1. - С. 15-20.
67. Заєць Т.А., Данюк В. Перспективні методи регулювання регіональних ринків праці // Україна: аспекти праці. - 1997. - № 5. - С. 3-5.

68. Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты и перспективы /ред. Чижова Л. С. – М.: Наука, 1998. – 254с.
69. Захарчук Т. Демографічна ситуація: чому нас стає менше? // Україна і світ. - 1999, - 21-25 травня.
70. Захожай В. Б., Калина А. В. Статистика труда и занятости: учебно-методическое пособие. - К.: МАУП, 2000. – 79с.
71. Зовнішня міграція в Україні (причини, наслідки, стратегія) / С. Пирожков, О. Малиновська та ін. К., 1997. - 127с.
72. Іванілов О.С. Регіональне управління трудовими ресурсами в умовах формування ринкових відносин. Автореферат дис. д. е. н. / НАН України науково-дослідний центр з проблем зайнятості населення та ринку праці. - К., 1996. - 49с.
73. Іващук О. Т. Економетричні методи та моделі. Тернопіль: Економічна думка, 2002. – 348с.
74. Іващук О. Т., Кулаїчев О. П. Методи економічного аналізу даних в системі “Stadia”: навчальний посібник. – Тернопіль.: ТАНГ, 2001. – 151с.
75. Кабаева В. Состояние научного потенциала в странах СНГ // Вопросы статистики. - 1997. - № 1. - с.65-71.
76. Кадыков М.В. Гибкость рынка труда // Профсоюзы и экономика.-1991. - № 2. - С. 52-54.
77. Кальницький А.Є. Соціально-демографічні та економічні проблеми зайнятості населення при переході до ринку. Автореферат дис. к. е. н. / НАН України, інститут регіональних досліджень. - Львів, 1997. - 25с.
78. Качан Є.П. Розвиток трудового потенціалу регіону: сучасні тенденції та інтереси суспільства // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. - Тернопіль: Економічна думка, 1999. - С. 18-22.
79. Качество трудового потенциала (социально-экономический аспект) / под ред. Долишнего М.И.- К.: Наукова думка. - 1986. - 228с.
80. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег // Антология экономической классики. Т.2.- М.,1992. - С. 154.

- 81.Ким Н. М. Трудовой потенциал и занятость: учебное пособие. Харьков, 1993.- 133с.
- 82.Ковальський В. Програма зайнятості населення – один з механізмів державного регулювання зайнятості // Україна: аспекти праці. - 2000. - № 3. - С.12-16.
- 83.Ковтонюк М. О. Населення і трудовий потенціал України. Навчальний посібник. - Тернопіль, 1997.-136с.
- 84.Колот А. М. Оплата праці на підприємствах: організація та вдосконалення. - К.: Фірма «Праця», 1997. – 192с.
- 85.Корабльов М.М., Шумська С.С. Потенційні можливості використання фактора праці в українській економіці // Вісник ТУП. Ч.3. - Хмельницький, 2001. - С. 106-110.
- 86.Корж О.В. Курс лекцій з демографії. – Тернопіль: Інфотехцентр. – 1998. - 140с.
- 87.Костів В.Я. Трудовий потенціал і передумови його ефективної зайнятості в перехідний період. Автореферат дис. к.е.н. - Львів, 1996. - 25с.
- 88.Котляр А. Как создать эффективную занятость населения? // Вопросы экономики. - 1993. - № 12. - С.67-72.
- 89.Кузнецова Р. Потенційна і надлишкова робоча сила // Україна: аспекти праці. - 2000. - № 3. - С.11-15.
- 90.Кузьмин С. А. Эффективная занятость населения. – М.: Экономика, 1990. - 128с.
- 91.Купалова Г .І. Ринок робочої сили в аграрному секторі економіки України (теоретичні і практичні проблеми). - К., 1995. - 233с.
- 92.Кучерук В. Про стан та розвиток ринку праці в Україні // Праця і зарплата. - 2000. - № 5. - С. 2-4.
- 93.Кучма Л. Д. Шляхи радикальних економічних реформ. - К.: Поліграфкнига, 1994. - 92с.

94. Левченко О. М. Вплив заробітної плати на процес відтворення робочої сили регіону // Вісник Технологічного університету Поділля. Ч.3. - Хмельницький, 2001. - С. 113-117.
95. Левчук Н.М. Демографічні втрати України в період сучасної соціально-економічної кризи: регіональні особливості. Автореферат дис. к. е. н. - К., 1998. - 19с.
96. Лисогор Л. Регулювання зайнятості в умовах формування ринкового мотиваційного механізму // Україна: аспекти праці. - 1998.- № 5. - С. 18-20.
97. Лібанова Е. М. Ринок праці (соціально-демографічні аспекти). - К., 1996. - 132с.
98. Лібанова Е. М. Бідність зайнятого населення // Зайнятість та ринок праці. Випуск 6. - К., 1998. - С. 82-92.
99. Лібанова Е. М. Незареєстрована зайнятість в Україні : формування й можливості державного регулювання // Україна: аспекти праці. - 2000. - № 4. - С. 3-8.
100. Лібанова Е. М. Про деякі проблеми розвитку ринку праці в Україні // Праця і зарплата. - 1997. - № 5. - С.12-17.
101. Лібанова Е. М. Соціально-економічна політика держави та її вплив на зміну соціальної структури суспільства // Україна: аспекти праці. -1999. - № 8. - С.25-31.
102. Лукінов І. Пріоритетна політика держави в технологічних перетвореннях // Економіка України. - 1997. - № 2. - С. 4-19.
103. Лукьянченко Н. Д. Управление трудом в промышленных предприятиях. – Донецк, 1996. – С. 28-35.
104. Макарова О., Позняк О., Шишкін В. Прогноз демографічного розвитку України до 2010 року // Україна: аспекти праці. - 1997. - № 5. - с.32-37.
105. Максимова Т. Эффективное использование трудового потенциала региона // Бизнес-информ.-1998. - № 6. - С.67-69.
106. Малиновська О.А. Від аналізу до розробки концепцій. Особливості міграційної політики в Україні // Політика і час. - 1995. - № 10. - С.45-52.

107. Малиновська О.А. Міграційна ситуація і міграційна політика в Україні. Соціальні стратегії. Випуск 3. - К., 1997. - 68с.
108. Мандибура В. Теоретичні аспекти дослідження маргіналізації населення // Україна : аспекти праці. - К., 1998. - № 5. - С.33-37.
109. Мельник С. Демографічна криза в Україні // Україна: аспекти праці. - 1997. - № 1. - С.44-47.
110. Методические принципы оценки демографической ситуации в областях Украины для разработки региональных программ развития народонаселения. - К.: СОПС, - 1988. - 13с.
111. Методические рекомендации по разработке программ занятости территориального и базового уровней / под ред. Шаленко М.В. - К: НИЦ ЗН и РТ, - 1994. - 58с.
112. Миронова Л. Г., Марюта А. Н. Моделирование и прогнозирование движения населения и трудовых ресурсов для промышленных регионов страны. - Донецк.: Пирого, 2001. – 161с.
113. Миско К.М. Ресурсний потенціал регіону : теоретичні та методичні аспекти дослідження. - М.: Наука, 1991. - 56с.
114. Мімандусова Г. Ринок праці в Україні : тенденції та перспективи (соціально-економічний аналіз). - К.,1999. - 96с.
115. Мімандусова Г. Рівень безробіття та категорії безробітних в структурі населення України // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 1998. - № 4-5. - С. 195-211.
116. Мірко Н., Старостенко Г. Демографічні процеси в сучасній Україні // Розбудова держави. - 1998. - № 5/6. - С. 42-44.
117. Мосіюк І.П. Соціально-економічні аспекти зайнятості робочої сили в аграрному секторі економіки. - К.,1998. - 101с.
118. Мыца Е. Региональные аспекты использования трудовых ресурсов // Бизнес-информ. -1997. - № 22. - С. 41—42.
119. Населення України в 1999р. Демографічний щорічник. К., 2000. – 494с.

