

професій за престижністю, наявністю відносин підлеглості тощо).

1. Капитонов Э. А. Социология XX века. - Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. - 186 с.

2. Вебер М. Основные понятия стратификации // Социологические исследования. - 1994. - № 5. - С. 147-156.

3. Радаев В. В., Шкаратан О. И. Социальная стратификация. - М.: Наука, 1995. - 364 с.

4. Маркс К., Энгельс Ф. Манифест Коммунистической партии. Принципы коммунизма. - М.: Прогресс, 1979. - 96 с.

5. Смешанное общество. Российский вариант / Л. В. Никифоров (отв. ред.); РАН, Институт экономики. - М.: Наука, 1999. - 328 с.

The article is devoted the analysis of basic indicators of labour-market Ukraine in the context of gender equality. Certainly basic problems and directions of providing of gender equality are during realization of labour rights for workers in the field of employment, pay, education and professional preparation, in-plant, pension providing and terms of labour training.

УДК 331.109.74(477.8)

Михайлюк А. В.

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ КАРПАТСЬКОГО РЕГІОНУ: СТАН, ПЕРСПЕКТИВИ ТА СТРАТЕГІЯ

У статті проаналізовано розвиток трудового потенціалу в регіональному аспекті, оскільки дана проблема є найменш досліджена з погляду оцінки науково-методичної бази вимірювання кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу.

Ключові слова: *трудоий потенціал, трудові ресурси, розвиток трудового потенціалу, демографічна політика, стратегія розвитку трудового потенціалу.*

I. Вступ. Поглиблення знань про місце і роль людини в процесі виробництва, орієнтація економіки на якісні параметри економічного зростання і викликані цими процесами зміни в системі використання живої праці призвели до появи і широкого застосування категорії “трудоий потенціал”. Соціально-демографічна категорія “трудоий потенціал” виникла на базі і в доповнення до таких традиційних понять, як “робоча сила”, “трудоий ресурси”, “сукупний працівник” тощо. Офіційного визначення трудового потенціалу набув, починаючи з Указу Президента України „Про основні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні до 2010”, де сказано, що трудоий потенціал – це сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров’я, психологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальні рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір проводити трудову діяльність [1]. Проте багато вчених зазначають,

що трудоий потенціал насамперед – це максимально можлива здатність до праці, якою володіє суспільство на даному етапі розвитку та результативна узагальнююча характеристика, що відображає явища та процеси, пов’язані прямо або опосередковано з головною сферою життєдіяльності членів суспільства – працею.

Починаючи з 1993 року населення України скорочується. Зменшення населення країни протягом XX століття спостерігається вже четвертий раз. Але на відміну від попередніх періодів, коли такі втрати були обумовлені найгострішими соціальними потрясіннями – першою світовою та громадянськими війнами, голодомором та репресіями 30-х років, другою світовою війною, в наш час воно було цілком очікуваним. Кризові явища періоду реформ лише прискорили реалізацію давніх прогнозів демографів.

II. Постановка завдання. Важливість розвитку трудового потенціалу у регіональному аспекті обумовлена двома обставинами. По-перше, через значні регіональні розбіжності в режимах відтворення населення показники по країні в цілому мають частково фіктивний характер. По-друге, внесок окремих територій у відтворення населення й формування трудового потенціалу в державі суттєво різняться. Катастрофічна демографічна ситуація в Україні та її регіонах, відсутність дієвої регіональної демографічної та соціальної політики зумовили необхідність комплексного дослідження

розвитку трудового потенціалу. Мета статті: проаналізувати стан та напрями підвищення ефективності використання трудового потенціалу Карпатського регіону.

III. Результати. На початку 1993р. в Україні проживало 52,2 млн. чол., а на 1 січня 2011 р. проживає 45,7 млн. чол. Упродовж 2010 р. чисельність населення зменшилася на 184,4 тис. осіб, або на 4,0 особи в розрахунку на 1000 жителів. Чисельність населення зменшилася виключно за рахунок природного скорочення (200,5 тис. осіб), водночас зафіксовано міграційний приріст населення (16,1 тис. осіб).

