

ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

На правах рукопису

Коцур Андрій Семенович

УДК 316.334.52:331.5.024.54

**ФОРМУВАННЯ І РЕАЛІЗАЦІЯ РЕГІОНАЛЬНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ
ПОЛІТИКИ ЗБЕРЕЖЕННЯ І РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

Спеціальність 08.00.07 – Демографія,
економіка праці, соціальна економіка і політика

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата
економічних наук

Науковий керівник

Качан Євген Петрович

кандидат економічних наук, професор

Тернопіль – 2010

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ РЕГІОНАЛЬНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ЗБЕРЕЖЕННЯ І РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ	
1.1. Сутність регіональної соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу та методологічні основи її дослідження.....	10
1.2. Досвід зарубіжних країн щодо формування та реалізації регіональної соціальної політики у сфері збереження та розвитку трудового потенціалу та можливості його застосування в Україні.....	36
1.3. Науково-методичні підходи до оцінки сучасних тенденцій збереження та розвитку трудового потенціалу.....	50
Висновки до розділу 1.....	64
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ЗБЕРЕЖЕННЯ І РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА ЙОГО РЕГІОНАЛЬНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ	
2.1. Чинники збереження та розвитку трудового потенціалу України.....	67
2.2. Сучасний стан і тенденції формування і реалізації трудового потенціалу.....	94
2.3. Особливості соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу на регіональному рівні.....	122
Висновки до розділу 2.....	141
РОЗДІЛ 3 ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМКИ РЕАЛІЗАЦІЇ РЕГІОНАЛЬНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ЗБЕРЕЖЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ	
3.1. Створення організаційно-правових і соціально-економічних передумов формування та реалізації регіональної соціальної політики збереження і розвитку трудового потенціалу:.....	144

3.1.1. Вдосконалення нормативно-правового забезпечення формування та реалізації регіональної соціальної політики збереження і розвитку трудового потенціалу.....	145
3.1.2. Реформування фіскально-бюджетної системи.....	150
3.1.3. Підвищення ролі соціального страхування в збереженні трудового потенціалу.....	154
3.1.4. Розвиток соціальної інфраструктури.....	164
3.1.5. Розвиток сфери соціального діалогу.....	169
3.2. Концептуальні підходи щодо вироблення регіональних соціальних програм збереження і розвитку трудового потенціалу.....	172
Висновки до розділу 3.....	183
ВИСНОВКИ	186
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	190
ДОДАТКИ	208

ВСТУП

Актуальність теми. Необхідність наукового обґрунтування формування та реалізації регіональної соціальної політики стосовно збереження і розвитку трудового потенціалу України зумовлена прогресуючим процесом диференціації рівня соціально-економічного розвитку регіонів, що зумовлює різні обсяги фінансового забезпечення реалізації заходів соціальної політики. В умовах обмеженості фінансових ресурсів, що можуть бути спрямовані на заходи соціальної політики, виникає необхідність вироблення такої моделі соціальної політики, яка б сприяла збереженню і розвитку трудового потенціалу країни. Актуальність даної проблематики засвідчують й указ Президента України «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 29 грудня 2009 року «Про стан соціально-демографічного розвитку, охорони здоров'я і ринку праці в Україні», а також розпорядження КМУ від 22 липня 2009 року № 851-р «Про схвалення Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року». У згаданих документах обґрунтовано необхідність розв'язання проблем, що заважають збереженню та розвитку трудового потенціалу. Це можливо за умови вироблення цілеспрямованої соціально-економічної політики держави, складовою якої є регіональна соціальна політика.

Теоретичну основу сучасних досліджень регіональної соціальної політики у контексті збереження і розвитку трудового потенціалу становлять наукові праці О. Алімова, О. Амоші, А. Базилюка, С. Бандура, Д. Богині, І. Бондар, Ф. Бурджалова, О. Власюк, І. Гнибіденка, О. Грішнєвої, А. Гриненка, М. Долішнього, Т. Заяць, А. Колота, В. Куценко, А. Левіна, Е. Лібанової, Л. Лісогор, О. Макарової, В. Новікова, В. Онікієнка, А. Ревенка, Н. Римашевської, В. Рутгайзера, У. Садової, Л. Семів, В. Скуратівського, С. Смірної, Л. Шаульської, Л. Шевчук, В. Шматової, О. Яременка та інших.

У наукових працях цих учених розглянуто окремі аспекти державної соціальної політики, з'ясовані її актуальні методологічні та методичні

проблеми. Проте залишаються лише частково дослідженими й узагальненими методологія визначення і реалізації пріоритетів регіональної соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу, обґрунтування напрямів оптимізації й ефективності її реалізації, шляхи подолання негативних тенденцій розвитку трудового потенціалу тощо. Саме ці обставини і зумовили вибір теми дисертаційного дослідження та його актуальність. При виконанні дослідження автор орієнтувався на новітні досягнення сучасної економічної і соціологічної науки, оцінюючи можливості їх застосування в умовах України. Це спонукало до вивчення практики вироблення та здійснення в нашій державі регіональної соціальної політики. Зокрема, ґрунтовніше вона опрацьована на прикладі Тернопільської області.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Виконане дослідження є складовою частиною науково-дослідної тематики Тернопільського національного економічного університету за темою «Регіональні проблеми вдосконалення розміщення продуктивних сил» (державний реєстраційний номер 0105U000860). Особистий внесок здобувача полягає в розробленні підрозділів «Проблеми соціально-економічної трансформації ринку праці» й «Регіональна політика ринку праці: проблеми формування та напрямки реалізації».

Мета і завдання дослідження. Мета дисертаційної роботи полягає в розробленні та теоретичному обґрунтуванні методичних підходів і практичних рекомендацій щодо збереження й розвитку трудового потенціалу на основі формування та реалізації ефективної регіональної соціальної політики. Відповідно до мети дослідження були окреслені такі завдання:

– обґрунтувати необхідність формування та реалізації відповідної регіональної соціальної політики, спрямованої на збереження і розвиток трудового потенціалу регіону й держави в цілому;

– на основі аналізу й узагальнення праць вітчизняних і зарубіжних науковців, різних наукових шкіл уточнити зміст категорій «трудова потенціал», «регіональна соціальна політика збереження і розвитку трудового потенціалу»;

– розробити методичні підходи до аналізу сучасного стану збереження та розвитку трудового потенціалу і виявлення тенденції, що характерні для даних процесів й особливостей реалізації відповідної соціальної політики в конкретному регіоні;

– розкрити сутність складових елементів регіональної соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу, а саме: її мети, завдань, об'єкта, суб'єкта;

– визначити організаційно-правові та соціально-економічні передумови формування та реалізації регіональної соціальної політики збереження і розвитку трудового потенціалу;

– розробити концептуальні підходи щодо формування регіональних соціальних програм.

Об'єктом дослідження є регіональні процеси збереження та розвитку трудового потенціалу.

Предмет дослідження – методологічні та прикладні проблеми формування і реалізації регіональної соціальної політики збереження й розвитку трудового потенціалу.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційного дослідження є фундаментальні положення сучасної економічної теорії, результати наукових досліджень вітчизняних і зарубіжних учених у сфері регіональної соціальної політики. Дослідження теоретико-методологічних засад формування регіональної соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу виконані зі застосуванням монографічного і загальнонаукового аналітичного методу пізнання.

Для аналізу збереження і розвитку трудового потенціалу в Україні використані такі методи: економіко-статистичний, порівняльний, системного аналізу. Методика дослідження сучасних тенденцій збереження і розвитку трудового потенціалу ґрунтована на положеннях системного та регіонального підходів. Досягнення мети і завдання дослідження вирішено за допомогою

методів демографічного, порівняльного і статистичного аналізів та соціологічного опитування.

Інформаційною базою дослідження послужили законодавчі нормативно-правові акти Верховної Ради України, Президента і Кабінету Міністрів України, а також наукові публікації вітчизняних та зарубіжних учених, присвячені проблемам формування й реалізації регіональної соціальної політики збереження і розвитку трудового потенціалу, відповідні економіко-статистичні матеріали Державного комітету статистики, Головного управління статистики в Тернопільській області, дані соціологічного опитування, яке автор провів у регіоні.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у наступному:

вперше:

– обґрунтовано необхідність формування та реалізації регіональної соціальної політики, спрямованої на подолання негативних тенденцій і оптимізацію процесів збереження та розвитку трудового потенціалу, що є особливо актуально в умовах економічної кризи;

удосконалено:

– зміст поняття «трудоий потенціал», яке, на відміну від відомих по трактоване як сукупність якісних характеристик економічно активного населення, що можуть бути використані в процесі праці. Таке тлумачення окреслює і кількісні параметри трудового потенціалу;

– методичні підходи до аналізу сучасного стану збереження і розвитку трудового потенціалу, в яких, на відміну від наявних передбачено структурізацію відповідних показників, а також систему показників для соціологічного опитування мешканців області, що дає змогу виявити сучасний характер регіональної соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу;

набули подальшого розвитку:

– трактування поняття «регіональна соціальна політика збереження та розвитку трудового потенціалу», яке, на відмінну від існуючих, розуміється як

комплексу соціально-економічних заходів, спрямованих на забезпечення якісних та кількісних характеристик економічно активного населення відповідно до потреб національної економіки, що розробляються державними органами влади й місцевого самоврядування;

– складові елементи регіональної соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу, а саме: її мета, завдання, об'єкт, суб'єкт, які, на відміну від відомих, виокремлюють її в самостійний напрямок регіональної соціальної політики;

– пропозиції щодо формування об'єктивних передумов вироблення регіональної соціальної політики збереження і розвитку трудового потенціалу та ефективної її реалізації, зокрема стосовно внесення змін до Закону України «Про місцеве самоврядування» статей, що розширювали б повноваження органів місцевого самоврядування стосовно формування і використання трудового потенціалу, а також доручали б їм обов'язки формування та реалізації регіональної соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу; реформування фіскально-бюджетного законодавства з метою децентралізації бюджетної системи і забезпечення нормального функціонування підприємств, установ і закладів соціальної інфраструктури, особливо в сільській місцевості; підвищення ролі соціального страхування та впровадження обов'язкового медичного страхування осіб працездатного віку;

– концептуальні підходи щодо вироблення регіональних соціальних програм збереження і розвитку трудового потенціалу, врахування яких дасть можливість виробити та реалізувати відповідну цільову регіональну соціальну програму, що передбачатиме збереження та розвиток трудового потенціалу Тернопільської області.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що основні положення, викладені у дисертації використані в діяльності головного управління праці та соціального захисту населення Тернопільської обласної державної адміністрації (довідка № 01/3677 від 30. 10. 2008 р.), при викладанні для студентів Тернопільського національного економічного університету

дисциплін «Демографія», «Управління трудовим потенціалом», «Ринок праці», «Соціальна політика» (довідка № 126-26/1964 від 14.11.2008 р.), та при підготовці проекту постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Основних напрямків проведення державної політики зайнятості на 2010–2011 роки» (довідка №991/021/106/09 від 30.11.2009 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційне дослідження є одноосібно виконаною науковою працею, в якій викладено авторський підхід до формування та реалізації регіональної соціальної політики, спрямованої на збереження і розвиток трудового потенціалу. Результати дисертаційного дослідження належать авторові та є його внеском у розвиток економічної науки.

Апробація результатів дисертації. Основні результати дослідження викладені у доповідях і повідомленнях на: Міжнародній науково-практичній конференції «Перспективи та пріоритети розвитку людського капіталу в умовах глобалізації» (м. Харків, 2006 р.); II Міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми і механізми відтворення ресурсного потенціалу України в контексті євроінтеграції» (м. Рівне, 2006 р.); III Міжнародній науково-практичній конференції «Управління людськими ресурсами: проблеми теорії і практики» (м. Київ, 2007 р.); V Ювілейній міжнародній науково-практичній конференції «Економічний і соціальний розвиток України в XXI столітті: національна ідентичність та тенденції глобалізації» (м. Тернопіль, 2008 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції «Соціально-економічні та демографічні проблеми збереження і розвитку трудового потенціалу регіонів» (м. Тернопіль, 2009 р.).

Публікації. За результатами дисертаційного дослідження опубліковано 9 наукових праць, із них 4 – у фахових виданнях.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ РЕГІОНАЛЬНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ЗБЕРЕЖЕННЯ І РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

1.1. Сутність регіональної соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу і методологічні основи її дослідження

В умовах формування ринкової економічної системи структурні зрушення в господарському комплексі України під час поглиблення світової фінансово-економічної кризи викликали необхідність активного пошуку шляхів і засобів збереження та розвитку трудового потенціалу держави. Саме це має бути одним із ключових напрямів сучасної соціальної політики на всіх рівнях управління, насамперед, на регіональному. Йдеться про надання даним процесам регульованості з тим, щоб попередити вкрай небажаний розвиток подій на ринку праці, різке погіршення соціальної та політичної стабільності в суспільстві.

«Трудовий потенціал» як економічну категорію почали використовувати у середині другої половини ХХ сторіччя. Тоді були відомі різні тлумачення цього поняття. В умовах становлення ринкових відносин з'ясування змісту, структури, особливостей кількісних і якісних параметрів трудового потенціалу набуває особливої актуальності.

Виділяють такі основні напрямки розуміння категорії «трудовий потенціал». Перший напрямок розглядає поняття «трудовий потенціал» як тотожне «трудовим ресурсам». Таку думку поділяють представники московської економічної школи Г. Сергеева, Л. Чижова [137, с. 3], Г. Мелік'ян, Р. Колосова [180, с. 41]. Таке розуміння категорії «трудовий потенціал» обмежує його сприйняття, насамперед лише як категорію кількісного показника наявних людських ресурсів, що можуть бути залучені до трудової діяльності, тим самим не надаючи вагомому значення якісним характеристикам його складу.

Інше трактування категорії «трудоий потенціал» передбачає тісний зв'язок між його відтворенням і використанням. Так, І. Лукінов, О. Хомра та інші акцентують увагу на аналізі стадій життєвого циклу, кожна з яких має важливе значення у відтворенні якісних елементів трудового потенціалу. О. Хомра вважає, що він «як будь-який потенціал, як можливість у часі, передбачав наявність специфічного вимірювача власного часу, таким для життєвого потенціалу є тривалість очікуваного життя, для трудового потенціалу – тривалість очікуваного трудового періоду» [171, с. 94]. Тобто, «трудоий потенціал» розглядають, як можливість індивіда здійснювати трудову діяльність упродовж певного часу, проте залишаються недооціненими якісні параметри розвитку трудового потенціалу індивіда та умови їх реалізації.

Наукове тлумачення поняття «трудоий потенціал» запропонували представники львівської наукової школи, зокрема науковці Інституту регіональних досліджень НАН України М. Долішній, С. Злупко, С. Писаренко, У. Садова, Н. Тітова [46, с. 39–52; 118, с. 153]. Розширивши спектр характеристик трудового потенціалу, науковці львівської школи, які розуміли під ним насамперед «працездатне населення суспільства, регіону, міста, села і т. п. Тобто він охоплює особистісний чинник виробництва, який, однак, не може ні розвиватися, ні функціонувати поза технічними, економічними, соціальними, організаційними, екологічними та іншими умовами», згодом повніше розкрили сутність трудового потенціалу, модифікуючи її щодо перехідного періоду в розвитку економіки України.

Вагомий внесок, у розвиток наукових підходів до визначення поняття «трудоий потенціал», здійснили донецькі науковці: А. Амоша, Н. Балтачєєва, Л. Бунтовська, О. Доронина, С. Калініна, Н. Лук'янченко, В. Пастушенко, Г. Пікалова, Л. Шаульська, В. Шульга.

Представники київської наукової школи Д. Богиня і О. Грішнова поняття трудоий потенціал трактують як інтегральна оцінка характеристик економічно активного населення [17, с. 42]. В дану оцінку входять кількісні і якісні параметри цієї частини населення. Таке тлумачення є повнішим у порівнянні з

попереднім, адже до трудового потенціалу належить, економічно активне населення, а не працездатне. Тобто до трудового потенціалу вводять більшу сукупність людей, які можуть здійснювати трудову діяльність і чинять так.

С. Пірожков розглядає трудовий потенціал як «розвинену в даному суспільстві сукупність демографічних, соціальних та духовних характеристик і якостей, трудоактивного населення, що реалізовані або можуть бути реалізовані в умовах досягнутого рівня продуктивних сил...» [117, с. 16].

Останніми роками дедалі більше зацікавлення серед науковців викликає дослідження категорій «людський потенціал» та «людський капітал». Зокрема, О. Грішнова ототожнює поняття «людський капітал» і «трудова потенціал», але за умови реалізації останнього. [17, с. 14].

Узагальнення наведених трактувань трудового потенціалу дає змогу його структурувати, виділяючи наступні прояви:

- 1) трудовий потенціал незайнятого економічно активного населення та економічно не активного населення;
- 2) трудовий потенціал зайнятого економічно активного населення;
- 3) трудовий потенціал, що формується в результаті розвитку фізичних та інтелектуальних знань, навичок, здібностей людини, зумовлених капіталовкладеннями в трудовий потенціал економічно активного населення.

У першому прояві категорії «трудова потенціал» розуміють сукупність робочої сили, яка може бути залучена до економічної діяльності й характерна певними кількісними та якісними параметрами (особи економічно активного віку, котрі належать до економічно активного населення, і ті, які належать до нього, але при створенні певних соціально-економічних умов зможуть здійснювати трудову діяльність у майбутньому).

У другому значенні категорія «трудова потенціал» відображає частину економічно активного населення, яка бере безпосередню участь у суспільно-корисній діяльності й характерна певними кількісними та якісними параметрами.

Третє розуміння категорії трудового потенціалу, спричинене розвитком його якісних характеристик. Йдеться про підвищення трудового потенціалу в

результаті зростання продуктивності праці завдяки підвищенню рівня кваліфікації через набуття професійних навичок та освоєння капіталовкладень, спрямованих на розвиток трудового потенціалу.

Враховуючи викладене, ми поділяємо думку науковців, котрі розуміють під трудовим потенціалом складову людського потенціалу як потенціал людини і суспільства для здійснення трудової діяльності. Проте потрібно з'ясувати відмінність між людським капіталом, людським потенціалом і трудовим потенціалом. Людський капітал розуміють як здібності особи, що утворились завдяки інвестиціям в її трудовий потенціал та використовуються в процесі праці забезпечуючи людину певним доходом [17, с. 17]. Під людським потенціалом розуміють «високі якісні характеристики людини» [90, с. 16]. Тобто відмінність між людським капіталом та людським потенціалом проявляється у тому, що капітал є сукупністю продуктивних здібностей людини, що використовуються і приносять дохід, а потенціал є лише сукупністю якісних характеристик людини, котрі як можуть використовувати для отримання доходу людини, так і не використовувати з цією метою. Проте більший інтерес викликає сутність трудового потенціалу. Трудовий потенціал є сукупністю можливостей економічно активного населення здійснювати різного роду працю і реалізується в людський капітал лише у процесі праці при взаємодії з предметами й засобами праці, тим самим переносячи свою вартість на новостворену вартість виробленого продукту. Тобто, людський капітал, як чинник виробництва виникає шляхом реалізації фізичних, інтелектуальних, можливостей людини задля створення матеріальних і культурних благ з метою задоволення суспільних потреб. Трудовий потенціал, у нашому розумінні, є сукупністю фізіологічних та інтелектуальних характеристик, якими володіє економічно активне населення, що можуть бути реалізовані в процесі праці. Тобто, «трудовий потенціал», як і «людський потенціал» є якісні характеристики людини. Проте, кількісно трудовий потенціал обмежений кількістю економічно активного населення, а людський потенціал включає у свій склад якісні характеристики усіх вікових груп населення і не враховує їх економічну активність.