120. Нестандартные формы занятости в развитых странах: проблемно-тематический сборник / ред. Хижный А. - М., 1999, - № 4. – 192с.
121. Новиков В. Потенціал стабільної соціальної політики // Україна : аспекти праці. -1999. - № 1. - С. 34-36.
122. Онищенко В. Ф. Рациональная занятость: методология региональных исследований. - К.: Наукова думка. – 1989. - С. 39-45.
123. Онікієнко В.В. Методологічні питання дослідження відтворення трудових ресурсів регіону // Зайнятість та ринок праці: Випуск 2.-К.: НЦ ЗРП, 1994. - С. 3-12.
124. Онікієнко В.В. Процеси маргіналізації населення України в умовах економічної кризи // Зайнятість та ринок праці: Випуск 6.- К., 1998. - С. 97-106.
125. Онікієнко В.В., Коваленко Н.П. Продуктивна зайнятість: зміст, актуальні проблеми і шляхи вдосконалення. - К.: Принт-експрес, 1999. - 50с.
126. Основні прогностичні показники економічного та соціального розвитку України на 2000р. / В.Ф. Беседін. - К.: Інтелект. - 1999. - 160с.
127. Оцінка пропозиції робочої сили на регіональних ринках праці : методичні рекомендації / Лібанова Е.М., Бандур С.І., Заєць Т.А. та ін. - К.: РВПС України, 1994. - 98с.
128. Павловська О. Фінансові методи та важелі управління зайнятістю населення на ринку праці // Україна: аспекти праці. - 1997. - № 5. - С. 5-10.
129. Павловський М. А. Макроекономіка перехідного періоду. Український контекст. - К.: Техніка, 1999. - 336с.
130. Паламарчук І. Економічні реформи та відтворення трудового потенціалу // Україна: аспекти праці. - 1996. - № 2/3. - С. 25-39.
131. Паніна Н В., Головаха Є. І. Тенденції розвитку українського суспільства (1994-1998р.). Соціологічні показники. - К., 1999. - 151с.
132. Панкратов А. С. Трудовой потенциал: социально-экономические аспекты управления процессом его воспроизводства // Вестник Московского университета. Сер.18. – 1999. - № 3. – С. 72-86.

133. Тельнов А.С., Решміділова С.Л. Евристичний метод оцінки якості трудового потенціалу. Вісник ТУП. Ч.3. - Хмельницький, 2001. - С. 124-128.
134. Петрова І. Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика. - К.: Таксон, 1997. - 301с.
135. Петрова Л. І. Трудовий потенціал України і його реалізація в умовах перебудови національної економіки. - Львів: ЛДУ. - 1997. - С. 219-224.
136. Петюх В. М. Ринок праці: навчальний посібник. - К., 1999. - 297с.
137. Пирожков С. І. Трудовой потенциал в демографическом измерении. - К.: Наукова думка. - 1992.- 180с.
138. Пирожков С.И. Демографические закономерности воспроизводства трудового потенциала. Автореферат дис. д. э .н. / АС СССР. Институт социологии. - М., 1991. - 40с.
139. Пирожков С.І. Відтворення трудового потенціалу // Економіка України. - 1991. - № 7. - С.9 - 13.
140. Пітюлич М. І. Трудовий потенціал регіону : стратегія розвитку і функціонування. - Ужгород: Карпати, 1996. - 139с.
141. Позняк О. Формування пропозиції робочої сили в Україні // Україна: аспекти праці. -1998. -№ 1. - С. 13-16.
142. Покрищук В., Ковальський В. Ринок праці України і найважливіші напрямки його регулювання // Україна: аспекти праці. - 1998. - № 5. - С. 3-9.
143. Праця та соціальна політика в Україні. Аналітично-статистичний збірник / В. Н. Руденко. - К. – Соцінформ. – 1998. – 159с.
144. Прибиткова І. М. Основи демографії : посібник для студентів.- К.: Артєк, 1997. - 256с.
145. Приймак В. Характеристика ринку праці західного регіону України і найважливіші напрямки його регулювання // Україна: аспекти праці. - 1998 - № 5. – С. 9-15.
146. Проблеми праці, економіки та моделювання: збірник наукових праць / Б.М. Ігумнов та ін. - Хмельницький, 1998. - Ч.1. - 293с.

147. Прогнозна оцінка демоекономічного розвитку України та її регіонів / Лібанова Е.М., Бандур С.І., Заєць Т.А. та ін. - К.,1993. - 65с.
148. Прокопенко Н., Поклонський Ф., Дзюба С. Занятость населения как важный показатель эффективности использования трудовых ресурсов // Вісник технологічного університету Поділля. - 1998.- № 6. - С. 92-109.
149. Регіональна політика України: наукові основи, методи, механізми. Збірник наукових праць / М.І. Долішній. – Львів, 1998. - Ч.2. - 345с.
150. Регіональний прогноз структурних зрушень в зайнятості населення України в галузях і сферах економіки по формах власності на період до 2000 р. Наукові доповіді /під ред. Шаленко М.В., Піддубної Л.П., НЦ ЗРП. - К.,1995. - 63с.
151. Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. Випуск 2. Збірник наукових праць / ред. Качан Є. П.- Тернопіль: Економічна думка. - 1998. - 350с.
152. Регулювання зайнятості та оплати праці в перехідній економіці. Збірник наукових праць / ред. Богиня Д. П. - К., 1999. – 168с.
153. Реструктуризація аграрних підприємств і земельна реформа / ред. Нелеп В. - К.: КНЕУ, 2000. – 420с.
154. Ресурсний потенціал національного АПК: оцінка, економічний механізм відтворення та оновлення. Збірник наукових праць / В.М. Трегобчук. - К., 1997. - 99с.
155. Реформування економіки України. Збірник наукових праць / В.І. Голюков, І. А. Шовкун, НАН України, ІЕУ. - К., 1997. – 107с.
156. Рівень зайнятості населення України і основні групи на ринку праці // Праця і зарплата. - 1997.- № 18. - С. 3-4.
157. Романюк М.Д. Міграції населення України : національні пріоритети та регіональна диференціація механізму регулювання // Економіка України. – 1999. - № 9. - С. 38-44.
158. Романюк М.Д. Міграції населення України за умов перехідної економіки : методологія і практика регулювання. - Львів: Світ, 1999. - 290с.