Що стосується Карпатського регіону, то тут проживає 6093,5 тис.чол. (Закарпатська обл. – 1247,4 тис. осіб, Чернівецька обл. – 904,3 тис. осіб, Івано-Франківська обл. – 1379,8 тис.осіб, Львівська обл. – 2544,7 тис. осіб.). Трудові ресурси Карпатського регіону складають 2732,06 тис.чол. (Закарпатська обл. – 734,36 тис. осіб, Чернівецька обл. – 349,7 тис.осіб., Івано-Франківська обл. – 540,8 тис.осіб, Львівська обл. – 1107,2 тис. осіб.) [5]. Можна проаналізувати динаміку зменшення населення регіону за допомогою рисунка 1.

56,7 тис. осіб, Чернівецька обл. – 40,5 тис.осіб., Івано-Франківська обл. – 51,9 тис.осіб, Львівська обл. – 97,3 тис. осіб.) Рівень безробіття по регіону складає 10%, по Україні відповідно – 9,8%. Найвищий рівень безробіття зафіксовано у Чернівецькій області – 11,1%[5].

Перехід України на соціально-орієнтовані ринкові відносини надзвичайно гостро поставив проблему зайнятості населення. Недостатньо ефективного використання трудового потенціалу зумовлене спадом виробництва, зростанням ризику незайнятості, збільшенням прихованого безробіття, розбалансованістю процесів відтворення робочих місць з наявною робочою силою, зниженням мотивації до продуктивної праці, нагромадженням виробничого устаткування із наднормативним строком експлуатації, що посилює суперечність між формальною зайнятістю і фактичною надзвичайно низькою результативністю виробничої діяльності.

Шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу обумовлені розвитком ринкових реформ. У зв'язку з цим зупинимося на найактуальніших моментах і напрямих формування ринку праці та проблемах зайнятості (рис. 2). [3,31]

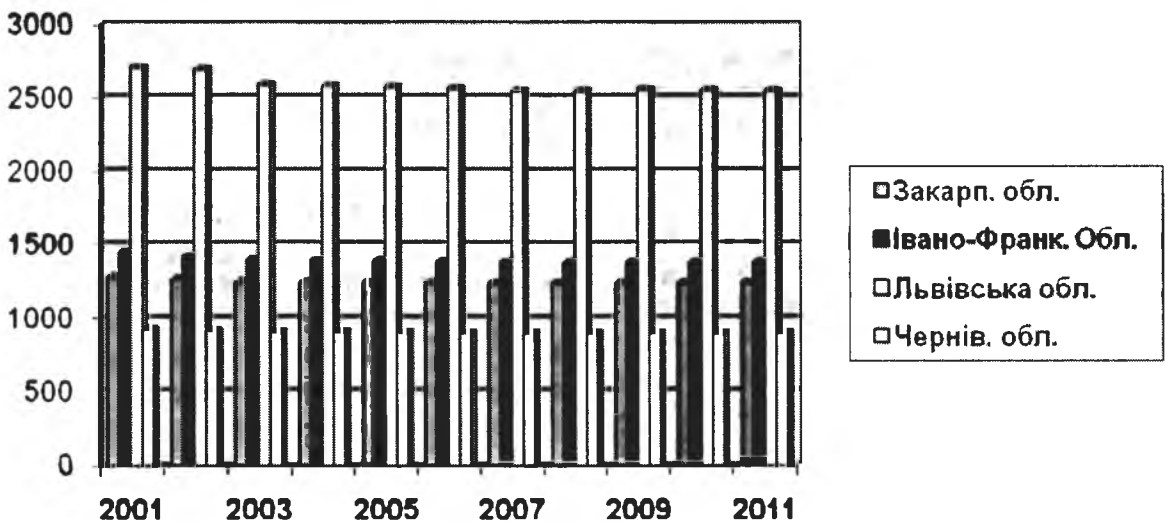


Рис. 1. Чисельність населення Карпатського регіону 2001-2011рр.