Аналізуючи зміст понять «трудоий потенціал», «людський потенціал», і «людський капітал» варто відзначити, що між ними існує тісний взаємозв'язок оскільки носієм потенціалу і суб'єктом капіталу є людина. Разом з тим, для економіки регіону і держави в цілому на сучасному етапі розвитку важливу роль відіграє «трудоий потенціал», який є складовою частиною «людського потенціалу» і являє собою сукупність якісних характеристик окремих індивідів, котрі вони можуть реалізувати в процесі праці. Сукупність носіїв трудового потенціалу формує економічно активне населення. Чисельність економічно активного населення характеризує кількісні параметри трудового потенціалу. В процесі реалізації якісних характеристик трудового потенціалу формується людський капітал, який приносить дохід його власникам.

В економічній літературі виділяють різні види трудового потенціалу враховуючи об'єкт дослідження: «1) за окремими групами населення – соціальною приналежністю, статтю, віком, характером розселення (регіон, місто, село); 2) за рівнями суспільної організації виробництва – національно-економічний, галузевий, рівень первинних господарських осередків (колектив, підприємства, бригади); 3) за функціональними групами промислово-виробничого персоналу і т. п.» [46, с. 11]. Враховуючи наш об'єкт дослідження ми дотримуємося розподілу видів трудового потенціалу, що запропонував М. Долішній: загальнодержавний, регіональний (галузевий) та індивідуальний. Саме така класифікація рівнів трудового потенціалу дає можливість виокремити трудовий потенціал регіону. Проте необхідно зазначити, що всі наведені рівні трудового потенціалу тісно пов'язані між собою взаємозалежними зв'язками, і розглядати їх необхідно у тісних соціально-економічних взаємозв'язках.

Особливої уваги заслуговують дослідження трудового потенціалу, присвячені визначенню його кількісних характеристик: значна частина авторів, які досліджують проблеми трудового потенціалу, кількісно характеризують його чисельністю працездатного населення, тобто ресурсами праці, якими розпоряджається суспільство, або із кількістю відпрацьованого часу [80, с. 23–24]. Окремі вчені, притримуються думки, що кількісно трудовий потенціал є

рівним сумарній чисельності людино-років економічно активного населення протягом яких вони здійснюють трудову діяльність, враховуючи особливість процесів природного, міграційного, та економічного руху населення даної території [103, с. 161]. Ми дотримуємося точки зору тих науковців, які трудовий потенціал кількісно ототожнюють із кількістю економічно активного населення. Саме економічно активне населення є тією сукупністю населення, яка може і бажає брати участь у процесі праці. Ця категорія охоплює не лише працездатне населення працездатного віку, а й осіб молодше працездатного віку (від 15 до 16 років), та осіб старше працездатного віку, які продовжують здійснювати трудову діяльність. Тобто економічно активне населення охоплює всі вікові групи населення представлені на ринку праці.

Важливим аспектом дослідження трудового потенціалу є визначення його якісних характеристик. «Якість трудового потенціалу – це сукупність властивостей, якими характеризується трудовий потенціал» [45, с. 12]. Саме якісні параметри трудового потенціалу виокремлюють його в самостійну економічну категорію з-поміж категорій «робоча сила» та «трудові ресурси», що науковці розглядали передусім як кількісні параметри ресурсів праці. Якість трудового потенціалу визначає рівень можливостей, котрий використовують та може бути використаний задля забезпечення ресурсами праці економіки країни. Під якістю трудового потенціалу необхідно розуміти все те, що становить сутність даного явища, основу відтворення трудового потенціалу. Серед науковців нема чітко встановлених критеріїв оцінки якості трудового потенціалу. Поняття якості трудового потенціалу охоплює характер можливостей економічно активного населення. Тобто, які в «носія» трудового потенціалу стан фізичного розвитку, стан здоров'я, рівень освіти, професійно-кваліфікаційні знання і навички, як він позиціонує себе у соціумі, яке його ставлення до суспільства в цілому.

Підсумовуючи й узагальнюючи викладене, пропонуємо **трудоий потенціал** розуміти як складову людського потенціалу, який є сукупністю якісних характеристик економічно активного населення, що можуть бути

використанні в процесі праці. Таке трактування дає змогу виділити якісний характер даної економічної категорії. Відмінність його від запропонованих раніше полягає у тому, що трудовий потенціал розуміють, як оцінка якісних характеристик економічно активного населення, а кількісна характеристика вже міститься в «економічно активному населенні». Маємо на увазі, що коли говоримо про економічно активне населення, то розуміємо кількісний статистичний показник наявних ресурсів для праці, що сформувалися на даній території. Необхідність такого трактування трудового потенціалу викликана зосередженням уваги на його якісних характеристиках, розвиток яких в ринкових умовах господарювання є джерелом підвищення ефективності праці та зростання її продуктивності. Також дане трактування підпорядковує категорію «трудова потенціал» категорії «людський потенціал».

В умовах становлення ринкових відносин відбувається і трансформація трудового потенціалу суспільства. Триває його кількісне скорочення за рахунок негативного природного приросту населення в працездатному віці, міграційних процесів, віково-статевих змін, зростання інвалідності. Негативні тенденції спостерігаються і в якості трудового потенціалу, зокрема, останнім часом таке явище, як «кадровий голод». В умовах економічної кризи зростає чисельність безробітних, зменшується кількість робочих місць. Ситуація, що склалася, насамперед, на ринку праці в Україні, актуалізує проблему збереження та розвитку трудового потенціалу.

Збереження існуючої кількості економічно активного населення та його відповідного якісного рівня, розвитку відповідно до потреб національної економіки є завданням державної соціальної політики.

Збереження трудового потенціалу держави – це комплекс соціально-економічних заходів спрямованих на подолання та попередження виникнення в майбутньому існуючих негативних тенденцій природного, міграційного, соціального та економічного руху економічно активного населення з метою створення передумов для розвитку трудового потенціалу. Держава як основний суб'єкт соціальної політики має створити такі соціально-економічні передумови

функціонування трудового потенціалу, що унеможлиблювали б виникненню негативних тенденцій його розвитку. Маємо на увазі, насамперед, подолання демографічної кризи та фіксацію наявних кількісних показників трудового потенціалу. Можливість збереження кількості економічно активного населення обмежена чисельністю населення, яке вступає в економічно активний вік. Оскільки 1990-і роки відзначились інтенсивним звуженням показників народжуваності населення та його економічно активної частини, і в найближчій перспективі важко розраховувати на зростання чисельності населення, яке вступає в економічно активний вік, то у таких умовах збереження трудового потенціалу визначається переважно якісними характеристиками. До них належать: поліпшення здоров'я працівників, підвищення рівня загальної освіти та спеціальної підготовки. Збереження якісних параметрів трудового потенціалу передбачає створення умов, що запобігали б втраті набутої кваліфікації, вмінь і навичок, належному функціонуванню сфери охорони здоров'я з метою збереження економічно активного населення. В умовах зменшення приросту населення працездатного віку трудовий потенціал суспільства можна зберегти за рахунок залучення до суспільно-корисної праці інвалідів у працездатному віці та осіб пенсійного віку за умови створення належних стимулів до праці. Збереження трудового потенціалу – це заходи покликані на зниження смертності населення в працездатному віці, зниження випадків настання інвалідності зайнятого населення внаслідок нещасних випадків на виробництві. Іншими словами, заходи в контексті збереження трудового потенціалу мають зберегти рівень розвитку продуктивних сил держави.

Розвиток трудового потенціалу – це комплекс соціально-економічних заходів спрямованих на відновлення втрачених та формування якісних характеристик трудового потенціалу, його раціонального розподілу та ефективного використання. Адже, як ми вже згадували, вплинути в короткотерміновій перспективі на процес збільшення чисельності економічно активного населення – важко. Розвиток якісних характеристик трудового потенціалу передбачає створення таких соціально-економічних умов за яких

можливе використання резервів розвитку трудового потенціалу, спрямованих на підвищення рівня професійної кваліфікації населення, при необхідності перекваліфікації, створення умов для розвитку інноваційного виробництва, що забезпечило б ефективне використання творчого потенціалу економічно активного населення та інше. Розвиток трудового потенціалу є основним завданням держави на шляху побудови конкурентоспроможної економіки.

Дослідженню проблем збереження та розвитку трудового потенціалу та людського потенціалу приділяють увагу чимало вітчизняних науковців, зокрема, О. Амоша, С. Бандур, О. Грیشнова, А. Колот, І. Курило, Е. Лібанова, В. Лич, О. Новікова, В. Онікієнко, Л. Семів, О. Стефанишин, Л. Шаульська, та інші [1; 4; 17; 56; 84; 110; 156; 180]. Однак сучасні процеси збереження та розвитку трудового потенціалу на регіональному рівні вимагають поглибленого дослідження.

Збереження і розвиток трудового потенціалу – багатогранні явища, і розглядати їх потрібно як сукупність різнобічного впливу на окремі категорії економічно активного населення.

Збереження і розвиток трудового потенціалу – це, насамперед, процес безпосереднього впливу на його носія (представника економічно активного населення), з метою формування його якісних параметрів та його раціонального розподілу та ефективного використання й запобігання негативних тенденцій його відтворення.

Суть збереження і розвитку якісних характеристик економічно активного населення полягає у безперервному відновленні й підтриманні фізичних сил і розумових здібностей людини та окремих соціально-економічних груп населення.

Розвиток трудового потенціалу тісно пов'язаний із його збереженням. Неможливо досягнути ефективного розвитку трудового потенціалу без усунення негативної динаміки змін його параметрів.

Основним об'єктом дослідження збереження і розвитку трудового потенціалу є економічно активне населення. Таке населення разом із економічно

неактивним і населенням молодше 15-и й старше 70-и років є складовими класифікації населення за методикою Міжнародної організації праці.

Під економічно активним населенням розуміють частину населення, яка зайнята суспільно-корисною діяльністю, що дає дохід. Згідно класифікації МОП, усе економічно активне населення, розподіляється на три групи: зайняте, безробітне, економічно неактивне населення. Зайняте та безробітне населення становлять економічно активне населення.

Економічно активне населення – це частина населення, що безпосередньо здійснює трудову діяльність або бажає її здійснювати та активно формує пропозицію робочої сили на ринку праці.

Економічно неактивне населення – це населення, яке не належить до економічно активного населення, відповідної вікової групи населення [35, с. 13–14].

Тенденції розвитку кількісного показника наявного економічно активного населення та його якісних характеристик мають чіткі регіональні особливості. У різних регіонах нашої держави на трудовий потенціал значно впливають різні чинники його розвитку. Тому доцільно здійснювати регулювання процесами збереження та розвитку трудового потенціалу саме на регіональному рівні. Це спричинює необхідність вироблення системної регіональної соціальної політики, яка полягає у реалізації соціальних заходів у регіонах і має сприяти оптимізації збереження і розвитку економічно активного населення.

У процесі збереження та розвитку головної продуктивної сили суспільства виникає ряд проблем, які потребують постійної уваги.

Це, зокрема, – природний рух населення, тенденції в його зайнятості, підвищення рівня освіти і кваліфікації працівників, міграційний рух. Природний рух населення – як основа збереження і розвитку трудового потенціалу; залучення працівників до виробництва; розподіл та перерозподіл трудових ресурсів між галузями, підприємствами, регіонами. Природний рух населення характеризує зміни чисельності економічно активного населення внаслідок співвідношення процесів смертності та народжуваності. У кожному регіоні

країни є певні особливості природного руху населення. На нього впливають такі чинники, як рівень здоров'я населення та рівень функціонування системи охорони здоров'я, рівень індустріального розвитку й урбанізації регіону, соціальні умови, традиції культури й побуту, конкретно-історичні чинники розвитку регіону, тривалість життя та ін. При дослідженні впливу природного руху населення на збереження та розвиток трудового потенціалу необхідно відразу з'ясувати, що визначальним для цих процесів є рівень смертності населення в економічно активному і особливо в працездатному віці та чисельність тих осіб, які вступають в економічно активний вік. Рівень народжуваності також впливає на збереження трудового потенціалу, проте лише в довготерміновій перспективі, коли новонароджені досягнуть економічно активного віку. Ефективність використання трудового потенціалу відображає рівень зайнятості населення. Він показує, в якому обсязі національна економіка використовує трудовий потенціал. Показники зайнятості населення також мають регіональні особливості, на які впливають рівень економічного розвитку регіону, рівень розвитку регіонального ринку праці, професійно-кваліфікаційна структура економічно активного населення у регіоні. Ще однією проблемою, котра потребує постійної уваги в процесі збереження і розвитку трудового потенціалу, є підвищення рівня освіти і кваліфікації працівників. Під підвищенням рівня освіти розуміють удосконалення функціонування освітньої системи на всіх рівнях (дошкільної, загально-середньої, середньо-спеціальної, вищої). Ринкові умови господарювання потребують постійного підвищення рівня знань і кваліфікації працівників. Значну увагу потрібно приділяти не лише отриманню першого фаху, а й перекваліфікації працівників у зв'язку зі структурними зрушеннями в економіці.

Міграційний рух населення також має велике значення при оцінці трудового потенціалу. Залежно від зафіксованих тенденцій механічного руху населення можна прогнозувати кількість економічно активного населення, яке володіє певними якісними характеристиками, котрі в короткотерміновій перспективі можуть змінити країну чи регіон проживання та, відповідно, місце

трудової діяльності. Важливим аспектами при аналізі міграційного руху є внутрішня міграція і мобільність трудового потенціалу.

У сучасній науковій літературі проблемам соціальної політики, зокрема регіональної соціальної політики, присвячено багато публікацій. Усі трактування соціальної політики є певною мірою умовними і такими, що не повністю відображають це поняття.

Досі немає загальноприйнятого визначення соціальної політики, оскільки окремі автори застосовують різні методи розкриття її сутності. Канадський учений Т. Ганслі, стверджує про неможливість чіткого визначення соціальної політики. Межі цього поняття важко окреслити, тому що воно охоплює заходи уряду, спрямовані на підвищення добробуту населення [15, с. 26]. Важко не погодитися з даним твердженням про неможливість чіткого визначення соціальної політики. На нашу думку, необхідно точніше окреслити саме межі соціальної політики.

Західні науковці під соціальною політикою розуміють дії держави і суспільства з метою втручання в ринкові відносини у зв'язку з потребами соціального захисту й суспільного добробуту [28, с. 16]. Німецький вчений В. Зомбарт вважав, що соціальна політика охоплює заходи економічної політики, спрямовані на регулювання економічної системи. Л. Борткевич розглядав соціальну політику як регулювання державою соціальних протиріч через законодавство і адміністрування. Німецький економіст А. Вагнер ототожнює соціальну політику з діями держави, що мають на меті регулювати справедливий процес розподілу. М. Вебер вважав, що треба підпорядкувати соціальну політику національному ідеалу й інтересу, розглядаючи її як складову економічної політики. В усіх наведених трактуваннях соціальна політика є не самостійним комплексом дій держави, а частиною економічної політики яка спрямована на регулювання економічною системою.

Заслуговує на увагу сучасне трактування соціальної політики К. Еспін-Андерсена і Дж. Е. Кольберга. У їхньому розумінні соціальна політика виступає як метод державного регулювання ринкової економіки. В даному контексті

розуміння категорії «соціальна політика» є методом розподілу і перерозподілу суспільних благ у тих сферах економіки, в результатах діяльності котрих відчуває потребу значна частина населення або конкретна категорія населення [142, с. 75]. В умовах конкурентної ринкової економіки, в окремих її галузях, держава змушена здійснювати активну політику спрямовану на перерозподіл прибутків від економічної діяльності з метою захисту окремих верств населення. На нашу думку, соціальна політика є багатограним явищем, і помилково зводити її лише до методу державного регулювання.

Поширеним є визначення соціальної політики як комплексу заходів, спрямованих на узгодження інтересів різних соціальних груп у сфері виробництва, розподілу та споживання [176, с. 12]. Дане трактування визначає соціальну політику не лише як заходи регулювання процесу розподілу і споживання, а й як узгодження інтересів різних груп населення. При цьому соціальна політика регулює відносини різних груп населення з приводу не лише споживання чи розподілу матеріальних та культурних благ, а й при їх створенні (виробництві).

Заслуговують уваги наукові підходи до тлумачення соціальної політики російського вченого Ф. Бурджалова. Він докладно проаналізував еволюцію підходів до визначення соціальної політики. Цей аналіз охоплює підходи до визначення суті соціальної політики, що склалися в ході історичного розвитку суспільства.

– В основу визначення поняття «соціальна політика» Бурджалов вкладав її «соціальність», «суспільність». Учений розглядає трудовий потенціал, працездатне і зайняте в суспільному виробництві населення як головний об'єкт соціальної політики, а її головну мету – поліпшення становища цих груп удосконаленням трудового і соціального законодавства. Цей підхід передбачає необхідність інституціоналізації соціальної політики.

– Другий підхід вченого припускає розгляд як головного об'єкта соціальної політики непрацездатних членів суспільства. При цьому основна увага звернута на гуманістичний аспект соціальної політики.

– У наступному напрямку Ф. Бурджалова розглянуто соціальну політику як механізм усунення негативних соціальних наслідків ринкової економіки з обмеженням сфер застосування соціальної політики, головним чином, процесами розподілу і перерозподілу доходів.

– Четвертий підхід Ф. Бурджалова стосується визначення суті соціальної політики і розглядає її як засіб регулювання добробуту суспільних груп на противагу ринковому регулюванню добробуту індивідів. При цьому всупереч попереднім підходам тут йдеться не тільки про окремі соціальні категорії населення, а й про населення в цілому [13, с. 27].

Очевидно, що кожний із підходів відображає той або інший бік соціальної політики, але жоден достатньо повно не відображає суть соціальної політики у цілому, оскільки в ході історичного розвитку суспільства, трансформації економічних систем відбувається розширення як об'єктів впливу, так і змісту соціальної політики. Вона не обмежується окремими категоріями населення, наприклад, тільки непрацездатними або лише працездатними. Прямим об'єктом є життєві умови практично всіх демографічних і соціальних категорій населення [13, с. 28].

Російський вчений С. Смирнов структурно аналізує категорію «соціальна політика». В своїх дослідженнях він виходить із того, що соціальна політика є одним із видів політики в цілому, і тому почати потрібно саме з останньої [139; с. 12], що дає змогу спочатку встановити рамки цього поняття, а потім розкрити його внутрішню сутність. Застосування такого підходу посприяло, встановленню того, що в наявних класифікаціях політику поділяють на внутрішню і зовнішню. В рамках нашого дослідження найбільший інтерес становить внутрішня політика держави. Вона охоплює усі сфери життя населення країни, у тому числі і тих, що стосуються формування умов задля збереження і розвитку трудового потенціалу. Соціальна політика держави у структурі загальнонаціональної політики є у складі саме внутрішньої політики держави.

Російський вчений В. Лаврененко соціальну політику розглядає як управління соціальною сферою суспільства, що має на меті забезпечити відтворення населення, розвиток суспільства та умов життєдіяльності людини [79, с. 14].

Український вчений А. Гріненко стверджує, що «соціальна політика – це важлива складова внутрішньої політики держави, яка втілюється в життя через соціальні програми і на практиці реалізує відносини в суспільстві в інтересах і через інтереси основних соціальних груп населення» [19, с. 27].

Ми підтримуємо думку, що соціальна політика є складовою внутрішньої політики держави. Соціальна політика спрямована на забезпечення добробуту громадян через надання їм можливості отримати необхідні матеріальні, культурні та духовні блага. Будучи конкретною формою вияву політики в цілому, соціальна політика має специфічні особливості, визначені її сутністю, а саме гуманістичне спрямування, орієнтованість на розвиток людини.

Соціальна політика визначає насамперед розподіл доходів, які формуються завдяки ринковим механізмам. Метою такого розподілу є: усунення значної диференціації доходів задля створення умов для підвищення ділової активності людини, спрямованої на зростання рівня її життя; соціальний захист тих, хто внаслідок об'єктивних і суб'єктивних причин не може забезпечити собі гідне існування.

Соціальна політика є особливою сферою управління сукупністю соціальних процесів. Вона встановлює та забезпечує перелік соціальних послуг, що необхідний для нормального функціонування та розвитку суспільства. Важливо підкреслити, що ефективність регулювання соціальними процесами великою мірою залежить від результатів економічної політики держави. Адже, як свідчить світовий досвід, між економічним зростанням та соціальним прогресом є пряма залежність. Як уже було вище зазначено, соціальна політика разом із економічною політикою формує внутрішню політику держави, тому ефективність їх здійснення залежить від їхньої збалансованості.