159. Рофе А. И., Збышко Б. Г., Ишин В. В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: Учебное пособие / под ред. Рофе А. И. – М.: ЛИСК, 1997.
160. Руднев С.А., Глушак Ю.С. Основы демографічної статистики. Навчальний посібник. - Харків., 1997. - 42с.
161. Рынок труда и доходы населения: учебное пособие / Б.Д. Бреев, В.Н. Бобков и др. - М.: Информационно-издательский дом “Филинь”.-1999. - 280с.
162. Рынок труда и социальная защита населения. - К.: Профспілки України, 1995. - 59с.
163. Рябов І. Особливості демографічної ситуації в сучасній Україні // Україна: аспекти праці .- 1998. - № 2. -С. 38-41.
164. Рябов І. Сім'я і відтворення населення в Україні // Економіка України. - 1998. - № 4. - С. 86-88.
165. Саенко В. Реструктуризація зайнятості сільського населення на Тернопільщині // Економіка АПК. - 1999. - № 2. - С. 70.
166. Симановский С. Утечка умов и технологическая безопасность России // Российский экономический журнал. – 1996, № 3. – С. 9-17.
167. Слівінська Н.М. Деякі напрямки збільшення зайнятості трудових ресурсів в аграрно-індустріальному регіоні (на прикладі Подільського регіону) // Регіональні аспекти розвитку та розміщення продуктивних сил України. - Тернопіль: Економічна думка. - 2001. - С. 221-224.
168. Слівінська Н.М. Джерела і фактори формування трудових ресурсів Тернопільської області // Регіональні аспекти розвитку та розміщення продуктивних сил України / Під ред. Є.П. Качана. – Тернопіль: Економічна думка. Випуск 3.- 1999. - С. 228-232.
169. Слівінська Н.М. Реструктуризація зайнятості населення Подільських областей – основний чинник збільшення оплати праці та доходів // Вісник ТУП. Ч.3. - Хмельницький, 2001. - С. 189-192.

170. Соціальні індикатори рівня життя населення. Статистичний збірник / Держкомстат України. – К. – 1999. – 131с.
171. Соціально-економічне становище України за 1998р. Держкомстат України. К. – 1998. – 133с.
172. Соціально-економічне становище Тернопільської області (статистичний щорічник). – Тернопіль, облстатуправління, 1999, 2001рр.
173. Соціально-економічне становище Вінницької області за 2001 р. – Вінниця, 2002. - 92с.
174. Статистичний щорічник України за 1999р. – К., 2000. – 645с.
175. Статистичний щорічник України за 2001р. – К.: Техніка, 2002. – 645с.
176. Статистичний щорічник України за 1996 р. – К.: Українська енциклопедія 1997. – 618с.
177. Стешенко В.С. Чому нас уже не 52 мільйони? - Молодь України.- 1999 .- 30 березня.
178. Стеценко С.Г., Швець В.Г. Статистика населення. Підручник для вузів. – К.: Вища школа, 1993. – С. 354-359
179. Структурные и институционные преобразования в переходной экономике. Сборник научных работ. - Одесса, 1999. – Вып. 5. – 216с.
180. Тарасова Н. А. О безработице и вынужденной занятости // Экономика и математические методы. - 1994 .- № 2. - С. 169-172.
181. Тітова Н.А. Трудовий потенціал і його реалізація в умовах формування регіональних ринків праці: Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня д. е. н. – Львів, 1996. – С. 48.
182. Ткаченко Л. Методологічні засади визначення зайнятості населення України в неформальному секторі економіки // Україна: аспекти праці. - 2000. - № 3. - С. 17-20.
183. Трубич С., Качан Є. П. Сучасна парадигма української моделі зайнятості населення. - Тернопіль: Економічна думка. - 1999. - 35с.

184. Трубич С.Ю. Трудовий потенціал і зайнятість населення України в умовах переходу до ринку. - Тернопіль: Поліграфіст, 1996. - 200с.
185. Труд в демопроцессе / В. С. Стешенко, Л. В. Чуйко, А. У. Хомра и др. ИЕУ. – К.: Наукова думка, 1990. – 263с.
186. Трудовая активность женщин / под ред. Стешенко В.С.-К.: Наукова думка. - 1984. - С. 58-64.
187. Трудовой потенциал региона: проблемы формирования и использования: Сборник научных трудов // ред. О. Б. Путилов. – Свердловск, 1990. – 146с.
188. Україна в демографічному вимірі : минуле, сучасне, майбутнє. Наукові доповіді / під ред. Пірожкова С.І. та ін. - К., 1995. - 66с.
189. Україна в цифрах у 2002 році. Статистичний довідник. – К.: ”Консультант”, 2003 р. – 272с.
190. Федоркіна Т.М. Характеристика трудового потенціалу Хмельниччини : кількісні та якісні аспекти // Вісник Технологічного університету Поділля. Ч.3. – Хмельницький, 2001. - С. 51-54.
191. Хмельниччина 2000: інформаційно-статистичний довідник. Хмельницький, 2000. – 70с.
192. Хомра О.У., Чвертко Л.А. Добробут сільського населення працездатного віку напередодні кардинальних реформ : оцінки, очікувані зміни в близькій перспективі. Вісник ТУП. Ч.3.- Хмельницький, 2001. - С. 26-33.
193. Шаленко М. В., Титова Г .В. Структурные сдвиги в занятости населения Украины в условиях формирования рыночной экономики. - К.: НЦ ЗРТ, 1993 - 44с.
194. Шамілева Л.Л. Демо-экономические условия формирования трудового потенциала региона. ІЕП НАН України // Економіка промисловості, 2001.- С. 142-143.
195. Шушпанов Д.Г. Природний рух населення та економічні наслідки його змін в Тернопільській області // Регіональні аспекти розвитку та

розміщення продуктивних сил України. Випуск 2.- Тернопіль: Економічна думка, 1998. - С. 193-203.

196. Экономическая ситуация и занятость населения в Украине / под. ред. В.С. Васильченко и др. – К., 1992. - 186с.

197. Юзефович В.В. Соціально-демографічні аспекти формування трудового потенціалу сільського населення України. Автореферат дис. к. е. н., НАН України. – К., 1999. – 19с.

198. Якуба К. І. Демографічна політика в сільській місцевості України. - К., 1999 .- 71с.