З даних досліджень можна проаналізувати, що частка трудових ресурсів складає тільки 45% від усього населення. Проте навіть і дані трудові ресурси не можуть повністю реалізувати свій трудовий потенціал, оскільки досить велика частка людей працездатного віку залишаються безробітними. Чисельність безробітних (за методологією МОП) становить по Україні 1983,4 тис. осіб, а в Карпатському регіоні – 259,1 тис.осіб (Закарпатська обл. –

У сучасних умовах важливу роль в ефективному використанні трудового потенціалу відіграє економічна та соціальна політика держави. Її вплив на ефективність суспільного виробництва здійснюється через: практичну діяльність урядових установ і державних структур; різноманітні види законодавства; фінансові заходи та стимули; запровадження нормативів; створення ринкової, виробничої та соціальної інфраструктури; макроекономічні структурні



Рис. 2. Шляхи та напрями підвищення ефективності використання трудового потенціалу

зміни; програми роздержавлення власності і приватизації державних підприємств; комерціалізації організаційних структур тощо.

Економічна проблема ускладнюється прихованим безробіттям. У зв'язку з цим перед українським урядом стоїть кілька важливих завдань: з одного боку, прискорити проведення економічних реформ, а з другого – забезпечити продуктивну зайнятість максимальної кількості економічно активного населення, яка б відповідала ринковим потребам. Щоб розв'язати ці нагальні і невідкладні проблеми ринку праці та зайнятості, потрібно створити конкурентне середовище, яке сприяло б перебудові підприємств і зумовлювало б значні зміни у структурі зайнятості. Є потреба також у створенні широкої мережі інкубаторів бізнесу, де надаватиметься потрібна допомога потенційним підприємцям і тим, які вже починають власну справу, в управлінні фірмою, в організації доступу до нових технологій, до кредитів.

Висока регіональна диференціація соціально-економічного розвитку визначає потенціал розвитку місцевої ініціативи та відповідальності регіональних владних структур за розвиток ринку праці. Регіони повинні мати змогу формувати довгострокові стратегії розвитку, що базувалися б на цілісному аналізі економічно-

го та соціального потенціалу, притаманному певному регіону, включаючи спеціалізацію і виробничу орієнтацію населення.

Враховуючи наявний в Карпатському регіоні природний, економічний, науковий і технічний потенціал, його історичні та географічні особливості, стратегічна мета перспективного розвитку території полягає в тому, щоб на основі оптимального використання природних, матеріально-технічних, трудових, інтелектуальних ресурсів створити ефективну економічну систему ринкового типу, яка забезпечить матеріальний добробут населення та економічну безпеку краю.

Досягнення поставленої мети вбачається в поетапній реалізації першочергових завдань. На найближчий період основними пріоритетами регіонального розвитку повинні виступати:

- рекреаційний комплекс;
- агропромисловий комплекс;
- лісопромисловий комплекс;
- машинобудування;
- невиробнича сфера, особливо в гірській частині;
- охорона навколишнього середовища;
- збереження і відновлення історико-культурної спадщини.

Створення необхідних умов розвитку цих галузей і сфер людської діяльності забезпечить піднесення загального соціально-економічного рівня, який повинен визначатися не тільки загальнодержавними інтересами, а й зумовлюватися потребами та інтересами самого регіону: суб'єктами господарювання, які тут розміщені, і населенням, яке тут проживає.

Одним із стратегічних напрямків розвитку Карпатського регіону є пріоритетне освоєння його рекреаційного потенціалу. Для підтвердження обґрунтованості цього вибору можна навести такі основні аргументи.