На нашу думку, соціальну політику потрібно трактувати на основі з комплексної оцінки її завдань і характеру їх вирішення. З урахуванням цього соціальну політику треба розуміти як складову внутрішньої політики держави, що спрямована на задоволення соціальних потреб та інтересів окремої людини і суспільства в цілому. Необхідно також розглядати соціальну політику в контексті тісних взаємозв'язків із економічною політикою і загальнодержавною внутрішньою політикою у цілому. Межі між соціальною та економічною політикою є досить умовними.

Одним із визначальних напрямків розвитку соціальної політики треба вважати розвиток процесу її регіоналізації.

Соціальну політику як складову державної внутрішньої політики здійснюють на трьох рівнях:

- 1) на загальнодержавному або макрорівні;
- 2) на регіональному або мезорівні;
- 3) на рівні підприємства або мікрорівні.

Регіональна соціальна політика поряд із регіональною економічною політикою – складова загальної регіональної соціально-економічної політики держави, яка за М. Долішнім: «..є система цілей і дій, що спрямовані на реалізацію інтересів держави щодо регіонів та внутрішніми інтересами самих регіонів, яка реалізується за допомогою методів, що враховують історичну, етнічну, соціальну, економічну та екологічну специфіку територій» [31, с.17].

Якщо побудувати ієрархічну структуру державної політики, то регіональна соціальна політика буде на її четвертому рівні: державна політика – внутрішня політика – регіональна політика – регіональна соціальна політика (рис. 1.1).

У «Концепції державної регіональної політики» зазначено, що регіональна соціальна політика має бути спрямована на «створення умов для динамічного збалансованого соціально-економічного розвитку України та її регіонів, підвищення рівня життя населення, забезпечення гарантованих державою соціальних стандартів для кожного її громадянина незалежно від місця проживання, а також поглиблення процесів ринкової трансформації на основі

підвищення ефективності використання потенціалу регіонів, підвищення дієвості управлінських рішень, удосконалення роботи органів державної влади та органів місцевого самоврядування» [59].

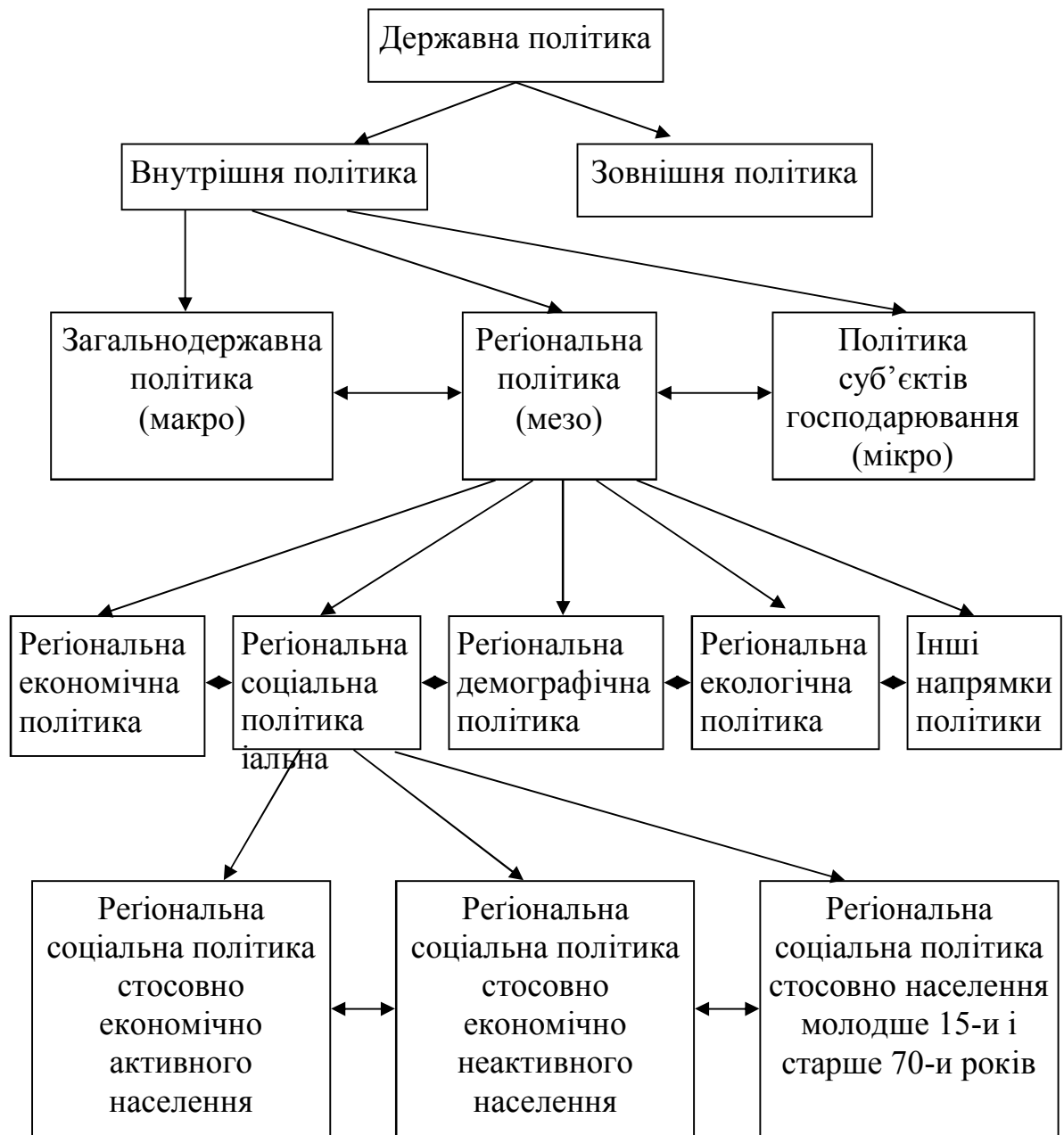


Рис. 1.1 Ієрархічна структура державної політики.

Учені РВПСУ вважають за доцільне вживати в економічній літературі термін «державна регіональна соціально-економічна політика» і розуміють під нею регіональне управління соціально-економічними процесами [5, с. 11]. Ми погоджуємося з цим твердженням, проте переконанні, що необхідно виділяти її в

самостійну економічну категорію – як регіональну соціальну політику, але розуміючи її тісний взаємозалежний зв'язок із регіональною економічною політикою. Така самостійність соціальної політики зумовлена наявністю самостійних цілей і завдань, які вона має виконувати.

Регіональна соціальна політика є діяльністю держави задля досягнення найсприятливіших умов соціально-економічного становища і розвитку окремих територій. Вона має враховувати економічні, культурні, соціальні, історичні особливості регіону. Суть регіональної соціальної політики зводиться до формування ефективних соціальних заходів держави в регіоні, зумовлених економічним, соціальним, демографічним, екологічним потенціалом регіону і спрямованих на досягнення загальнодержавних соціальних стандартів життя людини.

Основними причинами вироблення регіональної соціальної політики є економічна диференціація розвитку регіонів країни, наявність різних тенденцій демографічного розвитку, наявність у регіонах різних культурно-моральних, освітніх традицій. В окремих регіонах нашої держави залежно від рівня розвитку продуктивних сил сформувалися неоднакові можливості реалізації соціальної політики та різні завдання, що вона має вирішувати. Тому при виробленні соціальної політики, що ефективно розв'язувала б соціальні проблеми в окремому регіоні, потрібно враховувати економічний потенціал регіону, віково-статевий склад населення, частку працездатного населення в загальній чисельності населення, рівень зайнятості населення та рівень безробіття, освітньо-кваліфікаційний рівень громадян, які проживають на даній території, сучасний стан функціонування установ соціальної інфраструктури та інші.

Для формування високоефективної регіональної соціальної політики пріоритетне значення має створення сприятливого економіко-правового середовища її здійснення. На формування та реалізацію політики соціально-економічного розвитку регіонів України впливають чотири групи чинників: формування та реалізація державної регіональної політики; чинники, що

реалізують економічні відносини в регіоні; природно-ресурсний та виробничий потенціали регіону; організаційно-управлінські чинники [115, с. 18].

Залежно від соціально-економічної ситуації у конкретному регіоні та в державі у цілому необхідно окреслити коло завдань, які вирішують на загальнодержавному рівні, а які на регіональному залежно від соціальних потреб конкретного регіону країни. Потрібно звернути особливу увагу і на економічні можливості цих регіонів.

М. Долішній та С. Злупко вважали, що «однією із суттєвих особливостей України є те, що вона розбудовується на руїнах колоніально-імперського комплексу планово-директивного характеру. В умовах залежності Україна не могла проводити самостійної національної та регіональної соціально-економічної політики. Все це спричинило гостроту регіональних проблем» [30, с. 7].

Аналізуючи соціальні потреби за регіонами можна прийти до висновку, що їхня диференціація зумовлена відмінностями у демографічній ситуації та соціальному і економічному становищі населення у різних регіонах країни. Необхідно враховувати ці відмінності з метою оптимізації ефективності соціальної політики.

Сьогодні в Україні регіональна соціальна політика перебуває в процесі свого становлення. Її здійснення покладено на органи місцевої державної влади та місцевого самоврядування. Саме органи місцевого самоврядування мають найточніше визначати, які саме соціально-економічні проблеми найбільше турбують мешканців територіальної громади.

Через незавершеність територіально-адміністративної реформи та нерозмежування повноважень між центральною та виконавчою владою на місцях, а також органами місцевого самоврядування неможливо здійснювати цілеспрямовану, обґрунтовану регіональну соціальну політику.

Соціальна політика, яку здійснюють органи центральної влади спрямована на визначення основних проблем соціально-демографічного розвитку держави в цілому, розроблення системних заходів їх подолання, визначення соціальних

стандартів та шляхів їх забезпечення, окреслення основних завдань соціального захисту населення та джерел формування ресурсів для його здійснення. Органи виконавчої влади на місцях у контексті реалізації соціальної політики забезпечують управління та контроль за ефективністю діяльності об'єктів соціальної інфраструктури, що перебувають у державній власності, здійснюють моніторинг соціально-економічної ситуації в регіоні та визначають пріоритетність розв'язання соціально-демографічних проблем розвитку регіону. Органи місцевого самоврядування, як і органи виконавчої влади, здійснюють управління та контроль за діяльністю об'єктів соціальної інфраструктури, що перебувають у комунальній власності; підготовку, затвердження, організацію та контроль за виконанням програм соціально-економічного і культурного розвитку території; утворення цільових фондів соціальної допомоги інвалідам, визначення порядку та умов витрачання цих фондів, а також моніторинг соціально-демографічної ситуації відповідної території.

Різний ступінь соціально-економічного розвитку регіонів спричинений природо-ресурсними, кліматичними, економічними, соціальними чинниками та зумовлює різний обсяг фінансових ресурсів місцевих бюджетів. Від можливостей місцевих бюджетів залежить і ефективність здійснення регіональної політики. У промислово потужних регіонах можливе ефективніше вирішення більшого спектру завдань соціальної політики, ніж в областях із менш розвинутою економікою. На регіональному рівні, враховуючи можливості місцевих бюджетів, необхідно вирішувати найпроблемніші питання соціально-економічного життя населення. Так, при здійсненні соціальної політики на регіональному рівні доцільно реалізувати першочергові заходи щодо поліпшення соціальних умов життя громади: облаштування об'єктів соціальної інфраструктури (дошкільні заклади, загальноосвітні заклади, забезпечення територій фельдшерськими пунктами, бібліотеками та інші), соціальне забезпечення осіб, які потребують соціального захисту, збалансування попиту та пропозиції на регіональному ринку праці, забезпечення соціальних стандартів для всіх категорій населення. Регіональна соціальна політика має бути

спрямована на подолання диференціації соціально-економічного розвитку регіонів нашої держави.

Регіональна соціальна політика збереження та розвитку трудового потенціалу має враховувати особливості її реалізації:

- соціально-економічні;
- організаційно-правові;
- демографічні;
- природно-кліматичні.

Під *соціально-економічними* особливостями реалізації регіональної соціальної політики слід розуміти сучасний стан розвитку виробничо-господарського комплексу, соціальної інфраструктури регіону, наявну соціальну структуру населення, котре проживає на даній території (кількість осіб, які потребує активного соціального захисту з боку держави). Регіон із високим ступенем розвитку має змогу, залучити значно більше фінансових і матеріальних ресурсів для оптимізації регіональної соціальної політики. Залежно від розвитку економіки регіону формується і обсяг бюджетних надходжень, що можуть бути спрямовані у соціальну сферу.

Відмінності в соціально-економічному рівні розвитку регіонів, наявність різних соціально-економічних можливостей для реалізації соціальної політики зумовлюють її регіональний характер. Вироблення регіональної соціальної політики місцевими органами державної влади та органами місцевого самоврядування дає змогу, оптимально визначити пріоритетні напрямки її здійснення і матеріально-ресурсне забезпечення її виконання.

Організаційно-правовими особливостями регіональної політики збереження та розвитку трудового потенціалу є сформована законодавчо-нормативна база, що регулює питання функціонування місцевого самоврядування, управління закладами соціальної інфраструктури, бюджетної системи. Формування та реалізація регіональної соціальної політики на даному етапі розвитку держави ускладнене високою централізацією владних повноважень і фінансових ресурсів. Управління закладами соціальної

інфраструктури здійснюється органами державної влади. Місцеве самоврядування, яке й повинно формувати та реалізовувати регіональну соціальну політику повинно бути забезпечене відповідними фінансовими ресурсами, що формуються за рахунок надходжень місцевих податків і зборів.

Демографічними особливостями регіональної соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу є відмінність віково-статева структур населення різних регіонів та тенденцій природного та міграційного руху. Розробка заходів регіональної соціальної політики потребує врахування регіональних відмінностей у цих тенденціях з метою забезпечення збереження і розвитку трудового потенціалу.

Природно-кліматичні особливості регіону також є дуже важливими при виробленні шляхів подолання негативних тенденцій збереження і розвитку трудового потенціалу. Адже їх аналіз дає можливість визначити передумови для розвитку регіональної економічної політики результати якої позитивно вплинуть на процес збереження і розвитку трудового потенціалу.

Із викладеного випливає, що збереження та розвиток трудового потенціалу регіону необхідно здійснювати заходами *регіональної соціальної політики*, здатними забезпечити позитивну динаміку зміни кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу окремого регіону й країни в цілому. На наш погляд, регіональна соціальна політика є складовою державної соціальної політики, що реалізується через комплекс заходів, які спрямовані на досягнення відповідного рівня соціально-економічного розвитку громадян у тому чи іншому регіоні. Одним із основних завдань регіональної соціальної політики, що потребує вирішення, на даному етапі розвитку продуктивних сил має бути збереження та розвиток трудового потенціалу регіону. Виникає об'єктивна необхідність у виробленні та здійсненні саме регіональної соціальної політики, спрямованої на збереження та розвиток трудового потенціалу.

Ми пропонує використовувати поняття *регіональна соціальна політика збереження та розвитку трудового потенціалу* для заходів, реалізація яких повинна забезпечити подолання та попередження виникнення в майбутньому

негативних тенденцій природного, міграційного, соціального та економічного руху економічно активного населення, відновлення втрачених та формування якісних характеристик трудового потенціалу, його раціонального розподілу та ефективного використання. Необхідність застосування цього поняття зумовлена тим, що причини виникнення проблем збереження і розвитку трудового потенціалу є багатограними. Ці проблеми в умовах кризових явищ в економіці вимагають комплексного розв'язання. Досягти цього можна лише через сукупність послідовних заходів у цьому напрямку, які переважно належать до заходів соціального характеру. Тобто, через забезпечення добробуту людей, задоволення їхніх матеріальних, соціальних та духовних потреб будуть формуватись сприятливі умови для збереження та розвитку трудового потенціалу. Також, з метою врахування особливостей соціально-економічного та демографічного розвитку регіону, ефективного використання в заходах соціальної політики регіональних фінансових, матеріальних, людських ресурсів доцільно формування та реалізацію даної політики здійснювати органам місцевого самоврядування. Вони безпосередньо володіють інформацією про наявні соціальні проблеми у регіоні та зможуть визначити черговість їх вирішення в умовах обмеженості фінансових ресурсів. Звідси і регіональний характер даної політики.

Регіональна соціальна політика збереження та розвитку трудового потенціалу є складовою регіональної соціальної політики та внутрішньої політики держави в цілому і становить, комплекс соціально-економічних заходів, які проводять державні органи влади та органи місцевого самоврядування, що спрямовані на забезпечення формування якісних і кількісних характеристик економічно активного населення відповідно до потреб економіки регіону та країни в цілому.

Метою регіональної соціальної політики збереження і розвитку трудового потенціалу є забезпечення збереження і розвитку трудового потенціалу регіону шляхом створення відповідних організаційно-правових і соціально-економічних

передумов для вирішення існуючих проблем та розробки і реалізації відповідних регіональних соціальних програм.

З метою виділення відмінностей регіональної соціальної політики збереження і розвитку трудового потенціалу і соціальної політики загалом наводимо додаток А. В якому зазначено мету, предмет, суб'єкт та об'єкт цих політик.

Головним завданням регіональної соціальної політики збереження і розвитку трудового потенціалу є досягнення та забезпечення певного рівня і способу життя населення та якісних характеристик трудового потенціалу з урахуванням регіональних особливостей розвитку даного регіону. Разом із тим регіональна соціальна політика збереження та розвитку трудового потенціалу має бути спрямована на вирішення наступних завдань:

- посилення динаміки соціального розвитку регіону шляхом ефективного використання трудового потенціалу;
- забезпечення стійкого зростання реальних доходів і поліпшення умов життя населення регіону;
- зниження надмірного розриву в рівнях соціально-економічного розвитку між регіонами країни, забезпечення рівних умов життя і праці на всій території країни;
- поліпшення тенденцій демографічного розвитку трудового потенціалу;
- нарощення освітньо-кваліфікаційного потенціалу;
- підвищення регульованості міграційних процесів;
- розвиток регіональних ринків праці;
- підтримка малого підприємництва, як основи стабільної економіки;
- забезпечення стандартів щодо умов та охорони праці на виробництві;
- підвищення ролі соціального діалогу у соціально трудових відносинах.

Соціальний розвиток території має ґрунтуватися, насамперед, на ефективнішому використанні природно-ресурсного, економічного, фінансового, соціального і кадрового потенціалів даної території. Основне завдання держави

при цьому – створення правових, податкових та фінансових умов для стимулювання саме такого розвитку, за якого території не були б дотаційними.

Головними напрямками здійснення соціальної політики на мезорівні з метою збереження і розвитку трудового потенціалу є:

- підвищення рівня доходів за допомогою різних форм компенсації від підвищення цін, насамперед шляхом індексації доходів;
- допомога найбіднішим сім'ям;
- допомога у зв'язку з безробіттям;
- політика соціального страхування, встановлення мінімальної заробітної плати для працівників;
- розвиток освіти, охорони здоров'я, доквілля передусім за рахунок держави;
- набуття громадянами кваліфікації, гарантування зайнятості відповідно до законодавства (збереження робочих місць, дотримання тривалості робочого дня, своєчасна виплата заробітної плати, надання оплачуваних відпусток, створення профспілок) та інших [141, с. 35; 149, с. 5; 176, с. 15–18].