Додатки

Додаток А

Розподіл постійного населення за статтю
по областях Поділля на 1.01.2000 р. (осіб)*

територія	Міські поселення та сільська місцевість			Міські поселення		Сільська місцевість	
	Чоловіки	Жінки	На 1000 жінок Припадає чоловік	Чоловіки	Жінки	Чоловіки	Жінки
Україна	22978364	26477724	868	15617268	17888594	7361096	8589130
Вінницька	820252	983198	834	406330	460965	413922	522233
Тернопільська	536308	616357	870	239815	266555	296493	349802
Хмельницька	671134	783879	856	364873	404691	306261	379188

*за даними [119]

Додаток Б
Динаміка чисельності наявного населення
за місцем проживання (тис. осіб)
по областях Поділля (на початок року)*

територія	Міське населення										
	1991	1992	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Вінницька	871,1	880,4	891,9	889,8	888,5	886,7	884,9	882,5	881,9	877,0	818
Тернопільська	494,1	499,4	509,4	511,4	511,6	512,0	512,8	512,3	512,1	509,0	485.2
Хмельницька	745,2	758,3	776,3	777,6	777,4	777,6	776,8	775,8	775,5	772,3	729.7
Подільський регіон	2110,4	2138,1	2177,6	2178,8	2177,5	2176,3	2174,5	2170,6	2169,5	2158,3	2033.0
територія	сільське населення										
	1991	1992	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Вінницька	1043,3	1028,0	1012,9	999,9	982,4	975,5	962,2	949,0	933,4	922,1	953.7
Тернопільська	681,0	677,7	670,9	666,3	663,9	660,3	655,6	651,6	645,5	641,7	656.8
Хмельницька	775,4	763,2	749,2	739,4	731,2	720,8	708,9	698,2	685,1	674,9	701.1
Подільський регіон	2499,7	2468,9	2433,0	2405,6	2377,5	2356,6	2326,7	2298,8	2264,0	2238,7	2311.6

* за даними [175; 176]

Додаток В

Динаміка коефіцієнта народжуваності
по областях Поділля (%)*

	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1997	1998	1999	2000	2002
Вінницька	12,8	12,4	12,4	11,4	11,2	10,8	10,6	9,9	9,1	8,7	8,4	8,5
Тернопільська	14,3	14,2	14,0	13,6	12,8	12,4	12,0	10,9	10,5	9,6	9,2	9,2
Хмельницька	13,1	12,9	12,5	12,3	11,7	11,3	10,8	9,9	9,3	8,8	8,5	8,4
Подільський район	13,4	13,2	13,0	12,4	11,9	11,5	11,1	10,2	9,6	9,0	8,7	8,7

* за даними [174; 175; 176; 189]

Додаток Г

Динаміка коефіцієнта смертності
по областях Поділля (%)*

територія	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1997	1998	1999	2000	2002
Вінницька	14,5	15,6	16,1	16,6	16,8	17,3	16,9	16,4	16,4	16,8	16,6
Тернопільська	12,8	13,6	13,8	14,0	13,8	13,7	14,2	13,5	14,3	13,6	14,3
Хмельницька	13,5	14,3	14,9	15,3	15,5	15,6	16,1	15,3	15,3	15,5	16,1
Подільський регіон	13,6	14,5	14,9	15,3	15,4	15,5	15,7	15,0	15,3	15,3	15,7

* за даними [119; 175; 176; 189]

Додаток Д

Динаміка коефіцієнта смертності дітей до 1 року
(на 1000 чол. народжених) (%)*

Територія	1989	1991	1992	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Вінницька	10,5	12,0	10,8	11,0	12,3	10,9	10,3	11,0	10,3	9,9	9,1	9,4
Тернопільська	11,3	13,1	13,6	13,4	13,7	13,3	12,7	12,8	13,3	12,3	12,1	10,8
Хмельницька	12,6	12,8	12,3	14,1	12,5	12,3	13,0	10,3	11,3	12,0	9,5	10,2
Подільський регіон	11,5	12,6	12,2	12,8	12,8	12,2	12,0	11,4	11,6	11,4	10,2	9,5

*за даними [119; 174; 175; 176; 189]

Додаток Е

**Кількість зареєстрованих шлюбів та розлучень в областях Поділля,
(одиниць).***

Територія	Зареєстровано Шлюбів		Зареєстровано розлучень	
	2002р.	1999р.	2001р.	1999р.
Вінницька	11676	12077	6273	4974
Тернопільська	7872	7575	3077	2298
Хмельницька	9752	9698	5220	3890
Подільський регіон	28032	29350	13460	11162

* за даними [172; 173]

Додаток Є
Розподіл народжених у 2000 р, за віком матері по областях, (осіб)*

	Всього народжених	у тому числі у матері у віці, років										
		до 15	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	50-59	не вказано
Міські поселення та сільська місцевість												
Вінницька	15859	6	2951	6753	3891	1566	570	112	1	—	—	9
Тернопільська	11197	2	1868	5152	2711	1001	381	75	4	—	—	3
Хмельницька	12883	5	2383	5608	3050	1242	459	117	5	—	—	14
Міські поселення												
Вінницька	7192	1	1113	3072	1850	809	289	49	—	—	—	9
Тернопільська	7584		629	2087	1194	457	181	33	1	—	—	2
Хмельницька	6428		1089	2848	1493	692	235	56	2	—	—	13
Сільська місцевість												
Вінницька	8667	5	1838	3681	2041	757	281	63	1	—	—	—
Тернопільська	9913	2	1239	3065	1517	544	200	42	3	—	—	1
Хмельницька	6455	5	1294	2760	1557	550	224	61	3	—	—	1
Міські поселення та сільська місцевість (1996 р.)												
Вінницька	19284	7	4211	8515	4105	1738	589	113	6	—	—	—
Тернопільська	13516	3	2563	6201	2997	1181	483	83	5	—	—	—
Хмельницька	15903	11	3329	6986	3524	1431	515	96	6	—	—	5

за даними [119]

Додаток Ж

**Сумарний коефіцієнт народжуваності
в Україні та деяких країнах Європи.***

Територія	1999 р.
Російська Федерація	1,17
Італія	1,22 (1997)
Нідерланди	1,54 (1997)
Франція	1,71 (1997)
Фінляндія	1,74 (1997)
Україна	1,15
Подільський регіон	1,3

**Очікувана тривалість життя при народженні в Україні
та деяких країнах Європи (1999 р.)**

Територія	Чоловіки	Жінки
Російська Федерація	61,3	72,9
Франція	74,6	82,2
Італія	74,6 (1995)	81,0 (1995)
Норвегія	75,5	81,3
Великобританія	74,3	79,3
Україна	63,0	73,7
Вінницька обл.	63,4	74,1
Тернопільська обл.	65,3	75,3
Хмельницька обл.	63,8	75,0

* за даними [119; 48]

Додаток 3

Загальні коефіцієнти народжуваності, дитячої смертності та природний приріст населення деяких країн Європи в 2000 р.*

Територія	Коефіцієнт народжуваності	Коефіцієнт дитячої смертності	Природний приріст
Україна	7,8	11,3	-7,7
Норвегія	13,2	3,8	0,3
Італія	9,3	4,6	-0,0
Російська Федерація	8,7	15,5	-7,0
Великобританія	11,4	5,6	1,0
Франція	13,2	-	0,4
Словаччина	10,2	8,6	0,0

* [175, 586.]