1. Наявність природно-ресурсної бази. В регіоні є понад 800 джерел і свердловин лікувальних мінеральних вод усіх відомих типів, багато з них унікальні. Їх запаси достатні для щорічного оздоровлення більше як 7 млн.чол. Зараз рівень їх використання не перевищує 15%. Розвідано також значні запаси лікувальних грязей та озокериту (Борислав та Східниця). Ці ресурси у поєднанні з сприятливими кліматичними умовами є природною базою розвитку стаціонарно-курортної справи. Карпати мають потужний потенціал для розвитку різних видів туризму. Мальовничі ландшафти, рельєф створюють сприятливий фон для короткотривалого відпочинку. Карпати не мають альтернативи на Україні щодо розвитку гірськолижного спорту на рівні світових стандартів.

2. Вигідне географічне положення. Регіон розташований в центрі Європи, через нього проходять різноманітні зв'язки, а непогана транспортна доступність є сприятливим фактором залучення контингенту відпочиваючих не тільки з східних регіонів, а й Європейських країн. Карпати можуть служити своєрідним полігоном дислокації центрів міжнародного бізнесу, що стимулюватиме ріст комерційного та ділового туризму.

3. Екологічний феномен території. З однієї сторони, природа Карпат у порівнянні з іншими регіонами зазнала менших втрат і в багатьох місцях зберегла свій первісний стан. А для різних форм відпочинку і туризму це дуже важливо. З другої сторони, враховуючи винятково важливе кліматичне і водно регулююче значення Карпат як для України, так і для сусідніх Європейських держав, гостро стоїть питання збереження унікальної природи цього краю. Якщо відкинути чисто консервативні варіанти виконання цього завдання, то туризм і відпочинок в екологічно обґрунтованих межах мо-

жуть виступати активною формою забезпечення екологічної безпеки Карпат.

4. Соціально-економічна специфіка гір. У гірських районах чотирьох Карпатських областей проживає близько 20% усього населення. З них третя частина – на висоті 500м і більше. Гори створюють специфічні надзвичайно складні умови проживання та господарювання, особливо у сільському господарстві. Тому гостро стоїть проблема зайнятості населення тих районів, і як результат – низький рівень матеріального добробуту жителів гір. Стабілізації цих та інших негативних процесів за рахунок розширення сфер зайнятості, розвитку інфраструктури сприятиме туризм з відповідним сервісом та організацією обслуговування, в яких може бути задіяне місцеве населення. В даному контексті розумної альтернативи рекреації просто не існує.

5. Економічна конкурентоспроможність рекреаційної сфери. Світовий досвід показує, що туризм є високорентабельною галуззю народного господарства. Наприклад, в Італії він дає 17 млрд. дол., що дорівнює 30% від суми доходів щорічного експорту цієї країни; в Італії прибуток від туризму становить 11%, в Данії – 8%, в Австрії – 9% прибутків, які надходять від експорту товарів за кордон. Сьогоднішні показники економічної результативності вітчизняного туризму поки що далекі від зарубіжних. Хоча в Карпатах є окремі центри, де рекреаційна галузь займає провідне місце в господарській структурі. В цілому Карпатський регіон зараз посідає друге місце в Україні за обсягом доходів від рекреаційної сфери (22% від сумарного показника по Україні) і поступається лише Криму (42%), випереджаючи Причорноморський регіон (17%) та Приазов'я (13%).

IV Висновки. Отже, основними шляхами підвищення ефективності використання трудового потенціалу є: вирішення проблем прихованого безробіття, формування ринкового механізму, створення здорового макроекономічного середовища, розробка довгострокових програм зайнятості, розвиток і підтримка регіональних ринків праці, підтримка інновацій у сфері підприємництва, переорієнтація системи професійної підготовки та ін.

1. Указ Президента України „Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року” № 958/99 від 3.08.1999р.