Предметом регіональної соціальної політики збереження і розвитку трудового потенціалу, як і соціальної політики держави загалом, є: соціальні аспекти життя людини та суспільства; соціальні відносини з приводу забезпечення соціальних гарантій, прав та соціального захисту громадян, які проживають в окремому регіоні. Основним *суб'єктами* регіональної соціальної політики збереження і розвитку трудового потенціалу є регіональні органи державної влади та органи місцевого самоврядування, керівні органи об'єднань роботодавців, роботодавці, керівні органи профспілкових об'єднань працівників, найманні працівники. У процесі розвитку демократичного суспільства суб'єктами соціальної політики є політичні партії, профспілки, спілки підприємців, громадські організації. Соціальна політика спрямовується на трудову діяльність людей, на формування у них соціальних мотивів до ефективної праці й передбачає сприяння держави та інших соціальних інститутів всебічному використанню економічно активного населення, його захисту від

безробіття. Важливим завданням регіональної соціальної політики в умовах фінансово-економічної кризи є регулювання рівня заробітної плати і рівня соціальних виплат у такому співвідношенні, що забезпечило б стимулювання осіб, які отримують соціальне забезпечення, до активної економічної діяльності, підвищення свого професійно-кваліфікаційного рівня та ефективного пошуку місця роботи. Соціальна політика має забезпечити здійснення заробітною платою всіх її основних функцій (відтворювальної, стимулюючої, розподільчої і соціальної) та оптимальне співвідношення між трудовими й нетрудовими (відсотки на вклади, дивіденди) доходами, між заробітною платою високо- і низькооплачуваних категорій працівників та ін. [34, с. 421].

Об'єктами регіональної соціальної політики збереження і розвитку трудового потенціалу є окремі категорії та групи економічно активного населення, котрі проживають на даній території і відрізняються за характером, методами й обсягами соціального захисту.

Тобто, об'єктом відповідної регіональної соціальної політики є трудовий потенціал регіону, кількісним виразником якого є економічно активне населення регіону. Збереження і розвиток трудового потенціалу має чіткі регіональні особливості, що зумовлюють власне регіональну соціальну політику, яка полягає в реалізації соціальних заходів у регіонах і має на меті сприяти оптимізації відтворення економічно активного населення.

Підсумовуючи вище викладене, можна стверджувати, що визначальну роль у процесі збереження і розвитку трудового потенціалу відіграє соціальна політика. Як складова загальної внутрішньої політики держави вона має забезпечити позитивний поступальний розвиток трудового потенціалу країни. Основними завданнями соціально-економічної діяльності країни в соціальній сфері має бути захист та створення умов для розвитку потенціалу економічно активного населення.

1.2. Досвід зарубіжних країн щодо формування та реалізації регіональної соціальної політики у сфері збереження і розвитку трудового потенціалу та можливості його застосування в Україні

У національних економіках різних країн світу соціальна політика має свої особливості залежно від соціально-економічної ситуації та моделі ринкової економіки окремої країни.

Регіональну соціальну політику, одним із об'єктів якої є трудовий потенціал регіону, розробляють і реалізують у рамках певної моделі. Ця модель передбачає стратегічні орієнтири, для досягнення яких, із урахуванням поточної ситуації, і розробляють систему заходів щодо вирішення завдань регіональної соціальної політики. І саме від вибору адекватної ефективної моделі та її реалізації багато в чому залежать соціально-економічні умови функціонування трудового потенціалу.

Світова практика сформувала кілька загальних моделей соціально-економічного розвитку, в рамках кожної з яких реалізують відповідну модель соціальної політики як частини загальної системи. Об'єднує ці різні моделі їх мета, що полягає в поліпшенні соціально-економічного стану населення, але в рамках кожної моделі передбачають досягнення окресленої мети за допомогою різних засобів.

У рамках даної проблеми особливий інтерес становлять моделі соціальної політики, що склалися в розвинених країнах.

Для пошуку оптимальної концепції формування соціальної політики України, що сприяла б збереженню та розвитку трудового потенціалу, варто розглянути наявні та найбільше поширені моделі соціальної політики в світі.

Американська модель соціальної політики є основою на ліберальних засадах. Вона передбачає мінімальне втручання держави в ринкову економіку. Соціальна політика проводиться лише відносно тих верств населення, котрі опинились за межею бідності і не мають змоги отримати доходи для свого

існування. При цьому забезпечено порівняно високий рівень і якість життя переважної більшості частини населення.

Шведська модель соціальної політики побудована на засадах повного підпорядкування економічної політики соціальній політиці. Перерозподіл значної частини ВВП через бюджет держави та спрямування її на соціальну сферу формують значні фінансові ресурси, що спроможні забезпечити високий рівень соціального захисту населення. Важливу роль у цій моделі відіграє соціальне страхування, що значною мірою фінансується з бюджету та значна децентралізація влади, яка дозволяє ефективно використовувати бюджетні кошти.

Німецька модель соціальної політики також передбачає перерозподіл значної частки ВВП через бюджети усіх рівнів, проте визначальну роль у цій моделі відіграє соціальне страхування, як основний елемент системи соціального захисту. Джерелами її фінансування є доходи найманих працівників та роботодавців, які сплачують страхові внески та держава, що також виступає як страхувальник, а також здійснює дотації для покриття доходів страхових фондів над видатками.

Японська модель соціальної політики спрямована на досягнення високого рівня життя населення. Особливостями даної політики є сформована система соціально-трудова відносин, що базується на підпорядкованості окремого індивіда спільній меті і утвердження на цій основі системи довічного найму та політики вирівнювання доходів.

Ще однією моделлю соціальної політики є англосаксонська. Вона поєднує у собі риси американської та німецької моделей. У країнах, з англосаксонською соціальною політикою через державний бюджет здійснюється перерозподіл значно меншої частки ВВП ніж, наприклад, у німецькій. Проте держава володіє дієвим механізмом регулювання соціальної сфери, що реалізується, в основному, через систему соціального страхування, у фінансуванні якої держава приймає активну участь.

У країнах Європейського Союзу, в яких наразі розробляють уніфіковану модифікацію соціальної політики для всіх країн-членів, виділяють дві основні моделі соціальної політики: «бісмарківську» та «беверіджську». Порівняльний аналіз цих моделей можна здійснити на основі зіставлення їх базових характеристик, до яких відносяться принципи, що визначають рівень соціальної захищеності населення, механізми соціального захисту та фінансову основу соціального захисту [170, с. 98].

Базові характеристики кожної моделі взаємодоповнюють одна одну. Так, у «бісмарківській» моделі успішність трудової діяльності визначає рівень соціальної захищеності, оскільки основним механізмом соціального захисту є страхування, а страхові відрахування формують фінансову основу системи соціального захисту. Основний принцип «беверіджської» моделі – забезпечення кожному громадянину мінімального рівня соціального захисту. Основним механізмом фінансового забезпечення є перерозподіл податкових надходжень.

Ми пропонуємо розглянути особливості німецької і шведської моделей соціальної політики для можливості застосування окремих із них у соціальній політиці України. Ці моделі становлять «бісмарківський» і «беверіджський» типи побудови соціальної політики, а також особливості формування та реалізації регіональної соціальної політики у сфері збереження й розвитку трудового потенціалу.

Німеччина була першою в світі країною, що перебрала на себе функції соціальної держави: у 1871 р. Німеччина вперше в історії ввела державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві, у 1880 р. також вона почала фінансувати медичну допомогу, в 1883 р. встановила допомогу в зв'язку з хворобою. У 1910 р. Німеччина ввела обов'язкове пенсійне страхування [53, с.5]. Нині ефективність здійснення соціальної політики в цій країні зумовлена системою земельного фінансового вирівнювання, що здійснює федерація між землями з різним економічним потенціалом. Федеративна Республіка Німеччина складається з 16 федеральних земель, що значно відрізняються між собою розміром території та економічним потенціалом.

Конституційні правила федеральних земель мають підкорятися принципам демократичної і соціальної держави в рамках Конституції Німеччини. Принцип соціальної держави дає змогу законодавчій владі діяти так, щоб, по-перше, вирівняти відмінності соціального розвитку земель, гарантуючи тим самим соціальну справедливість, і, по-друге, створити й постійно підтримувати систему соціального захисту для громадян своєї країни.

До сфери відповідальності Федерації належать, насамперед, ті завдання, які необхідно вирішувати для держави в цілому на всій її території (оборона країни, зовнішньоекономічна діяльність, валютне регулювання, федеральний транспорт, пошта та комунікації) і завдання, що потребують вирівнювання становища на території всієї держави (соціальне забезпечення, питання економічної політики й сприяння економіці).

Органи місцевого самоврядування земель вирішують питання розвитку культури, освіти, підтримки громадського порядку, охорони здоров'я та охорони навколишнього середовища, а також регіональної соціально-економічної політики. Німецьке законодавство з проблем самоврядування реалізує принцип «слабкого центру – сильних земель», тому нормативне регулювання діяльності органів місцевого самоврядування достатньо децентралізоване. Загальною тенденцією є передача значної частини управлінських функцій із боку центральних органів влади регіональним. Кожна земля самостійно регулює умови самоврядування, визначаючи його компетенцію, права, обов'язки і форми контролю, достатньо гнучко підлаштовуючись під місцеві особливості. При цьому в різних землях однакові питання можуть потрапити в компетенцію або землі, або місцевого самоврядування.

Соціальна система Німеччини складається з двох основних компонентів: соціального страхування і державної соціальної допомоги. Вперше цю систему ввів в 1880-х роках рейхсканцлер Бісмарк, і її основні принципи зберегли актуальність досі.

Більшість соціальних прав громадян нормована Соціальним кодексом, що є кодифікуванням соціального закону.

В основу традиційної системи соціального захисту покладені три фундаментальні складові: соціальне страхування, допомога на життя і матеріальна допомога [170, с. 122–138].

Соціальне страхування охоплює такі серйозні ризики й обставини, як безробіття, хвороба, необхідність тривалого лікування, досягнення пенсійного віку, материнство і нещасні випадки на виробництві. Умовою для отримання страхової допомоги є членство в соціальному страховому агентстві. Застраховані люди платять внески для того, щоб забезпечити себе у разі виникнення непередбачених обставин. Страхові агентства є автономними державними органами, які працюють на основі самоврядування й фінансуються за рахунок внесків членів та їх працедавців. Три напрями соціального страхування: медичне лікування, тимчасова і повна втрата працездатності та страхування від нещасного випадку фінансуються тільки за рахунок страхових внесків. При забезпеченні пенсійного страхування страхові агентства одержують від держави субсидії, що становлять біля третини їх витрат. Важливим доповненням до обов'язкового пенсійного страхування є «пенсії підприємств», які багато фірм добровільно платять своїм співробітникам, коли вони досягають пенсійного віку. Згідно зі законом про пенсії підприємств від 1974 р. співробітники зберігають за собою право на отримання встановленої пенсії, навіть якщо їм довелося піти з підприємства, не досягнувши пенсійного віку. Якщо працедавець неплатоспроможний, пенсія не втрачається. Її, в такому випадку, виплачують зі встановленого для цієї мети фонду. Субсидує держава і Фонд страхування по безробіттю, основу якого становлять страхові внески, що є обов'язковими для робітників і службовців незалежно від їх доходів.

Для боротьби з безробіттям використовують різні механізми активної політики на ринку праці. Головна її мета – зниження рівня безробіття, для чого організують консультації з вибору професії, допомогу в працевлаштуванні або професійному навчанні особам, які опинилися в скрутному становищі.

Для працівників, працедавців і установ, задіяних у заходах щодо створення умов для ефективною зайнятості, встановлені спеціальні гранти, пільги і субсидії.

Міжфірмове навчання фінансують на федеральному рівні. Безробітним надають позики під низький відсоток для оплати курсів підвищення кваліфікації і гарантують зниження податків [2, с. 9].

На відміну від виплат соціального страхування, допомогу на життя фінансують із податкових надходжень і використовують для компенсації збитку, за який значною мірою відповідає саме суспільство (наприклад, компенсації жертвам війни).

Соціальну матеріальну допомогу виплачують безробітним особам, якщо вони вже використали своє право на отримання допомоги у зв'язку з безробіттям (період їх виплати – від 6 до 32 тижнів), або така допомога недостатня для забезпечення мінімального рівня доходів. Виплачують матеріальну допомогу здебільшого також за рахунок надходжень від податків, що встановили місцеві органи влади.

Система соціального страхування і соціального захисту доповнюється механізмом податкових пільг, таких, як податкові знижки за наявності дітей, податкові пільги для інвалідів та ін.

Таким чином, на загальнодержавному рівні забезпечують соціальний мир, соціальну справедливість і соціальну захищеність для всіх, а в економічному плані – стимулювання до активної економічної діяльності.

При цьому держава перебирає законодавче та фінансове забезпечення заявлених пріоритетів, а території (землі й муніципальні утворення) відповідають за їх практичну реалізацію за гарантованого фінансового забезпечення.

Якщо Німеччини буде свою соціальну політику на «бісмарківській» моделі, за класифікацією Комісії ЄС [20, с. 62–65], в основі якої – обумовленість соціальних прав громадян насамперед тими відрахуваннями, які вони виплачують упродовж усього свого активного життя (тобто соціальні виплати набирають форму відкладених доходів), а соціальний захист сімей із слабкими можливостями трудової участі хоча і є обов'язковою формою національної солідарності, що реалізують муніципальні служби і добровільні організації, але

належить до допоміжних механізмів, а не основоположних принципів, то в основі побудови соціальної політики Швеції – «беверіджська» модель.

В основу внутрішньої політики Швеції покладений принцип егалітарності, що передбачає за допомогою фіскальних інструментів регулювання доходів громадян з метою їх перерозподілу для заходів активної соціальної політики, спрямованої на досягнення високого рівня життя усіх громадян держави. Більше 50% ВВП країни перерозподіляють через державний бюджет, зокрема понад дві третини цієї частини валового продукту країни використовують на послуги соціальної спрямованості, в т. ч. безкоштовні послуги галузей охорони здоров'я та освіти.

Близько 65% населення Швеції майже всі свої доходи отримують із суспільних фондів: або як найняті робітники урядових або муніципальних установ, або як адресати соціальної допомоги чи пенсій із державних пенсійних фондів; і лише 35% населення отримують доходи від економічної діяльності в ринковому секторі економіки [148, с. 26].

Соціальне страхування є основним елементом шведської соціальної політики. Мета системи соціального забезпечення в цій країні – забезпечити людину економічним захистом у разі хвороби, при народженні дитини і через старість (загальне страхування); у зв'язку з нещасними випадками та хворобами з виробничої причини (страхування від нещасних випадків на виробництві); на випадок безробіття (страхування від безробіття і грошова допомога ринку праці).

У 1962 р. в Швеції був прийнятий Закон про страхування, і товариства страхової допомоги з хвороби почали називатися місцевими конторами соціального страхування. Кожна територіальна громада має місцеве відділення страхування, завдання якого – здійснювати адміністративні розпорядження центрального уряду.

Нині діє Закон про соціальні послуги, який прийнятий у 1982 році й охоплює всі сфери соціальної діяльності держави.

Систему соціального страхування фінансують за рахунок надходження державних та місцевих податків, внесків підприємств, найманих працівників,

службовців та ін. Всі індивідуальні внески на соціальне страхування, які сплачували наймані особи, утримують із підприємців (величина внесків – 37,5% від фонду заробітної платні). Винятком є внески на страхування у зв'язку з безробіттям, але і їх доповнюють внесками підприємств. Працівники також платять внески на обов'язкове страхування через тимчасову втрату працездатності, з державних і додаткових пенсій, із доходів від сумісницької діяльності [3, с. 98–104].

Система медичного страхування є насамперед інструментом створення соціально-економічної рівності. Вона дає змогу людям із низькими доходами, що потребують інтенсивної медичної допомоги, одержати медичні послуги на основі рівності з іншими. Більше того, система страхування функціонує як фінансовий інструмент державного регулювання.

Державне страхування при тимчасовій втраті працездатності фінансують за рахунок внесків підприємств, державних субсидій і внесків підприємців. Держава платить 15%, а решту – підприємства та підприємці (з 1991 р. допомоги за перших 14 днів хвороби оплачує працедавець).

Система національних пенсій охоплює народну (основну), додаткову (трудова) і часткову (неповну) пенсію. Система часткових пенсій є насамперед засобом скорочення безробіття. Вона дає змогу йти на пенсію раніше настання пенсійного віку з 50-процентною компенсацією за втрачений дохід.

Народна і додаткова пенсія мають три форми: через старість, у зв'язку з інвалідністю та сімейні, виплачувані у зв'язку зі смертю годувальника. Одна людина може одержувати одночасно кілька пенсій. У всіх цих випадках виплати ґрунтовані на щорічно встановлюваній урядом так званій базовій сумі, яку автоматично підвищують на розмір інфляції, зафіксованої в державі. Витрати на виплату народних пенсій держава фінансує через податкові надходження. Хто має тільки основну або дуже низьку додаткову пенсію, отримує також комунальну житлову субсидію і надбавку до пенсії, які не обкладають податками.

Діюча нині система страхування від нещасних випадків на виробництві набула чинності в 1977 р. Відшкодування виплачують у разі як професійного захворювання, так і нещасного випадку на роботі, по дорозі на роботу або з роботи, погіршення працездатності та смерті. Даною системою охоплені всі зайняті й беруть участь у професійній підготовці. Система страхування від безробіття, чинна з 1974 р., відрізняється від перерахованих вище систем страхування. Місцеві відділення страхування не мають справи з цим типом страхування. Для отримання допомоги у зв'язку з безробіттям необхідно бути членом фонду з безробіття, що організували профспілки. Таких фондів – 43, в них перебувають на добровільній основі близько 3,5 млн. членів. Ці фонди діють у всій країні й охоплюють різні професійні категорії [3, с. 98–104].

Якщо працівник не охоплений тією або іншою системою страхування або допомоги недостатньо великі, то він може одержувати соціальну допомогу. В Законі про соціальні послуги особливо обумовлено, що територіальні органи місцевого самоврядування несуть кінцеву відповідальність за людей, які проживають у рамках їх меж, незалежно від громадянства. Таким чином, головним досягненням системи соціального страхування Швеції є гарантована державою соціальна захищеність людини.

Окрім описаних вище форм соціального страхування у Швеції запроваджено ряд інших видів допомоги, наприклад:

- допомога на дитину, яка виплачується на всіх дітей із народження до 16 років;
- допомога на перепідготовку, що складається із щоденних виплат, відповідних виплатам при страхуванні у зв'язку з безробіттям;
- допомога на навчання дорослих, що надають особам не шкільного віку, які йдуть із роботи для навчання в обов'язковій загальноосвітній середній школі, для компенсації втрати доходу. Особа, яка навчається, крім того, може одержувати освітній кредит.
- в цілях сприяння безробітним у пошуках нової роботи видають субсидії для переїзду.

Важливу роль у здійсненні соціальної політики, реалізації соціальних програм, створенні територіальної соціальної інфраструктури, наданні соціальних послуг і соціального забезпечення населення відіграють муніципалітети. Органи місцевої влади як влада, що найближче до населення, практично перебирає всі питання, які місцева громада ставить перед нею.

Передумовою ефективності здійснення регіональної соціальної політики в Швеції є високий ступінь децентралізації влади.

Передача державою муніципалітетам багатьох функцій щодо здійснення державної соціальної політики спричинила перерозподіл значної частини фінансових коштів. Частка бюджетів місцевого самоврядування в загальнодержавному споживанні в Швеції перевищує 70%.

Отже, в основі «беверіджської» моделі побудови соціальної політики – високий ступінь соціального захисту кожного члена суспільства з боку держави, що є гарантом соціального забезпечення громадян. Проте надмірний розвиток системи державних соціальних гарантій підсилює залежність людини від держави, гальмує формування особистої відповідальності за свою долю і самостійності при вирішенні питань, що стосуються особистого та сімейного благополуччя. Сьогодні надмірно високий рівень соціальної захищеності не залежить напряду від трудової активності індивіда, може призвести до дефіциту мотивації на підприємницькому рівні та низької матеріальної зацікавленості, що неминуче спричинить зниження ефективності суспільного виробництва. Позитивним аспектом також є високий ступінь децентралізації формування і реалізації соціальної політики.

«Бісмарківська» модель характерна тим, що основним завданням держави стає створення для кожного члена суспільства умов щоб заробити засоби, достатні для забезпечення гідного життя нині та фінансового благополуччя в майбутньому. За таких умов соціальна допомога необхідна лише певним групам людей, які через об'єктивні обставини не мають змоги працювати або не можуть.