Додаток К

**Розподіл померлих за віковими групами
в Подільському регіоні в 2000 р.***

Подільський регіон	На 1000 чоловік населення		
	міські поселення та сільська місцевість	міські поселення	сільська місцевість
Чоловіки			
Всього:	15,9	11,3	20,4
В т.ч. років			
0-4	3,1	2,9	3,3
5-9	0,4	0,3	0,6
10-14	0,4	0,4	0,5
15-19	1,1	1,0	1,3
20-24	2,0	1,8	2,4
25-29	2,6	2,2	3,1
30-34	4,4	3,9	4,9
35-39	6,4	5,5	7,3
40-44	8,7	7,3	10,7
45-49	12,6	11,1	14,7
50-54	17,4	14,9	20,5
55-59	24,7	22,7	26,3
60-64	35,2	32,6	36,7
65-69	49,3	46,8	50,4
70 і старше	96,6	90,4	99,6
Жінки			
Всього:	14,9	8,8	20,5
В т.ч. років			
0-4	2,4	2,1	2,6
5-9	0,2	0,1	0,3
10-14	0,3	0,3	0,3
15-19	0,5	0,3	0,7
20-24	0,5	0,4	0,7
25-29	0,6	0,6	0,7
30-34	1,1	0,9	1,4
35-39	1,4	1,2	1,8
40-44	2,5	2,3	2,8
45-49	3,6	3,2	4,2
50-54	6,0	5,6	6,4
55-59	9,1	9,1	9,1
60-64	13,8	13,9	13,8
65-69	21,4	20,8	21,7
70 і старше	74,6	70,3	77,8

Додаток Л

**Динаміка демографічного навантаження
по регіонах на початок року(на 1000 осіб працездатного віку
припадає непрацездатних)***

Територія	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2001
	Міські поселення та сільська місцевість											
Україна	791	791	794	795	797	797	794	791	786	781	768	749
Вінницька	906	900	903	902	908	908	907	905	904	907	898	886
Тернопільська	892	900	905	906	909	911	906	904	896	885	867	845
Хмельницька	899	897	898	895	898	896	890	884	878	875	863	847
	міські поселення											
Україна	696	695	696	697	699	698	695	690	686	680	669	652
Вінницька	698	688	685	679	681	678	673	668	663	661	653	641
Тернопільська	678	671	666	668	664	663	658	652	645	636	624	609
Хмельницька	692	686	683	678	675	669	660	650	641	634	622	607
	сільська місцевість											
Україна	1017	1025	1034	1041	1046	1047	1045	1044	1041	1037	1019	994
Вінницька	1108	1115	1128	1141	1156	1163	1173	1179	1189	1201	1195	1189
Тернопільська	1072	1103	1122	1128	1143	1151	1151	1154	1147	1136	1112	1084
Хмельницька	1131	1144	1160	1173	1192	1205	1211	1216	1221	1234	1227	1218

за даними [119; 174 175; 176]

Додаток М

**Кількість об'єктів, що змінили форму власності
(з початку 1992 р.) по областях Поділля на 01.01.2002 р.***

Територія	Кількість об'єктів, що змінили форму власності			З них шляхом:		
	Всього:	В т. ч.		викупу об'єкту приватизації	продажу на аукціоні	Акції відкритого акціонерного товариства
		Державну	Комунальну			
Вінницька	2250	896	1354	971	525	527
Тернопільська	2299	617	1682	462	458	337
Хмельницька	1922	485	1437	970	287	291
Подільський регіон	6471	1998	4473	2403	1270	1155

*[175; 189]

Частка продукції малих підприємств у загальних обсягах виробництва продукції по областях Поділля (%) на кінець року.*

Територія	1998	1999	2000	2001
Вінницька	8,3	10,0	9,3	9,6
Тернопільська	11,0	20,4	12,1	13,3
Хмельницька	9,4	11,6	9,2	9,4
Подільський регіон	9,6	14,0	10,2	10,8

*[175, 321]

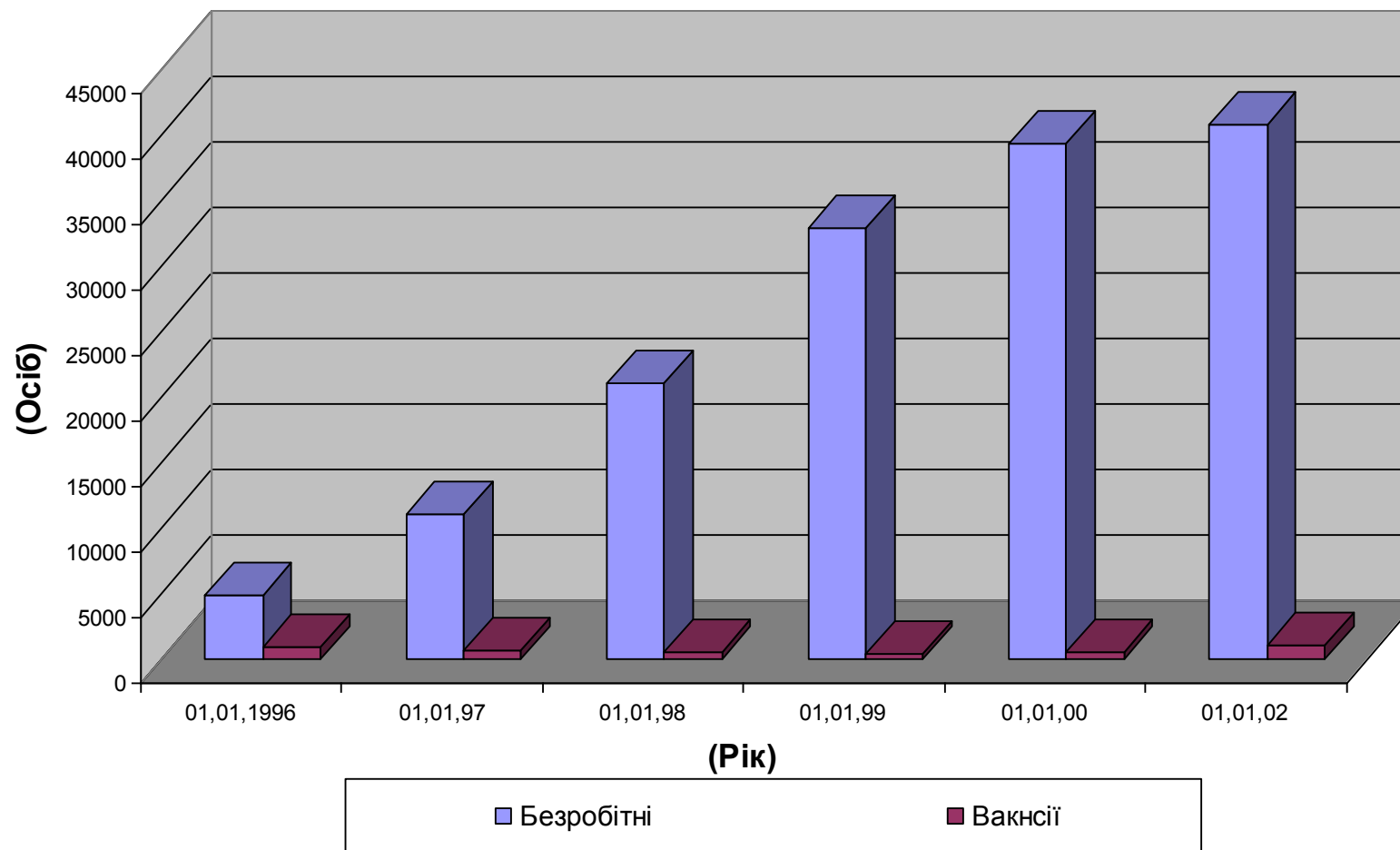
Додаток Н

**Чисельність зайнятого населення за сферами зайнятості та формами власності в 2000 р.
(на прикладі Тернопільської області).***