2. Варналій З. С. Регіони України: проблеми та пріоритети Соціально-економічного розвитку. // Монографія. // К. Знання України, 2007 р. – 498 с.

3. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. – Управління трудовими ресурсами. Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.

4. Івано-Франківщина Україна Світ за 2005 рік. Статистичний щорічник. За ред. М. М. Калімбровського. – Головне управління статистики в Івано-Франківській області, 2006. – 590 с.

5. www.ukrstat.com.ua

In the article was analyzed characteristics of the working potential. Great attention is paid to the development of the working potential in the regional aspect, as the given problem is less investigated from the point of view of the mark of the scientific – methodological basis of the measurement of quantitative and qualitative characteristics of the working potential.

УДК 331.556

Шекета Є. Ю.

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

У статті розкрито основні мотиви трудової міграції населення України. Розглянуто сучасні тенденції і наслідки трудової міграції. Обґрунтовується необхідність підвищення ефективності реалізації міграційної політики на різних рівнях державного управління.

Ключові слова: міграція, трудова міграція, закордонні трудові мігранти, міграційні процеси, державна міграційна політика.

I. Вступ. Міграційні рухи є так званим індикатором реакції населення на зміни в економічному, політичному, соціальному житті будь-якого суспільства, а зміни в нашій державі відбуваються майже кожен день. І саме розмір, напрямки та масштаби таких процесів певною мірою свідчать про стабільність, або навпаки, нестабільність суспільного розвитку в країні. Процес міграції безпосередньо пов'язаний з економічними перебудовами в будь-якій країні.

Питання трудової міграції громадян України за кордон та в самій державі є проблемою державного рівня. Тема українських заробітчан активно обговорюється в пресі та на телебаченні, привертаючи увагу

всього суспільства. Мільйони трудових мігрантів з України, більшість з яких працює в Росії, країнах Західної Європи та Північної Америки, змушують державу по-новому усвідомити важливість проблеми захисту прав та свобод її громадян.

Дослідженням різних аспектів міграцій населення присвятили свої роботи такі вітчизняні та зарубіжні науковці, як М. Денисенко, П. Дорінгер, В. Євтух, Ж. Зайончовська, В. Іонцев, Е. Лібанова, О. Малиновська, О. Позняк, І. Прибиткова, М. Романюк, О. Старк, М. Тодаро, М. Шульга та ін. В роботах цих та інших

дослідників висвітлюється широкий спектр складових міграційної проблематики – від мотиваційних чинників міграцій населення до державного управління цими процесами.

II. Постановка завдання. З плином часу масштаби і роль трудової міграції зростають у всіх регіонах України, що призводить до необхідності подальших наукових досліджень. Метою статті є визначення основних проблем трудової міграції, пошук шляхів їх вирішення, а також аналіз міграційно-трудової структури групи носіїв інтелектуального потенціалу та їх соціальної захищеності, обґрунтування можливостей запобігання еміграції кваліфікованих спеціалістів.

III. Результати. Глобалізація виробництва, посилення взаємозалежності національних економік і, як наслідок, виникнення та постійний розвиток міжнародного ринку праці, що охоплює потоки трудових ресурсів, які перетинають національні кордони, призводять до трудової міграції громадян України. Трудові мігранти, які виїжджають за кордон – це особи, які здійснюють переселення, тобто перетинають державний кордон із метою пошуку роботи, високого рівня оплати праці, кращих умов життя.

Головною причиною трудової міграції з України можна, безумовно, вважати соціально-економічну. Важливими чинниками, які спонукають українців до виїзду за межі держави, є низький рівень життя та безробіття [1]. Дана обставина змушує громадян України шукати для себе кращої долі за кордоном, що цілком відповідає прагненню людини, яка бажає знайти роботу, достойну оплату її праці і має на це конституційне право.

Як суспільне явище трудова міграція має позитивні і негативні сторони, а його масштаби зумовлюють необхідність державного регу-