Закінчуючи цей короткий огляд, вважаємо за необхідне відзначити, що модель соціальної політики нашої держави немає беззмінно копіювати жодну з

наведених моделей. У кожній державі соціальну політику реалізують із урахуванням національної культури і традицій, морально-етичних переваг і суспільних пріоритетів, економічних та політичних інтересів. Тому на теренах нашої держави має діяти така модель соціальної політики, яка б максимально ефективно могла вирішувати доручені їй завдання при цьому враховуючи особливості соціально-економічного життя.

Регіональна соціальна політика ЄС є невід'ємною складовою регіональної політики в цілому і тісно взаємозв'язана з регіональною економічною політикою.

Європейський Союз складається з великого числа регіонів, що відрізняються між собою, як за історичним і культурним, так і за економічним рівнями розвитку. Вирівнювання соціально-економічних відмінностей регіонів і збалансований розвиток країн, що утворюють союз, стало, разом із створенням фінансово-економічного союзу та спільного ринку, одним з найважливіших пріоритетів Європейського Союзу.

Формування регіональної соціальної політики в країнах ЄС, як і в нашій країні, була зумовлена диференціацією соціально-економічного розвитку регіонів. Основною метою вироблення й здійснення регіональної соціальної політики є виявлення та ефективне використання наявних у регіонах резервів та їх використання для підвищення ефективності соціальної політики держави, забезпечення соціальних стандартів життя населення.

Нині соціальна політика України наближеною до «беверіджської» моделі. У нашій державі спостерігаються негативні демографічні тенденції, зокрема «старіння нації», що супроводжується збільшенням частки людей, які потребують соціального захисту. Тому необхідно і надалі розвивати системи соціального страхування (пенсійне, страхування на випадок безробіття, від тимчасової втрати працездатності, від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань), а також впровадити обов'язкове медичне страхування.

Розглянувши наведені моделі соціальної політики можна, зробити висновок, що на даному етапі розвитку України жодна з них не в змозі

забезпечити виконання всіх соціальних завдань. В умовах обмеженості фінансових ресурсів виникає необхідність визначення пріоритетності розв'язання соціальних проблем. Одним із ключових напрямів оптимізації ефективності соціальної політики є розвиток процесу її регіоналізації, що дасть змогу визначити першочергові заходи соціальної політики в тому чи іншому регіоні, враховуючи рівень його соціально-економічного розвитку. Визначення регіональних пріоритетних напрямків реалізації соціальної політики з урахуванням зарубіжного досвіду, без сумніву, сприятиме підвищенню ефективності соціальної політики держави і регіону, яка буде максимально цілісною та послідовною.

Опираючись на зарубіжний досвід здійснення регіональної соціальної політики доцільно в нашій державі створити певні передумови її формування та ефективної реалізації. Зокрема необхідно чітко розмежувати завдання соціальної політики, які необхідно вирішувати на загальнодержавному рівні і ті вирішення яких належать до компетенції місцевого самоврядування. До останніх відносяться питання розвитку культури, освіти, підтримки громадського порядку, охорони здоров'я та охорони навколишнього середовища. При цьому необхідно передати значну частину управлінських функцій із боку центральних органів влади органам місцевого самоврядування. Це доцільно здійснити з метою щоб органи місцевого самоврядування несли кінцеву відповідальність за людей, які проживають у межах територіальної громади, а люди через виборчий процес впливатимуть на ефективність діяльності цих органів.

Як уже згадувалось передумовою ефективності здійснення регіональної соціальної політики є високий ступінь децентралізації влади. Водночас передача державою місцевому самоврядуванню багатьох функцій щодо здійснення соціальної політики спричинить перерозподіл значної частини фінансових коштів у бік регіонів. Така форма децентралізації влади ефективно функціонує у високо розвинутих країнах досвід формування та реалізації регіональної соціальної політики яких ми розглядали.

Важливу роль у соціальній політиці збереження і розвитку трудового потенціалу відіграє соціальне страхування. Пакет обов'язкового соціального страхування має забезпечити захист матеріального благополуччя носія трудового потенціалу у разі настання страхових подій, а також розуміння необхідності подальшої економічно активної діяльності з метою отримання даного захисту. Враховуючи проведений аналіз зарубіжного досвіду функціонування систем соціального страхування ми вбачаємо доцільним доповнити існуючу в Україні систему наступними нововведеннями:

– у системі пенсійного забезпечення доцільно:

1) в умовах зростання частки людей пенсійного віку в Україні здійснювати дотації пенсійному фонду із державного бюджету з метою послаблення фіскального тиску на працівників та їх роботодавців. В умовах «старіння населення» величина грошових коштів, що надходить від зайнятого населення недостатня для забезпечення виплати пенсій. Тому перед державою постає вибір або збільшувати фіскальний тиск на заробітну плату або здійснювати дотації з державного бюджету. Часткове фінансування з державного бюджету пенсійного фонду широко застосовується у країнах моделі соціальної політики яких ми розглядали. Зменшення величини відрахувань з фонду оплати праці та утримань із заробітної плати дасть змогу вивести з тіньової економіки значну частину доходів громадян у вигляді заробітної плати та зайнятого населення, тим самим забезпечивши зростання надходжень з інших відрахувань, утримань та податків;

2) передбачити механізм здійснення виплат «пенсій підприємств». Дане нововведення сприятиме збереженню існуючого трудового потенціалу підприємств та мотивації економічно активного населення у розвитку його якісних характеристик. Такий механізм доповнення до пенсійної системи функціонує у Німеччині;

3) розмір пенсійного забезпечення перевести у фіксовані суми і щороку індексувати їх на розмір інфляції. Це дозволить нівелювати втрати купівельної спроможності пенсіонерів через зростання рівня цін та посилити довіру

населення до системи пенсійного забезпечення, що стимулюватиме їх до активної економічної діяльності у працездатному віці. Зокрема така практика здійснюється у Швеції;

- у страхуванні при тимчасовій втраті працездатності доцільно збільшити кількість днів за які виплачують лікарняні за рахунок роботодавця. Це сприятиме підвищенню уваги керівництва до здоров'я працівників, що дозволить зберегти кількісні параметри трудового потенціалу від скорочення за рахунок вибуття з його складу осіб що втратили працездатність через хвороби. Необхідно зазначити, що у Швеції дана кількість складає 14 днів;

- у страхуванні на випадок безробіття доцільно замінити одноразову допомогу на відкриття власної справи, що зараз надається безробітним особам в Україні на кредитування за низькою відсотковою ставкою, що стимулюватиме його до ефективного використання отриманих коштів. Це дозволить підвищити раціональність використання даної допомоги та спонукатиме її отримувачів до ефективної підприємницької діяльності та розвитку їх трудового потенціалу. Також доцільно доповнити систему підвищення кваліфікації та перекваліфікації пільговим кредитуванням безробітних для оплати таких послуг якщо вони надаються не центром зайнятості, що дасть можливість для розвитку якісних характеристик трудового потенціалу використовуючи широкий спектр освітніх закладів. Такі механізми пільгового кредитування функціонують у Німеччині;

- запровадження системи обов'язкового медичного страхування, що забезпечить рівний доступ до медичних послуг усіх застрахованих. Це, в першу чергу, дозволить зберегти існуючий трудовий потенціал країни. Адже дана система соціального страхування передбачатиме заходи з попередження та своєчасного виявлення захворювань у застрахованих осіб, що однозначно буде сприяти економії фінансових ресурсів для їх лікування та необхідного для цього часу. Також запровадження обов'язкового медичного страхування сприятиме виходу із тіньової економіки значної частини доходів громадян від величини яких залежатиме обсяг медичних послуг, що надаватиметься страховиком.

1.3. Науково-методичні підходи до оцінки сучасних тенденцій збереження та розвитку трудового потенціалу

Сучасні тенденції збереження і розвитку трудового потенціалу залежать від багатьох чинників, які мають на нього багатоаспектний вплив. Йдеться про різнобічну дію на кожну людину багатьох різноманітних процесів, у т. ч. національних, етнічних, культурних. Їх вплив працівник сприймає практично безперервно на всіх етапах становлення і розвитку: в сім'ї, у навчальних закладах, трудовому колективі й т. д. Найважливіше значення мають ті соціальні чинники, які через соціальну політику впливають на збереження і розвиток трудового потенціалу.

При виявленні та оцінці сучасних тенденцій збереження і розвитку трудового потенціалу потрібно використовувати систему показників, що дають змогу найточніше визначити його кількісні та якісні характеристики. При цьому одні характеристики можуть бути отримані на основі вибіркового дослідження, інші – узагальненням державної статистичної інформації.

Особливий інтерес для нас становить вивчення регіональних тенденцій збереження та розвитку трудового потенціалу, що зумовлено істотною диференціацією рівня розвитку продуктивних сил і умов життя населення у різних регіонах.

Основними статистичними методами виявлення й оцінки сучасних тенденцій збереження і розвитку трудового потенціалу є порівняльний та кореляційний. Порівняльний метод дає змогу визначити динаміку зміни показників, що характеризують кількісні та якісні параметри трудового потенціалу і здійснити прогноз їх подальшого розвитку. Кореляційний метод дає змогу з'ясувати зв'язок між процесами соціально-економічного розвитку суспільства й розвитком трудового потенціалу. Це сприятиме оцінці результативності соціальної політики держави щодо підвищення рівня життя

населення та особливо тієї частини, яка безпосередньо бере участь у створенні суспільного багатства.

При аналізі результативності сучасної регіональної соціальної політики збереження і розвитку трудового потенціалу доцільно використовувати дві групи показників: 1) показники, що дають змогу оцінити кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу; 2) показники, що дають змогу оцінити соціально-економічні умови збереження і розвитку трудового потенціалу та результативність заходів регіональної соціальної політики держави (рис. 1.2).

Своєю чергою, першу групу показників можна поділити на дві підгрупи – показники, що характеризують збереження, і показники розвитку трудового потенціалу.

Необхідно також виділити, які власне процеси охоплює аналіз збереження та розвитку трудового потенціалу.

Збереження трудового потенціалу складається з трьох складових: *фізіологічної, соціальної та економічної*. Фізіологічне збереження трудового потенціалу характерне смертністю, захворюваністю та інвалідністю. Соціальне збереження – це збереження освітнього рівня економічно активного населення і характерне рівнем освіти, кваліфікації, фахової підготовки носіїв трудового потенціалу. Економічне збереження – це система заходів, що сприяють збереженню робочих місць, попереджують вивільнення працівників, їх «відплив» за межі країни, оптимізацію регіональної структури економічної активності населення.

Розвиток трудового потенціалу передбачає його *формування, розподіл та використання*. Характеристика *формування* трудового потенціалу охоплює визначення й аналіз його кількісного та якісного складу. Процес *розподілу* передбачає дослідження регіональної і галузевої структур трудового потенціалу, виявлення тенденцій його змін в регіонах держави й галузях національної економіки. Останньою стадією процесу розвитку трудового потенціалу є його *використання*. Вона характерна показниками функціонування ринку праці (рівень зайнятості, рівень безробіття).

Показники оцінки сучасних тенденцій збереження і розвитку трудового потенціалу та результативності регіональної соціальної політики держави у цьому напрямку			
Кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу і тенденції його збереження й розвитку			Соціально-економічні умови збереження та розвитку трудового потенціалу і результативність регіональної соціальної політики (чинники збереження й розвитку трудового потенціалу)
Збереження трудового потенціалу		Розвиток трудового потенціалу	
фізіологічне	соціальне	економічне	
<ul style="list-style-type: none"> – кількість наявного населення; – рівень смертності; – основні причини смертності; – дитяча смертність; – захворюваність; – інвалідність; – кількість нещасних випадків на виробництві; – тривалість життя населення; – старіння населення; – віково-статева структура 	<ul style="list-style-type: none"> – частка населення з вищою освітою; – кількість випускників професійно-технічних закладів; – кількість освітніх закладів і випускників; – кількість студентів і навчальних закладах – показники освітньо-професійної структури населення 	<ul style="list-style-type: none"> – рівень економічної активності населення; – кількість економічно активного населення та його регіональна структура; – показники вивільнення працівників із економіки; – показники зовнішньої та внутрішньої міграції. 	<ul style="list-style-type: none"> – показники зайнятості та безробіття; – структура попиту та пропозиції на ринку праці за професійними групами; – кількість працівників, які підвищили професійну кваліфікацію, та кількість населення котра змінила професійну кваліфікацію внаслідок спеціальних навчань; – соціальний склад економічно неактивного населення; – показники функціонування медичної галузі; – показники функціонування закладів культури
			<ul style="list-style-type: none"> – рівень доходів населення; – рівень розвитку соціальної інфраструктури; – рівень розвитку соціального захисту; – рівень соціального забезпечення і соціального страхування; – рівень розвитку соціального партнерства; – рівень соціально-економічного стимулювання роботодавців

Рис. 1.2 Структура показників оцінки сучасних тенденцій збереження і розвитку трудового потенціалу та результативності регіональної соціальної політики держави у цьому напрямку

Трудовий потенціал у кількісному виразі адекватний чисельності економічно активного населення, котре може і має бажання здійснювати

суспільно-корисну працю. Він охоплює сукупність діючих і потенційних працівників будь-яких вікових груп у межах економічно активного віку, які володіють необхідним для трудової діяльності станом здоров'я, рівнем освіти, кваліфікаційною майстерністю.

В економічній літературі нема єдиної думки щодо розрахунку кількісних параметрів трудового потенціалу. Відмінність підходів є наслідком різного трактування сутті категорії «трудоий потенціал». На нашу думку, кількісно трудовий потенціал можна оцінити кількістю економічно активного населення. Величина цього показника буде достовірною лише на конкретний момент часу. Це пов'язано з тим, що в процесі всього життя людина може змінювати свою економічну активність, переходячи з економічно неактивного населення в економічно активне, і навпаки. Це зумовлено об'єктивною необхідністю отримання знань та професійної кваліфікації, навчаючись на денній формі навчання у навчальних закладах, проходячи строкову службу в ЗСУ, перебуваючи у декретних відпустках, займаючись веденням домашнього господарства чи доглядаючи за хворими членами родини та інше. В усіх наведених випадках індивідів, які потенційно здатні до економічно активної діяльності, виводять зі складу економічно активного населення. Проте при настанні певних подій дана група населення може повернутись у склад економічно активного населення. Зокрема, таких: закінчення навчання чи строкової служби, досягнення дитиною, за якою здійснювали догляд, трирічного віку, припинення догляду за хворим членом родини, необхідністю здійснювати економічно активну діяльність через відсутність інших доходів. Таким чином людина протягом усього свого життя може неодноразово змінювати економічну активність через певні суб'єктивні причини. Тому кількісні параметри трудового потенціалу можна визначити лише на конкретний момент часу. Для визначення прогнозованої величини кількості економічно активного населення необхідно аналізувати структуру економічно неактивного населення, з метою визначення кількості населення, що в майбутньому періоді може увійти до складу економічно активного населення.

При виборі методичних підходів виявлення та оцінки сучасних тенденцій збереження і розвитку трудового потенціалу необхідно враховувати інтегральність цієї категорії, тобто поєднання кількісних та якісних параметрів частини населення. Це зумовлює ретельний відбір із великого числа різнопланових статистичних показників, найоб'єктивніших, що дають змогу оцінити кількісні та якісні його параметри. Важливо також, щоб вони були придатні для міжрегіональних порівнянь із метою виявлення територіальних особливостей кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу та тенденцій його розвитку. Це необхідно для обґрунтування диференційованих заходів регіональної соціальної політики з метою забезпечення ефективного використання трудового потенціалу на рівні як окремих регіонів, так і країни в цілому.

З метою детальної оцінки якісних характеристик трудового потенціалу доцільно провести його структурування і виділивши основні категорії населення, що є його носіями. Здійснити ґрунтовний аналіз окремих структурних елементів, що утворюють сукупність економічно активного населення можна шляхом визначення показників, що найбільш повно можуть якісно охарактеризувати дану групу населення. Оцінка якісних характеристик у різних вікових, статевих, освітніх та інших групах населення буде відрізнятись, адже носії трудового потенціалу різних груп населення перебувають під різноплановим впливом багатьох чинників, що мають різносторонній вплив на їх трудові можливості і формують неоднакові умови їх реалізації. Для оцінки кожної зі складових трудового потенціалу потрібні свої показники й особливі методики розрахунку.

Між параметрами трудового потенціалу і соціально-економічним становищем в окремих регіонах та державі в цілому існують наявні прямі та зворотні зв'язки. Суть цих зв'язків полягає у тому, що економічно активне населення в процесі реалізації свого трудового потенціалу створює нові товари та послуги, які має можливість отримати як споживач за рахунок доходів від праці.

Як було уже зазначено, під кількісними параметрами трудового потенціалу розуміється кількість економічно активного населення. Даний показник можна розрахувати як для країни в цілому, так і для регіонального аналізу, а також для окремих категорій населення. Проте кількість економічно активного населення не дасть загальної оцінки кількісних параметрів трудового потенціалу території. Оптимальним для цього буде показник рівня економічно активного населення, що дає змогу визначити питому вагу носіїв трудового потенціалу в загальній кількості населення відповідного віку в державі чи регіоні.

З метою визначення динаміки кількості економічно активного населення та чинників, що впливають на ці зміни доцільно здійснювати аналіз природного і механічного руху населення. При макроекономічному аналізі та для виявлення регіональних відмінностей у забезпеченості економіки ресурсами живої праці й можливостей використання трудового потенціалу такий аналіз є важливим. Незважаючи на неспівпадання кількісних меж чисельності населення і його економічно активної частини, такий аналіз дає змогу виявляти і прогнозувати характер динаміки розвитку трудового потенціалу.

При проведенні аналізу природного руху населення доцільно використовувати показники, що характеризують процеси народжуваності, смертності населення та показники що дають змогу оцінити їх співвідношення. Процес народжуваності населення можна охарактеризувати за допомогою показника абсолютної чисельності народжених в країні чи регіоні, а також використовуючи відносний показник рівня народжуваності, що розраховується як чисельність народжених осіб на 1000 осіб наявного населення даної території. Важливою характеристикою рівня народжуваності є кількість народжених осіб у жінок певної вікової групи. Ці по-вікові показники дають змогу побачити частку жінок певного віку котрі приймають участь у природному відтворенні населення. Такими показниками є коефіцієнти народжуваності за віком матері. З метою визначення узагальненого показника народжуваності у всіх вікових групах матерів розраховують сумарний коефіцієнт народжуваності, що показує середню

кількість дітей, котру може народити жінка протягом свого дітородного періоду, за даних соціально-економічних умов розвитку країни.

Протилежною складовою процесу природного руху населення є його смертність. Кількісно смертність населення можна визначити кількістю осіб, що померли протягом певного періоду. Проте більш комплексним є показник рівня смертності, що як і рівень народжуваності визначається як чисельність померлих осіб на 1000 осіб наявного населення даної території. Даний показник відображає частку населення, що залишила кількісні параметри наявного населення регіону чи держави, складовою якого є економічно активне населення. Ще одним показником, за допомогою якого можна проаналізувати процес смертності населення є середня тривалість життя населення. Проаналізувавши зміну даного показника в динаміці, можна виявити позитивні чи негативні тенденції природного руху населення.

В аналізі процесу смертності населення та визначення його впливу на кількість економічно активного населення вагоме місце займає показник дитячої смертності, що дає змогу з'ясувати сучасний стан охорони здоров'я у регіоні чи в країні в цілому, а також соціально-економічний рівень їх розвитку.

По вікові коефіцієнти смертності необхідні для вияснення ситуації зі збереженням трудового потенціалу, особливо у економічно активному віці, а показники дитячої смертності для аналізу процесу формування кількісного складу трудового потенціалу в майбутніх періодах.

Окрім природного руху як було уже зазначено, вагомий вплив на кількість економічно активного населення та й на загальну кількість населення має його механічний рух. Для характеристики міграційного руху необхідно використовувати коефіцієнти інтенсивності прибуття або вибуття населення регіону, країни.