	Всього зайнято (тис. осіб)	В т. ч. за формами власності (%)		
		Державна	колективна	приватна
Всього зайнято:	472,8	31,1	36,1	32,8
В галузях економіки	420,3	31,1	36,1	32,8
Промисловість	52,7	8,4	90,2	1,4
сільське та лісове господарство	197,4	4,1	28,6	67,3
рибне господарство	0,3	-	100,0	-
транспорт і зв'язок	17,8	56,7	42,7	0,6
Будівництво	13,5	17,8	76,3	5,9
торгівля, громадське харчування	15,9	13,8	73,6	12,6
Інформаційно-обчислювальне обслуговування	0,3	33,3	66,7	-
виробничі види побутового обслуговування	2,2	4,5	86,4	9,1
житлово-комунальне господарство і невиробничо-побутове обслуговування	12,2	4,5	86,4	9,1
охорона здоров'я, фізкультура і соціальний захист	51,1	97,1	2,5	0,4
фінансування, кредитування, страхування	4,6	50,0	50,0	-
апарат органів держуправління	12,0	95,0	5,0	-
інші галузі	3,0	43,4	33,3	23,3

• за даними [172]

Додаток О

Співвідношення безробітних і вакансій
(на прикладі Тернопільської області)

Додаток П

Зайнятість населення на громадських роботах,
по галузях економіки (на прикладі Тернопільської області)*

2000 р.

Брали участь у громадських роботах		Відпрацьовано людино-днів		Укладено договорів	Кількість робочих місць в договорах
Всього	в т.ч. безробітних	Всього	в т.ч. безробітних		
2352	2073	42062	38731	608	3740

2001 р.

Брали участь у громадських роботах		Відпрацьовано людино-днів		Укладено договорів	Кількість робочих місць в договорах
Всього	в т.ч. безробітних	Всього	в т.ч. безробітних		
3954	3815	83005	80199	770	6911

*за даними [172]

Додаток Р

Попит та пропозиція робочої сили на ринку праці по областях Поділля (на початок року).*

Територія	Кількість зареєстрованих громадян, не зайнятих трудовою діяльністю, тис.осіб			Потреба підприємств в працівниках, тис. осіб			Навантаження на одне вільне робоче місце, осіб		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2000	2001	2002
Вінницька	36,1	40,3	41,6	1,2	1,1	1,5	31	35	27
Тернопільська	40,2	43,7	40,7	0,5	0,5	1,0	83	87	41
Хмельницька	27,0	29,5	28,6	1,0	1,2	1,6	28	26	18
Подільський регіон	103,3	113,9	110,9	2,7	2,8	4,1	47	49	29

Кількість зареєстрованих безробітних по областях Поділля (на початок року), тис. осіб.

	2000			2001			2002		
	Всього	В т. ч.		Всього	В т. ч.		Всього	В т. ч.	
		жінки	молодь до 28 років		жінки	молодь до 28 років		жінки	молодь до 28 років
Вінницька	35,0	22,7	11,0	39,3	25,4	11,7	40,6	26,4	10,7
Тернопільська	39,3	23,4	14,6	42,6	25,3	14,4	39,8	23,7	11,7
Хмельницька	26,5	17,7	8,7	29,1	19,6	8,3	28,2	18,8	7,8
Подільський регіон	100,8	63,8	34,3	111,0	70,3	34,4	108,6	68,9	30,2

*[175, 379].

Додаток С

Рівень зайнятості за статтю та місцем проживання на 01.01.2002 р. (% до кількості обстеженого населення від 15 до 70р.)*

Територія	Всього	В т.ч.			
		жінки	чоловіки	міське населення	сільське населення
Вінницька	62,4	59,4	65,8	59,1	65,8
Тернопільська	46,7	43,4	50,4	51,7	42,5
Хмельницька	54,8	50,0	60,1	53,7	56,2
Подільський регіон	54,6	50,9	58,8	54,8	54,8
Україна	55,8	51,7	60,4	55,9	55,5

*за даними [175]

Додаток Т

Вхідні дані для регресійної моделі чисельності зайнятих економічною діяльністю в Подільському регіоні.

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
X2	13,0	12,4	11,9	11,5	11,1	10,8	10,2	9,6	9,0	8,7
X3	14,5	14,9	15,3	15,4	15,5	15,6	15,7	15,0	15,3	15,3
X4	-1,5	-2,5	-3,4	-3,9	-4,4	-4,9	-5,5	-5,5	-6,3	-6,8
X5	4610,1	4602,1	4610,0	4610,6	4584,4	4560,1	4532,9	4500,9	4469,4	4433,5
X6	2434,5	2419,4	2413,4	2384,9	2399,3	2391,8	2382,5	2369,1	2367,5	2369,1
X7	8,0	8,2	7,8	7,0	6,3	4,6	2,3	2,0	1,9	2,6
X8	8,3	8,5	9,6	10,4	12,5	14,9	37,4	65,5	88,3	103,2
X9	0,3	0,4	0,5	0,4	0,6	1,5	2,8	3,9	4,6	5,0
Y	2124,6	2115,7	2024,2	1984,4	1950,1	2204,8	2121,9	2089,0	2093,9	2041,3

Додаток У

Розподіл населення областей Поділля за рівнем освіти на 01.01.2000 р.*

Територія	Чисельність населення у віці 6 р. і старші (тис. осіб).	У тому числі за рівнем освіти (%)					
		Повна вища	Базова вища та незак. вища	Середня спеціальна та професійно-технічна	Повна загальна	Базова середня та початкова загальна	Не мають початков. освіти
Вінницька	1686,8	8,5	4,1	24,9	17,0	33,6	11,9
Тернопільська	1028,9	11,6	6,4	24,9	15,8	32,1	9,2
Хмельницька	1356,8	7,8	2,4	29,4	18,9	32,9	8,6
Подільський регіон	4072,5	9,3	4,3	26,4	17,2	32,9	9,9

*за даними [170, 383.]

Додаток Ф

Кількість дошкільних закладів в областях Поділля.*

Територія	Кількість закладів (одиниць)		В них дітей (тис. осіб)	
	на 01.01.2002 р.	на 01.01.1999 р.	на 01.01.2002 р.	на 01.01.1999р.
Вінницька	668	789	37,0	43,9
Тернопільська	474	459	18,6	20,4
Хмельницька	766	740	34,1	36,2

Кількість середніх навчальних закладів в областях Поділля (на початок року)

Територія	Кількість закладів (одиниць)		В них учнів (тис. осіб)	
	1998/99	2001/02	1998/99	2001/02
Вінницька	1075	1072	247	242
Тернопільська	918	925	171	1679
Хмельницька	1090	1099	216	208

Кількість вищих навчальних закладів I-II; III-IV рівнів акредитації по областях Поділля (на початок року).

Територія	заклади I-II рівнів				заклади III-IV рівнів			
	кількість закладів (одиниць)		в них студентів (тис. осіб)		кількість закладів (одиниць)		в них студентів (тис. осіб)	
	1998/99	2001/02	1998/99	2001/02	1998/99	2001/02	1998/99	2001/02
Вінницька	24	26	21,0	24,1	5	5	23,8	27,4
Тернопільська	13	13	11,1	11,5	8	9	35,9	47,4
Хмельницька	16	15	12,7	10,4	9	10	24,9	30,3

* за даними [175]

Додаток Ч

ПОКРОКОВА РЕГРЕСІЯ. Файл:

Змінна Середне Ст. відхил.

x2	10,82	1,401
x3	15,25	0,3502
x5	4551	62,94
x6	2398	22,38
x7	5,07	2,606
x8	35,86	35,54
x9	2	1,849
x4	-4,47	1,631

Кореляційна матриця

x2	x3	x5	x6	x7	x8	x9	
		x3	-0,459				
		x5	0,946	-0,211			
		x6	0,93	-0,418	0,881		
		x7	0,934	-0,401	0,897	0,873	
	x8	-0,91	0,094	-0,977	-0,838	-0,834	
	x9	-0,944	0,188	-0,987	-0,857	-0,925	0,976
x4	0,982	-0,612	0,887	0,91	0,91	-0,828	-0,877

x4

Критичне значення=0,4381

Число значимих коефіцієнтів=23 (109%)

*** Метод включення. Крок No.1, введена змінна: x2

Коеф.	a0	a1
Значення	-16,85	1,144
Ст.помил.	0,5526	0,05067
Значим.	0	0

Джерело Сум. квадр. Степ. св Середн. квадр.

Регрес.	48,8	1	48,8
Залишк.	1,723	18	0,0957
Вся	50,52	19	

Множина R	R ²	R ² прив	Ст. пом.	F	Значим
0,9828	0,9659	0,96401	0,30935	509,9	0

Гіпотеза 1: <Регресійна модель адекватна експериментальним даним>

Змін. R^2	F	Значим
0,9659	509,9	0

----- Змінні в рівнянні -----

Змінна.	Коеф.В	Ст.пом.В	Бета	F	Значим
x2	1,144	0,05067	0,9828	509,9	0

----- Змінні не в рівнянні -----

Змінні	Коеф.В	Ст.пом.В	Бета	F	Значим	Част.Р	Толер.
x3	-0,9533	0,0407	-0,2047	548,7	0	0,9849	0,7891
x5	-0,01084	0,002467	-0,4185	19,32	0,0006	0,7293	0,1035
x6	-0,001864	0,008885	-0,02558	0,044	0,8304	0,05081	0,1345
x7	-0,04201	0,07816	-0,06714	0,2889	0,6035	0,1293	0,1264
x8	0,01778	0,002462	0,3874	52,13	0	0,8684	0,1713
x9	0,4117	0,0664	0,4668	38,45	0	0,8327	0,1085

*** Метод включення. Крок No.2, введена змінна: x3

Коеф.	a0	a1	a2
Значення	-1,128	1,035	-0,9533
Ст.помил.	0,6784	0,01018	0,0407
Значим.	0,1113	0	0

Джерело Сум.квадр. Степ.св Середн.квадр.

Регрес.	50,47	2	25,24
Залишк.	0,05176	17	0,003045
Вся	50,52	19	

Множин. R	R^2	R^2 прив	Ст.пом.	F	Значим
0,99949	0,99898	0,99885	0,05518	8288	0

Гіпотеза 1: <Регресійна модель адекватна експериментальним даним>

Змін. R^2	F	Значим
0,03307	548,7	0

----- Змінні в рівнянні -----

Змінні	Коеф.В	Ст.пом.В	Бета	F	Значим
x2	1,035	0,01018	0,8888	1,034E4	0
x3	-0,9533	0,0407	-0,2047	548,7	0

----- Змінні не в рівнянні -----

Змінні.	Коеф.В	Ст.пом.В	Бета	F	Значим	Част.Р	Толер.
---------	--------	----------	------	---	--------	--------	--------

x5 0,001484 0,0009608 0,05727 2,384 0,139 0,3601 0,04052
 x6-0,0008368 0,001576 -0,01149 0,2817 0,6083 0,1315 0,1344
 x7 -0,01437 0,01367 -0,02296 1,104 0,3097 0,2541 0,1254
 x80,0002258 0,001861 0,004921 0,01472 0,9006 0,03032 0,03889
 x9 0,01283 0,0391 0,01455 0,1077 0,7452 0,08177 0,03237

Хексп	Үексп	Үрегр	залишок	Ст.залиш.	Ст.помил.	Довір.інт
13	-1,5	-1,499	-0,0007704	-0,01476	0,05819	0,1213
12,4	-2,5	-2,501	0,001411	0,02704	0,05668	0,1182
11,9	-3,4	-3,400	0,001158	0,002219	0,05576	0,1163
11,5	-3,9	-3,909	0,009353	0,1792	0,05527	0,1152
11,1	-4,4	-4,419	0,01859	0,3562	0,055	0,1147
10,8	-4,9	-4,824	-0,07565	-1,449	0,05495	0,1146
10,2	-5,5	-5,541	0,04054	0,7767	0,05522	0,1151
9,6	-5,5	-5,494	-0,005909	-0,1132	0,05598	0,1167
9	-6,3	-6,401	0,1009	1,934	0,05723	0,1193
8,7	-6,8	-6,711	-0,08863	-1,698	0,05802	0,121

ПРОСТА РЕГРЕСІЯ. Файл:

Змінні: x10, x1

Модель: оптимума $Y = x/(a_0+a_1*x+a_2*x^2)$

Коеф. a0 a1 a2

Значення 3,847E-50,0005096 3,621E-6

Ст.помил.0,0001826 9,312E-5 1,093E-5

Значим. 0,8326 0,0013 0,7473

Джерело Сум.квадр. Степ.св Середн.квадр.

Регрес. 5,798E-6 2 2,899E-6

Залишк. 5,35E-8 7 7,643E-9

Вся 5,851E-6 9

Множин. R R^2 R^2прив Ст.помил. F Значим

0,99542 0,99086 0,988248,7424E-5 379,3 0

Гіпотеза 1: <Регресійна модель адекватна експериментальним даним>

Хпрогн Упрогн Ст.помил. Довір.інт

-5,711 2074 83,09 194,8

-4,711 2065 80,96 189,8

-3,711 2059 81,71 191,5

-2,711 2060 85,26 199,9

-1,711 2080 91,29 214

-0,711 2208 99,34 232,9

Додаток Ц.

Модель: оптимума $Y = x/(a_0+a_1*x+a_2*x^2)$

Коеф.	a0	a1	a2
Значення	2,353E-70	0,0002095	1,322E-6
Ст.помил.	1,528E-5	5,874E-6	6,527E-7
Значим.	0,9851	0	0,0678

Джерело Сум.квадр. Степ.св Середн.квадр.