Збереження і розвиток трудового потенціалу залежить від взаємодії двох основних змінних: зміни народжуваності та смертності, що різнопланово впливають на чисельність різних груп населення. Достовірна інформація про регіональні особливості формування трудового потенціалу необхідна для

обґрунтованої диференціації заходів щодо реалізації регіональної соціальної політики у сферах охорони здоров'я, екологічного захисту навколишнього середовища, охорони материнства, дитинства, старості, освіти, праці й т. п.

В умовах демографічної та економічної кризи не варто сподіватись на позитивний приріст кількості економічно активного населення за рахунок природного та міграційного руху. На перший план виходять якісні можливості носіїв трудового потенціалу, що можна охарактеризувати станом їхнього здоров'я, рівнем освіти, ефективністю використання та ін..

Наступною групою показників оцінки сучасних тенденцій розвитку трудового потенціалу є такі, що дають змогу проаналізувати стан здоров'я населення. Опрацювання даних показників сприяє виявленню рівня працездатності та придатності економічно активного населення до праці. Це – одна з основних якісних характеристик трудового потенціалу, як у країні в цілому, так і у регіонах зокрема.

Трудовий потенціал може збільшуватися за однієї і тієї самої чисельності економічно активного населення в результаті дії таких чинників, як підвищення кваліфікації, вдосконалення техніки, поліпшення умов безпеки та організації праці, створення умов для зміцнення здоров'я населення (організація відпочинку і сфери рекреацій), розвиток засобів для заняття фізкультурою й ін. Разом із тим є чинники, що знижують здатність до праці в економічно активних чоловіків та жінок. До них належать рівень захворюваності населення, рівень його інвалідизації, кількість нещасних випадків (особливо на робочому місці) та ін.. Вплив цих чинників на трудовий потенціал суспільства та окремі його віково-статеві групи визначається інтенсивністю їх поширення і масштабами охоплення населення. Кількісно виразити наслідки дії цих чинників неможливо, хоча аналіз динаміки названих показників є важливим при якісній характеристиці трудового потенціалу.

Важливою характеристикою трудового потенціалу є оцінка основних показників функціонування ринку праці. Сюди належать рівень безробіття та рівень зайнятості населення. Врахування цих параметрів дає змогу судити про

ефективність використання трудового потенціалу. Як уже зазначалось трудовий потенціал лише можливістю здійснювати трудову діяльність і лише його реалізація в процесі праці дає змогу його носієві отримати дохід, а економіці матеріальні та духовні блага, що забезпечують функціонування держави. Отже вагоме значення має не лише кількість носіїв трудового потенціалу, а насамперед, його якість та можливість реалізуватися. Якісна характеристика ґрунтована, на оцінці різних груп населення, виділених за різними ознаками (стать, вік, рівень смертності й народжуваності, рівень освіти, кваліфікації і т. д.), що зумовлюють різний рівень розвитку трудового потенціалу цих груп населення. Протягом останнього часу неабиякого значення стосовно збереження і розвитку трудового потенціалу набуває так зване приховане безробіття. Порівняльний аналіз показників зайнятості та безробіття дає змогу оцінити ефективність використання трудового потенціалу й визначення тенденцій розвитку загальнодержавного та регіональних ринків праці.

Аналіз освітнього рівня населення дає змогу охарактеризувати якість трудового потенціалу, і окреслити межі його реалізації в економічній системі. Підвищення ролі цього чинника об'єктивно зумовлено особливостями розвитку населення на сучасному етапі науково-технічної революції, що зумовило зростання значущості економічної функції освіти як засобу забезпечення потреб національної економіки в кваліфікованих кадрах, нестача яких часто стримує подальший розвиток економіки. В сучасних умовах інтелектуальної, інноваційної економіки роль освіти посилюється. З розвитком нових технологій виникає потреба у висококваліфікованих працівниках здатних не лише здійснювати певну трудову діяльність, а й постійно підвищувати свою кваліфікацію.

При аналізі стану освітнього потенціалу населення країни і регіонів рекомендовано виділяти наступні аспекти: якість системи освіти; ступінь та рівень використання цієї системи при підготовці кадрів і формуванні якісних характеристик трудового потенціалу.

Розглянутий перелік характеристик трудового потенціалу відрізняється від показників оцінки рівня людського розвитку, запропонованих методикою ООН. Ця відмінність полягає, насамперед, у невідповідності меж об'єктів їхній кількісній оцінці. У людському потенціалі вони ширші, ніж у трудового потенціалу, і охоплюють усе населення, а трудовий потенціал – тільки його економічно активну частину.

Детальний аналіз кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу дає змогу не тільки порівняти трудовий потенціал різних регіонів, а й виявити певні перспективні пріоритетні напрямки у соціально-економічному розвитку тієї чи іншої території, зокрема у процесі збереження трудового потенціалу і зайнятості населення, що має бути відображено у регіональних програмах, вироблення яких в останні роки є актуальним завданням.

Усебічний статистичний аналіз розвитку трудового потенціалу населення передбачає, насамперед, розгляд тенденцій динаміки його обсягів; вивчення структурних параметрів.

Вагомий вплив на збереження і розвиток трудового потенціалу мають і регіональні чинники його формування, розподілу та використання.

- природно-географічні умови (кліматичні особливості, наявність і розроблення природних ресурсів, ступінь освоєння території);
- особливості демографічної ситуації (склад, режими відтворення населення, спрямованість та інтенсивність міграційних процесів, густоти його розміщення і концентрації, ступінь урбанізації) і національного складу населення;
- стан функціонування економіки регіону, наявність провідних, бюджетоутворюючих її галузей, загальний розвиток продуктивних сил регіону, розвиток інфраструктури та ін.;
- ментальні особливості населення, вплив релігії на суспільне життя, умови господарювання, що історично склались у регіоні й т. д.[160; 161].

Для дослідження особливостей формування та використання трудового потенціалу, на наш погляд, найважливішим є регіональний підхід, оскільки той

чи інший працівник реалізує свій трудовий потенціал тільки в рамках регіону, а його формування, розвиток і використання цього потенціалу визначаються конкретними регіональними можливостями. Зазначенні регіональні особливості формування, розподілу і використання трудового потенціалу створюють окрему регіональну систему збереження і розвитку трудового потенціалу під впливом якої трудовий потенціал регіону набуває певні регіональні особливості та є найбільш адаптований для реалізації в даних конкретних регіональних умовах функціонування економіки. Окрема взята регіональна економіка є складовою національної економіки і перебуває у тісних взаємозв'язках з економіками інших регіонів. Проте кожний регіон має свої усталенні внутрішні особливості, що характеризуються певною спеціалізацією його економіки, наявністю сировинних ресурсів, наявним трудовим потенціалом, що сформувався під впливом зазначених регіональних особливостей та використовується відповідно до сучасного соціально-економічного розвитку регіону.

Формування якісних параметрів трудового потенціалу зазнає відчутного впливу від сучасного стану функціонування економіки регіону. Від спеціалізації регіональної економіки залежить професійно-кваліфікаційна структура економічно активного населення, рівень освіти, напрямки підготовки працівників, можливості підвищення їх кваліфікації. Від сучасного стану розвитку соціально-економічної ситуації в регіоні залежить також і рівень життя населення, стан функціонування системи охорони здоров'я та соціального забезпечення. Від розвитку регіонального ринку праці залежать умови реалізації трудового потенціалу, їх ефективне використання.

Рівень економічної активності у регіоні залежить насамперед від рівня його соціально-економічного розвитку, а також від характеру економічних зв'язків із іншими регіонами. Він пропорційний прогресові матеріальних продуктивних сил і розвитку невиробничої сфери регіону.

Важливу роль у виявленні регіональних тенденцій збереження і розвитку трудового потенціалу мають відігравати соціологічні обстеження. Їх необхідність зумовлена наявністю регіональних особливостей збереження і

розвитку трудового потенціалу. З метою виявлення цих особливостей і доцільно проводити такі обстеження. Їх результати дадуть можливість виявити актуальні проблеми збереження і розвитку трудового потенціалу в конкретному регіоні та запропонувати шляхи їх розв'язання. При цьому з'являється можливість дослідити, які проблеми характерні для збереження та розвитку трудового потенціалу у міській і сільській місцевості, для чоловіків та жінок, а також диференціювати їх за віковою структурою, за рівнем доходів та рівнем освіти населення. З цією метою ми у березні 2008 р. провели серед мешканців Тернопільщини соціологічне обстеження на тему: «Сучасний стан регіональної соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу Тернопільської області».

Доцільність проведення такого соціологічного обстеження зумовлена необхідністю отримання інформації від окремих соціальних груп населення та здійснення їх порівняльного аналізу.

Проведення соціологічного обстеження включало наступні етапи:

1. Формулювання проблеми, визначення об'єкта і предмета дослідження. Визначення мети й окреслення завдань обстеження.
2. Розгортання робочих гіпотез.
3. Збір даних.
4. Аналіз емпіричних даних.
5. Висновки.

Об'єктом соціологічного обстеження є населення регіону, яке кількісно формує його трудовий потенціал.

Предмет соціологічного обстеження – особливості соціально-економічних умов життя і трудової діяльності населення регіону.

Мета проведення соціологічного обстеження: виявлення загальних і специфічних умов життя та діяльності основних соціально-демографічних груп населення з метою вироблення пропозицій щодо збереження й розвитку трудового потенціалу регіону.

Завданням соціологічного обстеження є:

- діагностика сучасного стану регіональної соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу;
- оцінка сучасного стану процесів розвитку трудового потенціалу;
- виявлення взаємозв'язків між ефективністю соціальної політики і розвитком трудового потенціалу окремих віково-статевих груп населення від рівня життя;
- розроблення рекомендацій для формування регіональної соціальної політики, що сприятимуть забезпеченню збереження і розвитку трудового потенціалу регіону.

Основною робочою гіпотезою соціологічного обстеження є: незадовільний стан збереження і розвитку трудового потенціалу.

Задля отримання точної інформації про сучасний стан збереження і розвитку трудового потенціалу нами проводилось соціологічне обстеження методом опитування у формі інтерв'ю.

В соціологічному опитуванні взяло участь 1292 респонденти. Вони були відібрані відповідно до віково-статєво структури та місця проживання населення області: 556 представників (43%) міського населення і 736 (57%) – сільського; 556 (43%) та 736 (57%) осіб чоловічої та жіночої статі відповідно; 413 респондентів (32%) віком 15–29 років, 504 особи (39%) – 30–49 років, 375 осіб (29%) – 50–70 років.

Під час безпосереднього опитування респондентам були дані відповіді на 71 питання, що були умовно розподілені за блоками (Додаток К):

- соціально-економічні проблеми;
- рівень розвитку соціальної інфраструктури;
- ефективність функціонування системи соціального партнерства;
- рівень розвитку соціально-трудоуих відносин;
- характеристика респондента (вік, стать, місце проживання і т. п.).

Вивчення соціально-економічних проблем, що найбільше хвилюють населення регіону, дає змогу виявити пріоритетні напрямки соціальної політики

держави в регіоні й на основі цього виробити конкретні пропозиції щодо збереження і розвитку трудового потенціалу. Діагностика рівня розвитку соціальної інфраструктури визначає основні соціальні потреби населення, а відповідно – і напрямки подальшого розвитку соціальної інфраструктури. Розвиток соціальної інфраструктури є важливим результатом соціальної політики. Визначивши ефективність функціонування елементів соціальної інфраструктури, можна визначити напрямки її вдосконалення. Метою вивчення ефективності функціонування системи соціального партнерства було визначення стану її розвитку в регіоні. Це дає змогу виявити міру відповідальності всіх сторін соціально-трудова відносин у збереженні та розвитку трудового потенціалу. Вивчення рівня розвитку соціально-трудова відносин значною мірою допомагає визначити основні проблеми і напрямки розвитку регіонального ринку праці.

Емпіричні дані соціологічного опитування проаналізовано на основі статистичного аналізу отриманих результатів, їх групування, типізації та пошуку стійких взаємозв'язків. На основі аналізу здійснено прогнози та вироблені пропозиції стосовно заходів, що зможуть протидіяти негативним тенденціям, які були виявлені в процесі соціологічного опитування. Результати соціологічного опитування аналізовано з використанням ЕОМ та програмного забезпечення «ОСА».

Методологічною основою дослідження регіональної соціальної політики складають наступні методичні підходи: монографічний, що базується на вивченні наукових праць вітчизняних та зарубіжних вчених у цьому напрямку; нормативний, що ґрунтується на аналізі діючого законодавства; економіко-статистичний, що дозволяє вивчити сучасний стан і тенденції збереження та розвитку трудового потенціалу; порівняльний, що дає змогу здійснити порівняльну характеристику стану збереження і розвитку трудового потенціалу в окремих регіонах держави; системного-аналізу, що передбачає комплексне вивчення сучасної соціальної політики держави у цьому напрямку та оцінити її результативність. Розв'язання прикладних проблем предмету дослідження

здійснюватиметься програмно-цільовим методом, що передбачає комплексний і системний підхід з метою мінімізації соціальних наслідків та ризиків і спрямовуватиметься через забезпечення добробуту населення на формування та використання трудового потенціалу відповідно до потреб економіки.

Отже, визначення й оцінка сучасних тенденцій збереження та розвитку трудового потенціалу потребують використання різноманітних методів. Аналіз регіональної соціальної політики збереження і розвитку трудового потенціалу має охоплювати всебічну оцінку соціально-економічної ситуації в регіоні й у країні в цілому, кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу, умови трудової діяльності й життя його носіїв, визначення динаміки і тенденцій розвитку даних параметрів. Він має слугувати основою для вироблення відповідної регіональної соціальної політики.

Висновки до розділу 1

1. Поняття «трудоий потенціал» є об'єктом дослідження багатьох науковців. Особливу увагу вони приділяють визначенням його кількісних і якісних параметрів. Ми поділяємо думку тих вчених, які стверджують, що кількісні параметри трудового потенціалу певних територіальних утворень визначаються чисельністю економічно активного населення. З урахуванням цього доцільно у визначенні категорії «трудоий потенціал» вказувати, що це є лише якісна характеристика економічно активного населення, оскільки кількісна вже міститься у кількості економічно активного населення.

2. Проаналізувавши наукові підходи до визначення сутності та взаємозв'язків між такими економічними категоріями, як «трудоий потенціал», «людський потенціал» і «людський капітал», нами встановлено, що категорія «людський потенціал» є більш ширша в кількісному та якісному вимірах, оскільки стосується всього населення. Як економічна категорія «людський капітал» – це той капітал, що дає його власникові прибуток. «Трудоий

потенціал» може забезпечити його носієві прибуток лише в процесі реалізації якісних характеристик. Тобто, наявність «трудового потенціалу» є фізіологічною й економічною передумовою формування «людського капіталу», тобто останній формується в процесі використання трудового потенціалу.

3. У контексті соціально-економічного розвитку нашої держави одним із ключових завдань соціальної політики є збереження та розвиток трудового потенціалу, яка являє собою комплекс соціально-економічних заходів спрямованих на подолання існуючих та попередження виникнення в майбутньому негативних тенденцій природного, міграційного, соціального та економічного руху економічно активного населення і відновлення та формування його якісних характеристик.

4. В умовах значної диференціації соціально-економічного розвитку регіонів, із метою підвищення ефективності заходів соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу, вбачаємо необхідним розвиток процесу її регіоналізації в даному напрямку.

5. Регіональна соціальна політика збереження та розвитку трудового потенціалу є складовою регіональної соціальної політики та внутрішньої політики держави в цілому і являє собою, комплекс соціально-економічних заходів, які проводять державні органи влади та органи місцевого самоврядування, що спрямовані на забезпечення формування якісних і кількісних характеристик економічно активного населення відповідно до потреб економіки регіону та країни в цілому.

6. Дослідження зарубіжного досвіду реалізації соціальної політики стосовно збереження і розвитку трудового потенціалу дозволило визначити заходи, які доцільно було б впровадити і реалізувати в Україні. При цьому треба взяти до уваги, що регіональна соціальна політика в зарубіжних країнах здійснюється, як правило, органами місцевого самоврядування.

7. Для визначення сучасного стану і тенденцій збереження і розвитку трудового потенціалу та особливості реалізації заходів регіональної соціальної політики держави в досліджуваному регіоні нами пропонується використовувати

три групи показників, що характеризують: збереження трудового потенціалу; його розвиток; соціально-економічні умови збереження і розвитку трудового потенціалу і результативність регіональної соціальної політики реалізації.

8. З метою окреслення соціальних проблем, розв'язання яких сприятиме збереженню та розвитку трудового потенціалу і визначення пріоритетності заходів регіональної соціальної політики, у цьому напрямку нами проведено соціологічне опитування в результаті якого виявлено загальні і специфічні умови життя та діяльності економічно активного населення, з метою вироблення пропозиції щодо збереження і розвитку трудового потенціалу в досліджуваному регіоні.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ЗБЕРЕЖЕННЯ І РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА ЙОГО РЕГІОНАЛЬНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ

2.1. Чинники збереження та розвитку трудового потенціалу України

Збереження та розвиток трудового потенціалу країни – складний процес, що відбувається в певному соціально-економічному середовищі під впливом ряду чинників. Під чинниками, що впливають на збереження та розвиток трудового потенціалу, розуміють його рушійні сили, а також причини цих процесів. До чинників, що безпосередньо визначають особливості збереження та розвитку трудового потенціалу України, можна віднести демографічні, економічні, культурні, соціальні, екологічні, організаційні й правові.

Усі наведені чинники є визначальними у формуванні заходів щодо збереження і розвитку трудового потенціалу. В контексті даного наукового дослідження нашим завданням є визначення тих чинників, які регулюються соціальною політикою держави. Дослідивши і проаналізувавши соціальні чинники збереження та розвитку трудового потенціалу, можна буде визначити напрямки оптимізації соціальної політики у цьому напрямку.

До чинників збереження і розвитку трудового потенціалу належать такі, що впливають на соціальні аспекти життя населення, а саме:

- рівень доходів населення і забезпеченість соціальними стандартами;
- розвиток соціальної інфраструктури (рівень розвитку охорони здоров'я та системи освіти, культури, мистецтва);
- соціальний захист і соціальне страхування;
- розвиток системи соціального партнерства.

Як уже було зазначено, одним із головних напрямків реалізації соціальної політики є підвищення *рівня доходів населення*. Від його величини залежить мотивація економічно активного населення здійснення трудової діяльності. Доходи населення від цієї діяльності дають змогу відновити затрачені сили та енергію, що були витрачені в процесі праці, а також забезпечити носія трудового потенціалу та членів його родини необхідними життєвими благами для нормального існування. На сучасному етапі соціально-економічного розвитку України основним завданням соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу є створення умов для підвищення рівня доходів населення, насамперед, за допомогою різних форм компенсації від підвищення цін. Упродовж останніх десятиліть спостерігалось лише стримування темпів зниження рівня доходів населення. Для збереження та розвитку трудового потенціалу важливе значення має забезпечення високого рівня доходів населення. Цей соціальний чинник впливає на економічну активність населення переважно через стимулюючу та відтворювальну функції заробітної плати. Держава має забезпечити такі доходи економічно активної частини населення, які дадуть змогу забезпечити їх і членів їхніх родин необхідними життєвими благами, а також гарантувати взаємозалежність між рівнем розвитку індивідуального трудового потенціалу та рівнем доходу. Досягнення високого рівня доходів населення – результат розвитку продуктивних сил, зростання мотивації населення до активної економічної діяльності.

Одним із найважливіших напрямків державного регулювання доходів населення є встановлення основних соціальних гарантій у нашій державі. До них відносять: мінімальний розмір заробітної плати; мінімальний розмір заробітної плати працівників різної кваліфікації бюджетного сектору; мінімальний розмір пенсії за віком; стипендій студентам навчальних закладів усіх рівнів акредитації; індексація заробітної плати; задоволення потреб у товарах і послугах соціально незахищених верств населення на пільгових засадах.

Встановлення мінімального розміру заробітної плати – головний механізм державного регулювання розміру заробітної плати, як основної частини доходів

населення. Мінімальна заробітна плати визначає мінімальний розмір винагороди за просту некваліфіковану працю та впливає на розмір середньої заробітної плати. Мінімальна заробітна плата має забезпечити працівникові, що її отримує, спроможність отримати за неї мінімальний набір продуктів і послуг, необхідних для підтримання життєдіяльності, тобто забезпечити рівень життя не нижче прожиткового мінімуму. Проте, беручи до уваги високу частку тінізації економіки, можна говорити, що розмір мінімальної заробітної плати є граничною величиною офіційної заробітної плати на підприємствах приватної власності, що дає змогу максимально мінімізувати податкове навантаження на фонд оплати праці. У контексті цієї проблематики перед державою постає завдання детінізації заробітної плати з метою визначення реальних доходів населення.

Необхідно відзначити, що впродовж останніх років намітилися позитивні тенденції збільшення доходів громадян. Так, середньомісячна заробітна плата в розрахунку на одного штатного працівника з 2000 до 2008 р. зросла у 7,8 рази з – 230 грн. до 1806 грн. [155, с. 195], а мінімальна заробітна плата збільшилась із 90 грн. у 2000 р. до 605 грн. на кінець 2008 р. – у 6,7 рази. Однак, враховуючи рівень інфляції що становив в загальному 120% щороку та підвищення прожиткового мінімуму з 270,10 грн. у 2000 р. до 626 грн. на кінець 2008 р. (у 2,3 рази) можна стверджувати, що за таких умов рівень доходів населення суттєво не зріс.

Необхідно зазначити, що сьогодні розмір прожиткового мінімуму розраховують за морально застарілою схемою, і він не охоплює у споживчому кошикові необхідну кількість товарів та послуг для підтримання належного рівня життя людини. Однак навіть за наявної методики формування прожиткового мінімуму він для працездатного населення, що є формуючою складовою економічно активного населення, на 01. 01. 2009р. був на 64 грн. більший від мінімальної заробітної плати. Тобто, держава неспроможна забезпечити населенню доходи, що дали б змогу оплатити необхідні для його життя товари і послуги.

У 2008 р. кількість громадян із середньодушовими сукупними витратами в місяць, нижчими від прожиткового мінімуму становила 18,1% (8,1 млн. осіб) від загальної кількості населення [26]. Хоча, в результаті економічного зростання їх частка впродовж останніх років постійно зменшується, на даному етапі соціально-економічного розвитку держави порівняно висока. Необхідно також зазначити, що кількість громадян із середньодушовими сукупними витратами у місяць, меншими від прожиткового мінімуму у Тернопільській області, в якій зафіксовано найнижчий рівень середньої заробітної плати в Україні у 2008 р., була значно більшою, ніж у середньому в країні, й у 2007 році становила 45,2% від загальної кількості населення. Даний показник для міського населення дорівнював 54,0%, а для сільського – 83,2%, що свідчить не лише про низький рівень доходів загалом громадян у регіоні, а й у сільській місцевості особливо [154, с. 335].

Потрібно зауважити, що з 2001 р. до 2008 р. намітилися позитивні тенденції у збільшенні розміру реальної заробітної плати в Україні (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

**Темпи зростання номінальної та реальної заробітної плати в Україні
впродовж 2000-2008рр. (%)¹**

	Номінальна заробітна плата	Реальна заробітна плата
	до попереднього року	до попереднього року
2000	129,6	99,1
2001	135,2	119,3
2002	121,0	118,2
2003	122,8	115,2
2004	127,5	123,8
2005	136,7	120,3
2006	129,2	118,3
2007	129,7	112,5
2008	133,7	106,3

Дана ситуація була зумовлена економічним зростанням протягом останніх років. В основному через відновленням життєдіяльності економіки, зокрема

¹ Статистичний збірник «Регіони України» 2008 / за ред. О. Г. Осауленко. – К. : Державний комітет статистики України, 2009.

втрачених обсягів виробництва, що було наслідком економічної кризи, яку країна пережила в останньому десятилітті минулого століття. Проте у 2008 році через вплив на економіку країни світової фінансово-економічної кризи темпи зростання реальної заробітної плати уповільнились. Задля поліпшення цієї ситуації держава має проводити активнішу політику підвищення рівня доходів населення, основним засобом якої є збільшення мінімальної заробітної плати. Адже мінімальна заробітна плата – базова величина, що визначає мінімальний дохід працівника, відповідно, при зростанні мінімальної величини зростатиме і максимальна й середня величина даного показника.

Однією з визначальних характеристик залежності рівня доходів громадян від соціальної політики держави є значна частка в цих доходах соціальної допомоги та різного роду трансфертів. Зокрема, у 2008 р. ця частка становила близько 39,0% від загальної доходів населення (табл. 2.2). При цьому згадана частка постійно збільшується, що свідчить про значну соціальну спрямованість соціально-економічної моделі країни.

Таблиця 2.2

Динаміка доходів населення України впродовж 2001-2008рр. (млн. грн.)¹

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Доходи – всього у т. ч.:	157996	185073	215672	274241	381404	472061	614984	850232
заробітна плата	67389	78950	94608	117227	160621	205120	270605	360176
соціальні допомоги та інші одержані поточні трансферти у т. ч.:	56814	67286	78028	104849	151307	183900	230266	331208
соціальні допомоги	23978	31601	35318	52035	84617	103092	123184	180224
інші одержані поточні трансферти	5112	6656	8281	11500	12545	14510	19896	35397
соціальні трансферти в натурі	27724	29029	34429	41314	54145	66298	87186	115587
Нааявний дохід	119048	141618	162578	212033	298275	363586	461852	637762
Нааявний дохід у розрахунку на одну особу, грн.	2445,9	2938,0	3400,3	4468,4	6332,1	7771,0	9930,3	13784,2

При здійсненні заходів щодо підвищення рівня доходів населення необхідно враховувати різницю в заробітній платі працівників різних галузей

¹ Статистичний збірник «Регіони України» 2008 / за ред. О. Г. Осауленко. – К. : Державний комітет статистики України, 2009.

національної економіки та у різних регіонах країни. За регіонами розмір середньомісячної заробітної плати значно диференційований. Так, найвищою вона була у 2008 р. в місті Києві, становлячи 3074 грн., та у Донецькій області – 2015 грн., а найнижчою – в Тернопільській і Чернігівській – 1313 грн. та 1370 грн. відповідно (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників за регіонами впродовж 2000-2008 рр. (грн.)¹

Назва регіонів	2000	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Україна	230	462	590	806	1041	1351	1806
Автономна Республіка Крим	225	433	543	730	952	1220	1609
Вінницька	159	334	435	597	793	1028	1404
Волинська	150	319	412	591	773	1013	1380
Дніпропетровська	273	526	667	913	1139	1455	1876
Донецька	292	550	712	962	1202	1535	2015
Житомирська	164	334	434	602	793	1033	1404
Закарпатська	172	379	479	665	868	1091	1453
Запорізька	289	541	671	860	1091	1394	1812
Івано-Франківська	188	402	510	718	923	1180	1543
Київська	241	470	592	811	1058	1362	1852
Кіровоградська	170	353	455	624	819	1054	1428
Луганська	232	474	596	805	1022	1323	1769
Львівська	196	419	523	713	923	1183	1570
Миколаївська	227	470	565	744	955	1202	1621
Одеська	236	454	566	768	966	1226	1633
Полтавська	220	437	560	758	961	1243	1661
Рівненська	173	390	506	685	888	1133	1523
Сумська	194	379	473	663	857	1098	1472
Тернопільська	135	304	388	553	727	943	1313
Харківська	230	455	569	759	974	1251	1679
Херсонська	173	356	451	625	800	1017	1375
Хмельницька	156	323	419	584	792	1045	1429
Черкаська	175	350	465	642	846	1085	1459
Чернівецька	157	344	441	621	819	1051	1402
Чернігівська	177	342	438	602	790	1016	1370
м. Київ	405	761	967	1314	1729	2300	3074
м. Севастополь	251	486	594	803	1005	1302	1726

Схожа диференціація у розмірі заробітної плати склалася в різних галузях національної економіки. Наприклад, при середньомісячній заробітній платі у країні в цілому 1806 грн. у 2008 р. в сільському господарстві вона становила лише 1101 грн. (60%), а у промисловості та державному управлінні – 2017 грн. та

¹ Статистичний збірник «Україна в цифрах 2008» / за ред. О. Г. Осауленко. – К. : Державний комітет статистики України, 2009.

2581 грн. відповідно, або на 12% та 43% більше від середньої по країні (табл. 2.4).

Проаналізувавши динаміку даної різниці в оплаті праці у різних галузях протягом останніх років, можна стверджувати, що дана тенденція є постійною. Тому, на нашу думку необхідно здійснити комплекс заходів, щоби зменшити диференціацію в доходах працівників різних видів економічної діяльності. Окремі види економічної діяльності в деяких регіонах країни є бюджетоутворюючими, що приводить і до диференціації доходів населення у різних регіонах залежно від розвитку даної галузі національної економіки.

Таблиця 2.4

Середньомісячна заробітна плата за видами економічної діяльності в Україні в розрахунку на одного штатного працівника впродовж 2000–2008рр.(грн.)¹

Вид діяльності	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Всього	230	311	376	462	590	806	1041	1351	1806
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ним послуги	111	151	178	210	295	415	553	733	1101
Промисловість	302	406	485	591	743	967	1212	1554	2017
Державне управління	335	396	495	577	691	1087	1578	1852	2581

Особливу увагу потрібно приділити регіональному аспекту даної проблематики. Заробітна плата в областях, у яких провідна галузь економіки – сільське господарство з слабше розвинутою промисловістю (Вінницька, Волинська, Житомирська, Івано-Франківська, Кіровоградська, Львівська, Рівненська, Сумська, Тернопільська, Херсонська, Хмельницька, Черкаська, Чернівецька, Чернігівська), є відчутно меншою, ніж в економічно потужних, з високим рівнем розвитку промисловості регіонах. Лише в Дніпропетровській, Донецькій, Запорізькій та Київській областях і в місті Києві середньомісячна заробітна плата у 2008 р. була більшою, ніж у середньому в Україні. З наведених даних можна зробити висновок, що диференціація у розмірі середньої заробітної

¹ Статистичний збірник «Україна в цифрах 2008» / за ред. О. Г. Осауленко. – К. : Державний комітет статистики України, 2009.

плати в регіонах залежить від того, яка галузь національної економіки є провідною на даній території. Поліпшення даного стану справ можливе при розробленні комплексу економічних та соціальних заходів для тієї або іншої області чи групи областей, що мають однакову спеціалізацію економіки та соціально-економічні показники. Підвищення рівня доходів населення є суттєвим для оптимізації збереження і розвитку трудового потенціалу. Ситуація, що склалася з розміром заробітної плати у різних галузях національної економіки та регіонах країни має бути врахована при розробленні регіональних соціальних програм збереження і розвитку трудового потенціалу із урахуванням економічного, соціального, демографічного, екологічного та культурного розвитку регіону. Саме заходи регіональної соціальної політики покликані мінімізувати існуючу диференціацію в доходах населення, з метою збереження та розвитку трудового потенціалу в регіонах, де зафіксовані її найнижчі показники.

Одним із головних напрямків діяльності держави в контексті збереження та розвитку трудового потенціалу є підвищення і гарантування соціальних стандартів. Законом України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» визначено, що «державні соціальні стандарти – це встановлені законами, іншими нормативно-правовими актами соціальні норми і нормативи або їх комплекс, на базі яких визначаються рівні основних державних соціальних гарантій». Цим самим законом зафіксовано, що «державні соціальні гарантії – це встановлені законами мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розміри інших видів соціальних виплат, встановлені законами та іншими нормативно-правовими актами, які забезпечують рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму». Як уже було зазначено вище, розмір мінімальної заробітної плати на кінець 2008 р. становив 605 грн., попри те, що розмір прожиткового мінімуму для працездатного населення – 669 грн.. Важливе значення для збереження та розвитку трудового потенціалу має і встановлення мінімального розміру пенсії за віком. Він встановлює мінімальний розмір пенсійного забезпечення для

громадян, нижче якого воно не може бути нараховане. На нашу думку мінімальний розмір пенсійного забезпечення має бути не нижчим прожиткового мінімуму й забезпечити мінімальну купівельну спроможність пенсіонера. Проте розмір мінімального пенсійного забезпечення має бути нижчим від рівня мінімальної заробітної плати, тим самим зберігаючи мотивацію до трудової діяльності.

Для збереження та розвитку трудового потенціалу мінімальний розмір пенсії за віком може виконувати також роль стимулятора до продовження трудової діяльності людини. За низької тривалості життя населення підвищення пенсійного віку може викликати соціальний протест у суспільстві. Але дане реформування пенсійної системи є необхідним і очевидним із огляду на процес старіння населення України. Проте підвищувати пенсійний вік необхідно поступово, щоб мінімізувати соціальні наслідки і настрої в суспільстві. Тому, в перехідний період реформування пенсійної системи доцільно запровадити механізм стимулювання до активної економічної діяльності для населення, яке досягло пенсійного віку, що визначено нинішнім законодавством. Цій віковій групі населення слід виплачувати пенсії лише в розмірі мінімального пенсійного забезпечення до досягнення ними нового пенсійного віку, тим самим стимулюючи їх до продовження трудової діяльності. Разом із тим, дана група населення відчуватиме соціальну захищеність із боку держави в цей перехідний період.

Розмір мінімальної пенсії за віком з 01. 01. 2009 р. відповідає рівневі встановленого прожиткового мінімуму для непрацездатного населення, який дорівнював 498 грн.. Відповідно до рівня прожиткового мінімуму встановлено й розміри соціальної допомоги. Так, соціальна допомога інвалідам I групи, жінкам, яким присвоєно звання «Мати-героїня», – 100% прожиткового мінімуму для непрацездатного населення; інвалідам II групи – 80%; інвалідам III групи – 60%. Зазначені суми коштів неспроможні забезпечити гідне існування людини, тому доцільно на законодавчому рівні внести зміни у розрахунок прожиткового

мінімуму з метою забезпечення громадян спроможністю придбання необхідних для життєдіяльності комплексу товарів і послуг.

Важливу роль для формування високоінтелектуального трудового потенціалу відіграє виплата стипендій студентам навчальних закладів усіх рівнів акредитації. Ці стипендії слід виплачувати лише студентам, які навчаються за державним замовленням, при здобутті високих результатів успішності, тим самим спонукаючи до ґрунтовного засвоєння знань. Це вплине на загальноосвітній рівень та рівень кваліфікації трудового потенціалу при входженні цих осіб у склад економічно активного населення.

Однією з визначальних соціальних гарантій є конституційне право кожного громадянина на житло. Завданням держави є створення відповідних механізмів забезпечення житлом громадян, що його потребують. Йдеться не лише про безоплатне отримання житла за рахунок державного чи місцевого бюджету, але й про створення механізму, реалізація якого дасть змогу органам центральної, місцевої влади та місцевого самоврядування приймати участь у фінансуванні будівництва житла для малозабезпечених верств населення у частці, що буде визначатись персоніфіковано для кожної окремої сім'ї враховуючи рівень їх доходів. Впродовж останніх років постійно зменшується кількість громадян, які потребують соціального захисту та одержали на безоплатній основі житло. У 2008 р. його отримали 17 тис. громадян, що менше на 6 тис. ніж у 2004 р. й на 15 тис. – ніж у 2000 р.. Це пов'язано, насамперед, із недостатньою увагою влади до житлових проблем населення. Хоча за з 2004 р. до 2008 р. кількість громадян, які перебували на обліку і потребували поліпшення житлових умов, зменшилася на 198 тис. осіб і становила 1216 тис. осіб. Проте соціальне житло одержали лише 97 тис. громадян – упродовж з 2004 року та 208 тис. громадян – у період з 2000 р. [26]. Така диспропорція виникла внаслідок зневіри громадян у спроможності держави виконати свої конституційні зобов'язання. Потрібно також зауважити, що впродовж останніх років кількість новозбудованого житла постійно зростає, а це, у свою чергою мало б збільшити частку соціальних квартир, призначених громадянам, які

потребують соціального захисту (табл. 2.5). Так, із 2000 до 2008 р. кількість квартир, збудованих за рік, зросла з 63 тис. до 94 тис. одиниць. Але як уже зазначалось кількість громадян, що отримали житло, зменшилася.

Аналогічна ситуація із забезпеченням житлом громадян склалася в Тернопільській області. У 2008 р. в квартирній черзі налічувалося 22672 сім'ї та одинаків, які перебували на квартирному обліку. Більш як 19 тис. з них (73,1%) перебувають на квартирному обліку 10 років і більше. У 2008 р. житло одержали 60 сімей (у 2007 р. – 109 сімей, у 2006 – 82 сім'ї) [154, с. 375].

Наведені дані свідчать про необхідність посилення державного контролю за розподілом новозбудованого житла на користь малозабезпеченого населення з метою забезпечення населення соціальними гарантіями.

Таблиця 2.5

Динаміка житлового фонду України впродовж 2000-2008 рр.¹

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Весь житловий фонд, загальної площі, млн. м ²	1012,0	1026,1	1031,7	1035,7	1040,0	1046,4	1049,2	1057,6	1066,6
У середньому на одного жителя, м ²	20,7	21,0	21,3	21,6	21,8	22,0	22,2	22,5	22,8
Кількість збудованих квартир, тис.	63	65	64	62	71	76	82	95	94
Кількість сімей та одинаків, які перебували на квартирному обліку на кінець року, тис.	1765	1624	1533	1460	1414	1323	1300	1252	1216
Кількість сімей та одинаків, які одержали житло протягом року, тис.	32	29	25	25	23	20	20	17	17

Підвищення рівня доходів населення і забезпечення соціальними стандартами є передумовою збереження та розвитку трудового потенціалу. Враховуючи значну регіональну диференціацію рівня доходів населення доцільно застосовувати регіональний підхід до розв'язання даної проблематики. Адже, як уже було зазначено, в окремих регіонах нашої держави економічна

¹ Статистичний збірник «Україна в цифрах 2008» / за ред. О. Г. Осауленко. – К. : Державний комітет статистики України, 2009.

діяльність зосереджена навколо певних галузей національної економіки, розвиток яких впливає на економічний та соціальний розвиток усього регіону. Звідси, завданням регіональної соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу в регіоні у контексті підвищення рівня доходів населення і забезпечення соціальними стандартами є досягнення такого їх рівня, за якого представник економічно активного населення відчував би взаємозв'язок між своєю трудовою діяльністю і благополуччям членів своєї родини, а також відповідальність за добробут непрацевдатного населення регіону. Досягнення високого рівня доходів жителів регіону має бути пріоритетом усієї соціально-економічної політики держави в регіоні. Зусилля держави необхідно спрямувати на зменшення частки соціальних трансфертів у доходах населення. Заробітна плата має стати основним джерелом доходів, для цього доцільно вжити заходів щодо детінізації заробітної плати. Соціальну допомогу та підтримку необхідно надавати на основі принципу адресності. Це дасть змогу впорядкувати систему соціального захисту, а основні напрямки соціально-економічної політики в регіонах необхідно визначати з урахуванням регіональних особливостей розвитку їх продуктивних сил.

Забезпечення соціальними стандартами населення регіону залежить від розвитку соціальної інфраструктури як основної передумови надання соціальних послуг населенню.

Розвиток соціальної інфраструктури в нашій державі є одним із визначальних чинників розвитку трудового потенціалу. Економічна криза 1990-х років призвела до занепаду об'єктів соціальної сфери у зв'язку з обмеженням фінансових ресурсів, необхідних для їхнього функціонування.

Особливо впливає на збереження та розвиток трудового потенціалу сфера освіти, що сформувалась у державі як передумова формування його якісної характеристики. Тому при розгляді соціальних чинників слід аналізувати насамперед її функціонування.

Негативні тенденції спостерігаються у напрямку розвитку освітньої сфери, що займає визначальне місце у формуванні якісних характеристик трудового

потенціалу. Так, кількість дошкільних закладів за період незалежності з 1990 до 2008 р. зменшилася на 9,1 тис. об'єктів, відповідно і кількість місць у них – на 1167 тис. місць (Додаток Б). Проте потрібно зазначити, що внаслідок зниження рівня народжуваності, що призвело до зменшення кількості дітей дошкільного віку, охоплення їх відповідними виховними закладами залишається практично однаковим (57% у 1990 р. та 57% у 2008 р. дітей відповідного віку).