Регрес.	9,436E-6	2	4,718E-6
Залишк.	2,791E-8	10	2,791E-9
Вся	9,408E-6	12	

Множин R	R^2	R^2прив	Ст.помил.	F	Значим
0,99852	0,99703	0,99644	5,283E-5	1690	0

Гіпотеза 1: <Регресійна модель адекватна експериментальним даним>

Хпрогн	Упрогн	Ст.помил.	Довір.інт
14	4386	53,35	117,6
15	4360	54,96	121,1
16	4336	56,73	125
17	4311	58,64	129,3
18	4286	60,69	133,8
19	4262	62,85	138,5
20	4238	65,12	143,5
21	4215	67,49	148,7
22	4191	69,94	154,2
23	4168	72,47	159,7
24	4145	75,07	165,5
25	4123	77,73	171,3
26	4101	80,45	177,3
27	4078	83,22	183,4
28	4057	86,03	189,6
29	4035	88,89	195,9

ПРОСТА РЕГРЕСІЯ. Файл:

Змінні: x1, x2

Модель: оптимума $Y = x/(a_0+a_1*x+a_2*x^2)$

Коеф.	a0	a1	a2
Значення	2,714E-60	0,0008941	1,841E-5
Ст. помил.	0,0001032	4,667E-5	6,088E-6

Значим. 0,9779 0 0,016

Джерело Сум.квадр. Степ.св Середн.квадр.

Регрес.0,0001361 2 6,807E-5

Залишк. 8,668E-7 8 1,084E-7

Вся 0,0001353 10

Множин R R^2 R^2прив Ст.помил. F Значим

0,99679 0,99359 0,99199 0,00032917 628,2 0

Гіпотеза 1: <Регресійна модель адекватна експериментальним даним>

Хпрогн Yпрогн Ст.помил. Довір.інт

12 896,6 30,81 70,35

13 882,1 32,07 73,23

14 868 33,46 76,41

15 854,3 34,97 79,86

16 841,1 36,59 83,55

17 828,3 38,3 87,44

18 815,9 40,08 91,52

19 803,8 41,94 95,76

20 792,1 43,85 100,1

21 780,7 45,82 104,6

22 769,6 47,83 109,2

23 758,9 49,89 113,9

24 748,4 51,98 118,7

25 738,3 54,1 123,5

26 728,4 56,25 128,4

27 718,7 58,43 133,4

ПРОСТА РЕГРЕСІЯ. Файл:

Змінні: x1, x4

Модель: оптимума $Y = x/(a_0+a_1*x+a_2*x^2)$

Коеф. a0 a1 a2

Значення -8,67E-8 0,0004115 1,041E-6

Ст.помил. 1,241E-5 5,612E-6 7,32E-7

Значим. 0,9905 0 0,1909

Джерело Сум.квадр. Степ.св Середн.квадр.

Регрес. 1,979E-5 2 9,894E-6

Залишк. 1,253E-8 8 1,567E-9

Вся 1,98E-5 10

Множин R R^2 R^2прив Ст.помил. F Значим
 0,99968 0,99937 0,99921 3,958E-5 6315 0

Гіпотеза 1: <Регресійна модель адекватна експериментальним даним>

Хпрогн	Үпрогн	Ст.помил.	Довір.інт
12	2359	10,6	24,2
13	2353	11,03	25,19
14	2347	11,51	26,28
15	2341	12,03	27,47
16	2336	12,59	28,74
17	2330	13,17	30,08
18	2324	13,79	31,48
19	2319	14,43	32,94
20	2313	15,08	34,44
21	2308	15,76	35,99
22	2302	16,45	37,57
23	2297	17,16	39,19
24	2291	17,88	40,83
25	2286	18,61	42,49
26	2280	19,35	44,18
27	2275	20,1	45,89

ПРОСТА РЕГРЕСІЯ. Файл:

Змінні: x1, x6

Модель: оптимума $Y = x/(a_0+a_1*x+a_2*x^2)$

Коеф.	a0	a1	a2
Значення	1,294E-6	0,0008479	2,22E-6
Ст.помил.	6,638E-5	3,002E-5	3,915E-6
Значим.	0,9825	0	0,5911

Джерело Сум.квадр. Степ.св Середн.квадр.

Регрес.	8,377E-5	2	4,189E-5
Залишк.	3,586E-7	8	4,482E-8
Вся	8,341E-5	10	

Множин R R^2 R^2прив Ст.помил. F Значим
 0,99785 0,9957 0,99463 0,00021171 934,5 0

Гіпотеза 1: <Регресійна модель адекватна експериментальним даним>

Хпрогн	Упрогн	Ст.помил.	Довір.інт
12	1143	20,87	47,64
13	1140	21,72	49,59
14	1138	22,66	51,74
15	1135	23,68	54,08
16	1132	24,78	56,58
17	1129	25,93	59,21
18	1126	27,14	61,98
19	1123	28,4	64,84
20	1121	29,7	67,81
21	1118	31,03	70,85
22	1115	32,39	73,96
23	1112	33,78	77,14
24	1110	35,2	80,37
25	1107	36,64	83,66
26	1104	38,09	86,98
27	1101	39,57	90,34

ПРОСТА РЕГРЕСІЯ. Файл:

Змінні: x1, x2

Модель: оптимума $Y = x/(a_0+a_1*x+a_2*x^2)$

Коеф. a0 a1 a2

Значення 5,065E-70,0004579 3,621E-7

Ст.помил. 3,053E-5 1,381E-5 1,801E-6

Значим. 0,9844 0 0,8393

Джерело Сум.квадр. Степ.св Середн.квадр.

Регрес. 2,342E-5 2 1,171E-5

Залишк. 7,585E-8 8 9,481E-9

Вся 2,335E-5 10

Множин R R^2 R^2прив Ст.помил. F Значим

0,99837 0,99675 0,99594 9,7371E-5 1235 0

Гіпотеза 1: <Регресійна модель адекватна експериментальним даним>

Хпрогн	Упрогн	Ст.помил.	Довір.інт
12	2163	30,64	69,97
13	2162	31,9	72,83
14	2160	33,28	75,99
15	2158	34,79	79,43
16	2157	36,39	83,09

17	2155	38,09	86,97
18	2153	39,87	91,03
19	2152	41,71	95,24
20	2150	43,62	99,59
21	2148	45,57	104,1
22	2147	47,58	108,6
23	2145	49,62	113,3
24	2143	51,7	118
25	2142	53,81	122,9
26	2140	55,95	127,8
27	2138	58,11	132,7

ПРОСТА РЕГРЕСІЯ. Файл:

Змінні: x1, x4

Модель: оптимума $Y = x/(a_0+a_1*x+a_2*x^2)$

Коеф. a0 a1 a2

Значення 2,512E-7 0,0003897 5,127E-6

Ст.помил. 2,077E-5 9,394E-6 1,225E-6

Значим. 0,9873 0 0,0033

Джерело Сум.квадр. Степ.св Середн.квадр.

Регрес. 2,239E-5 2 1,119E-5

Залишк. 3,512E-8 8 4,39E-9

Вся 2,235E-5 10

Множин R R^2 R^2прив Ст.помил. F Значим

0,99921 0,99843 0,99804 6,6254E-5 2550 0

Гіпотеза 1: <Регресійна модель адекватна експериментальним даним>

Хпрогн Yпрогн Ст.помил. Довір.інт

12 2216 16,72 38,17

13 2191 17,4 39,73

14 2167 18,16 41,46

15 2143 18,98 43,33

16 2120 19,85 45,33

17 2097 20,78 47,44

18 2075 21,75 49,66

19 2053 22,75 51,96

20 2031 23,79 54,33

21 2010 24,86 56,77

22	1990	25,95	59,26
23	1970	27,07	61,81
24	1950	28,2	64,4
25	1931	29,36	67,03
26	1912	30,52	69,69
27	1893	31,7	72,39