У Тернопільській області кількість дошкільних закладів також зменшення, зокрема з 1990 до 2008 р. – на 178 об'єктів і становить 498 одиниць. Охоплення дітей цими закладами у 2008 в області становило 45%, що є на 12% менше, ніж у країні в цілому [153, с. 381]. Проблема забезпеченості необхідною кількістю дошкільних закладів із року в рік загострюватиметься з огляду на зростання рівня народжуваності. Порівняно незначна частка дітей, які відвідують дошкільні заклади, негативно позначається на кількісному та якісному складі трудового потенціалу. Адже це означає, що їхнім вихованням займаються батьки чи родичі, котрі могли б здійснювати трудову діяльність. Саме регіональна соціальна політика збереження та розвитку трудового потенціалу має передбачити умови для максимального охоплення дітей відповідного віку цими закладами, що дасть змогу громадянам повернутись у склад економічно активного населення. Це також сприятиме працевлаштуванню значної частини педагогів у регіоні, рівень кваліфікації яких відповідає вимогам до працівників даних навчальних закладів. Урахування регіональних тенденцій демографічного розвитку населення допоможе визначити необхідну додаткову кількість дошкільних навчальних закладів у даному регіоні на перспективу. Завданням регіональної влади у цьому напрямку є забезпечення дошкільних закладів необхідною матеріальною базою. Соціально-економічний зиск регіону від розвитку даної сфери освіти важко переоцінити. Максимальне охоплення дітей дошкільними закладами дасть змогу зберегти трудовий потенціал регіону від втрати професійної кваліфікації громадян, які доглядають за дітьми.

Аналогічна тенденція зафіксована і щодо загальноосвітніх навчальних закладів впродовж 1990–2008 рр.. Їх кількість у країні зменшилася на 0,6 тис. –

до 21,2 тис. об'єктів (Додаток В). Основними причинами даного процесу, як уже було зазначено, є зменшення кількості осіб шкільного віку через низький рівень народжуваності в 1990-х роках, а також недостатнє фінансування даних об'єктів соціальної інфраструктури. Особливо характерна ситуація зі зменшенням кількості шкіл та дошкільних закладів у сільській місцевості. Проблема функціонування загальноосвітніх навчальних закладів у контексті розвитку трудового потенціалу вкрай важлива. Саме в період навчання у загальноосвітній школі майбутні носії трудового потенціалу отримують фундаментальні знання, що формують їх світогляд, систему цінностей та пріоритети у житті. Роль початкової школи в житті кожної людини важко переоцінити, тому зусилля держави доцільно спрямувати на всебічний її розвиток, особливо у сільській місцевості. Основними проблемами належного функціонування сільської школи є обмеження фінансових ресурсів, нестача педагогічних кадрів, морально застаріла матеріально-технічна база. Розв'язання даної проблематики вбачаємо в об'єднанні навчальних закладів у територіально наближених кількох сільських населених пунктів. Це дасть змогу економії фінансових ресурсів на утримання матеріально-технічної бази, а також доокомплектації їх педагогічними кадрами за рахунок їхнього вивільнення з навчальних закладів, що були приєднані. Сприятиме цьому і затверджена Кабінетом міністрів України програма «Шкільний автобус», що має на меті забезпечення регулярного підвезення учнів та педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів у сільській місцевості до місць навчання, роботи і додому. Місцеві органи влади задля розв'язання цієї проблеми мають забезпечити належну якість автошляхів по яких здійснюють транспортне перевезення. Ефективне виконання цієї програми має нівелювати незручності учнів та вчителів, пов'язані зі зміною місця навчання та роботи.

Важливий вплив на формування трудового потенціалу здійснює і безпосередня професійна підготовка молоді. Для визначення її якісних та кількісних параметрів потрібно врахувати попит і пропозицію на ринку праці. При аналізі його сучасного стану занепокоєння викликає той факт, що 53% усіх

вакансій робочих місць на 01. 01. 09 р. припадало на частку кваліфікованих робітників та працівників найпростіших професій і лише 25% – робочі місця, які можуть заповнити професіонали й фахівці (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Попит та пропозиція на робочу силу за професійними групами в Україні впродовж 2000-2008 рр. (на кінець періоду)¹

	Кількість громадян, не зайнятих трудовою діяльністю, які перебували на обліку в державній службі зайнятості, тис. осіб					Потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць, тис. осіб					Навантаження на одне вільне робоче місце, вакансію, осіб				
	2000	2005	2006	2007	2008	2000	2005	2006	2007	2008	2000	2005	2006	2007	2008
Усього	1188,0	903,5	780,9	660,3	876,2	68,2	186,6	170,5	169,7	91,1	17	5	5	4	10
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери	62,1	56,0	55,2	47,5	66,9	3,2	12,7	10,6	11,1	7,0	19	4	5	4	10
Професіонали	91,9	48,1	44,0	38,1	54,6	6,0	18,6	14,5	16,5	10,9	15	3	3	2	5
Фахівці	157,8	78,4	67,6	55,3	72,0	6,5	17,4	15,4	15,6	12,1	24	5	4	4	6
Технічні службовці	64,4	46,7	42,4	36,3	46,2	0,8	5,1	5,3	6,4	3,8	76	9	8	6	12
Працівники сфери торгівлі та послуг	145,4	120,6	100,5	86,7	106,6	3,5	12,4	14,5	15,1	8,4	42	10	7	6	13
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	36,2	41,5	37,9	35,9	42,0	0,8	2,3	1,9	1,4	0,8	44	18	20	25	53
Кваліфіковані робітники з інструментом	213,3	95,4	79,5	68,8	116,3	27,1	56,0	50,7	48,8	20,1	8	2	2	1	6
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування і машин	219,8	153,5	138,5	120,4	176,8	16,2	39,6	33,4	31,7	14,4	14	4	4	4	12
Найпростіші професії	197,1	263,3	215,3	171,3	194,8	4,1	22,5	24,2	23,1	13,6	39	12	9	7	14

Найбільшу додаткову потребу в працівниках у 2008 р. мали економічно розвинуті регіони (Донецька обл. – 14,7%, м. Київ – 21,3%, Дніпропетровська – 11%, Харківська – 6%,) [26; 152, с. 154]. Крім того, на сучасному етапі

¹ Статистичний збірник «Економічно активне населення України 2008» – К.: Державний комітет статистики України, 2009.

соціально-економічному розвитку країни виникла необхідність у висококваліфікаційній робочій силі. За умов постійної реалізації досягнень науково-технічного прогресу дедалі більшим попитом користуються спеціалісти наукоємних та високотехнологічних галузей національної економіки. Держава і освітні заклади повинні проводити комплексну та послідовну політику щодо підготовки високоякісних спеціалістів для галузей, які потребують таких спеціалістів, при цьому враховувати регіональні особливості попиту на робочу силу й економічні особливості регіонів.

Також необхідно відзначити, що одним із наслідків глобальної фінансово-економічної кризи в Україні є скорочення потреби підприємств у працівниках та зростання рівня безробіття, що спричинене рецесією економіки. В цих нових економічних умовах урахування структури попиту та пропозиції на робочу силу набуває актуальності з метою раціонального використання трудового потенціалу. Розвиток системи фахово-професійної підготовки має враховувати особливості даної структури, що склалася на ринку праці.

Впродовж останніх років зменшилася кількість професійно-технічних закладів та відповідно, кількість підготовлених фахівців, що, своєю чергою, неспроможне задовольнити потребу в них на ринку праці. Так, за роки незалежності кількість цих освітніх закладів знизилася з 1246 до 1018 у 2008 р. (з 25 до 24 у Тернопільській області), відповідно, підготовлених фахівців – із 376,7 тис. осіб до 265,1 тис. осіб (із 7,7 до 7,2 тис. кваліфікованих робітників), що майже на 30% менше (на 6,5% у Тернопільській області) (Додаток Д), [26; 152, с. 293; 153, с. 385; 154, с. 387–390]. Кількість таких навчальних закладів зменшилася, що в основному відбулось за рахунок підвищення рівня їхньої акредитації до III–IV про що свідчать дані наведені в додатках Е і Ж. Це, безумовно, позитивні зміни, але вони відображають і негативні тенденції щодо підготовки фахівців із робітничих професій.

Заходи соціальної політики мають бути спрямовані й на забезпечення першим робочим місцем випускників навчальних закладів, що дасть змогу не тільки зберегти рівень кваліфікації випускника, а й розвинути його в практичній

діяльності. Роботодавці неохоче приймають на роботу спеціалістів без досвіду роботи. Для поліпшення даної ситуації прийнятий Закон України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю» від 04. 11. 2004 р. [122]. Дію даного закону щороку призупиняють через відсутність фінансового забезпечення його виконання.

В сучасних умовах потрібно більше уваги приділяти не тільки здобуттю першого фаху, а й, за необхідності, перекваліфікації працівників. Це зумовлено, насамперед, зміною структури національної економіки у результаті науково-технічного прогресу, в процесі якого окремі спеціальності просто зникають, оскільки працю таких фахівців замінюють машини. Другою категорією працівників, які потребують перекваліфікації є особи, які виходять на пільгову пенсію при досягненні відповідного стажу роботи в окремих галузях національної економіки. При цьому таких осіб виводять з економічно активного населення, хоча вони перебувають у працездатному віці й бажають працювати. З огляду на останні тенденції розвитку ринку праці в Україні, на тлі наслідків світової фінансової кризи, збільшується ще одна категорія працівників, яка потребує перекваліфікації внаслідок структурних зрушень в економіці й занепаду окремих галузей національної економіки. Перед системою освіти виникає завдання – оперативної відповіді на вимоги, що ставить перед нею ринок праці. Від того, як буде виконано дане завдання, залежатимуть збереження та розвиток трудового потенціалу. Адекватні дії задля розв'язання даної проблеми мають формуватися на регіональному рівні з метою ретельного врахування структури попиту та пропозиції робочої сили.

Важливий вплив на збереження та розвиток трудового потенціалу має також розвиток сфери охорони здоров'я. Складною залишається ситуація зі забезпеченням громадян об'єктами медичної галузі. Зокрема, за роки незалежності істотно зменшилася кількість санаторно-курортних, оздоровчих, лікарняних й амбулаторно-поліклінічних закладів, відповідно і кількість громадян, які можуть скористатись їхніми послугами. Так, кількість лікарняних

закладів зменшилася з 3,9 тис. у 1990 р. до 2,9 у 2008 р., що призвело до зменшення кількості лікарняних ліжок із 135,5 до 95,1 на 10 тис. населення [26; 152, с. 303].

При цьому кількість лікарів усіх спеціальностей збільшилася з 1990 до 2008 р. із 44,0 до 48,2 працівника на 10 тис. населення проти зменшення чисельності середнього медичного персоналу у відповідному періоді з 117,5 до 101,0 працівника відповідного показника [26]. Ці тенденції не принесли якісних змін у надання медичних послуг та профілактики захворювань. Кількість уперше зафіксованих захворювань у 2008 р. така сама, як і у 1990 р. – близько 32 млн. випадків, при цьому кількість населення скоротилась майже на 5 млн. осіб (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

Захворюваність населення в Україні у 2000–2008 роках¹

	Кількість уперше зареєстрованих випадків захворювань, тис. осіб									
	Всього	новотворення	хвороби нервової системи	хвороби системи кровообігу	хвороби органи дихання	хвороби шкіри та підшкірної клітковини	хвороби кістково-м'язової системи і сполучної тканини	хвороби сечостатевої системи	уроджені аномалії (вади розвитку), деформації та хромосомні порушення	травми, отруєння та деякі інші наслідки дії зовнішніх причин
2000	33471	382	748	2338	14639	1996	1571	1939	62	2339
2001	33192	394	745	2384	1421	2008	1593	2049	59	2339
2002	32233	382	748	2370	1337	1950	1598	2039	57	2244
2003	32585	395	751	2386	1383	1915	1572	2077	54	2297
2004	32573	406	755	2498	1351	1917	1609	2153	55	2245
2005	32912	408	754	2430	1389	1936	1600	2185	53	2264
2006	32240	414	764	2431	1330	1906	1597	2172	53	2289
2007	32807	407	752	2437	1394	1952	1569	2132	51	2284
2008	32467	406	753	2478	1367	1911	1567	2136	51	2263

Аналогічна ситуація у сфері охорони здоров'я склалась у Тернопільській області. Зокрема, кількість лікарняних закладів із 1990 до 2008 р. зменшилася на 20 – до 70 одиниць. Кількість лікарняних ліжок протягом відповідного періоду скоротилась з 15,5 до 10,1 тис. на 10 тис. населення у відповідний період. Кількість лікарів у області з 1990 до 2008 р. збільшилася (з 5,1 до 5,6 тис. на 10

¹ Статистичний збірник «Регіони України» 2008 / за ред. О. Г. Осауленко. – К. : Державний комітет статистики України, 2009.

тис. населення), а середнього медичного персоналу – зменшилася (з 13,7 до 12,1 тис. на 10 тис. населення). Необхідно відзначити, що в цей період кількість уперше зареєстрованих випадків захворювання в області зросла на 13% – до 752,8 тис. випадків, на відміну від країни в цілому, де їх кількість залишилася на однаковому рівні [154, с 394–399].

Належне медичне обслуговування – одне з пріоритетних завдань держави. Сьогодні склалася ситуація, коли у багатьох сільських населених пунктів нема фельдшерсько-акушерських медпунктів. Сільські жителі практично не мають змоги отримати інформацію про стан свого здоров'я і кваліфіковану пораду інакше, як долаючи десятки кілометрів в адміністративний центр. За такого стану справ нема змоги забезпечити збереження трудового потенціалу країни. Рівень розвитку системи охорони здоров'я є визначальним у збереженні та розвитку трудового потенціалу.

Незадовільний стан функціонування системи охорони здоров'я – вагомий чинник збереження трудового потенціалу. Від ефективності та своєчасності надання медичної допомоги залежить здатність людини (працівника) продовжувати трудову діяльність. Доцільно створити таку систему медичного забезпечення за якої здійснювали б не лише лікування вже виявлених захворювань, але й профілактичні заходи попередження захворювань. Належну увагу потрібно приділити і ранній діагностиці захворювань для ефективного його лікування. Відповіді на ці питання, на наш погляд, містяться в запровадженні дієвого механізму страхової медицини, особливості становлення якої будуть розглянуті у наступних параграфах.

Ще одним важливим елементом соціальної інфраструктури, що впливає на збереження і розвиток трудового потенціалу є заклади культури. Від рівня культури населення залежить його соціальна, економічна і демографічна поведінка. При аналізі рівня функціонування закладів культури необхідно відзначити, що їх діяльність опосередковано впливає на розвиток трудового потенціалу, виховуючи в населення моральні та естетичні якості, що дуже

важливо. Загалом, як і в освітній та у медичній галузях, упродовж останніх років спостерігалася негативна динаміка розвитку сфери культури.

Незважаючи на збільшення кількості професійних театрів із 1990 до 2008 р. з 125 до 138, кількість їх відвідувань зменшилася з 17,6 до 7,0 млн.. Така ж ситуація спостерігалась і у функціонуванні музеїв, кількість яких збільшилася за цей самий період більш як удвічі – до 478 одиниць проте відвідувань зменшилося на третину – до 21,9 млн. [26]. Схожа ситуація з відвідуванням театрів та музеїв і в Тернопільській області. З 1990 до 2008 р. кількість відвідувачів театрів зменшилася на 162,0 тис. осіб і становила 90,0 тис. осіб, а музеїв – на 129,5 тис. відвідувань і дорівнювала 419,5 тис. осіб [154, с. 413]. Ці дані свідчать про зниження впливу культурної сфери на формування свідомості населення, системи цінностей. Зусиллями держави необхідно відновити вплив закладів культури на життя основних соціально-демографічних груп населення.

Отже, розвиток соціальної інфраструктури протягом останніх десятиліть не спроможний в повній мірі забезпечити збереження і розвиток трудового потенціалу. В Україні розв'язання даної проблеми потребує регіонального підходу. Аналіз існуючої соціальної інфраструктури, дасть змогу окреслити комплекс заходів, що необхідно здійснити з метою поліпшення існуючої ситуації та впливу на збереження і розвитку трудового потенціалу.

Важливий вплив на збереження та розвиток трудового потенціалу має *розвиток соціального захисту і соціального страхування*. Розглядаючи збереження і розвитку трудового потенціалу, як заходи, що не тільки акумулюють ще невикористаних ресурси, а й зберігають наявні, необхідно значну увагу приділити створенню належних умов відтворення економічно активного населення. Мова йде не тільки про забезпечення належних умов життя та праці, а й про належні соціальні гарантії та соціальний захист. Від того, на якому рівні перебуває розвиток соціального захисту населення, можна судити і про соціально-економічну модель розвитку держави.

Із метою збереження трудового потенціалу країни і запобігання еміграції жителів за межі країни необхідно створити умови, в яких громадянин відчував

би захищеність із боку держави та взаємозалежність між економічно активною діяльністю й соціальним захистом. Наявні фонди державного страхування неспроможні забезпечити працівникові належний соціальний захист, насамперед через обмеженість фінансових ресурсів, джерелом формування яких є відрахування з фонду оплати праці та утримання зі заробітної плати працівників. Сьогодні в Україні функціонують чотири фонди державного обов'язкового страхування, що здійснюють наступні види страхування: державне пенсійне страхування; страхування на випадок безробіття; страхування при тимчасовій втраті працездатності; страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. В перспективі передбачається запровадження й обов'язкового медичного страхування.

Державне пенсійне забезпечення здійснюють на основі солідарної системи, що передбачає виплату пенсій і надання соціальних послуг за рахунок коштів Пенсійного фонду. Також заплановано введення в дію накопичувальної системи, що передбачає нагромадження коштів застрахованих осіб у накопичувальному фонді та їхню виплату при досягненні пенсійного віку. Проте запровадження даної системи відтермінується у зв'язку з тим, що воно потребуватиме додаткових страхових внесків. На даному етапі соціально-економічного розвитку держави запровадження додаткових фіскальних відрахувань та утримань із заробітної плати, і так обтяженої фіскальними відрахуваннями, викличе соціальний протест у суспільстві. Необхідно зазначити, що, враховуючи тенденції демографічного розвитку країни, солідарна система вже нині неспроможна забезпечити виплату пенсій без дотацій із державного бюджету. Виникає необхідність зміни пенсійного віку. В сучасній політичній ситуації здійснити це складно. У контексті збереження та розвитку трудового потенціалу дана реформа сприятиме збільшенню кількості трудового потенціалу. Як уже було зазначено, «збільшення» пенсійного віку можна досягти, запровадивши виплату пенсійного забезпечення у перехідний період зміни пенсійного віку на рівні мінімальної пенсії, тим самим стимулюючи економічно активне населення до продовження трудової діяльності.

Пенсійна система України здійснює вагомий вплив на розвиток трудового потенціалу, адже розмір пенсій напряму залежить від трудового стажу та розміру заробітної плати. Чим більший трудовий стаж тим більший відсоток минулого заробітку буде отримувати пенсіонер. При продовженні трудової діяльності у пенсійному віці даний відсоток буде збільшуватись ще на 1 одиницю в рік. Отже, обов'язкове пенсійне страхування мотивує економічно активне населення до продовження трудової діяльності, а також до отримання високого рівня заробітної плати, що в умовах ринкової економіки можна досягти володіючи високим рівнем розвитку якісних характеристик трудового потенціалу.

Одним із напрямків підвищення ефективності пенсійної системи є розвиток недержавного пенсійного забезпечення. Даний його вид також впливатиме на збереження та розвиток трудового потенціалу. При взаємозалежності суми одноразового пенсійного відшкодування та віку виходу на пенсію (не нижче від встановленого законодавством), застрахована особа буде зацікавлена у продовженні трудової діяльності.

Також в Україні здійснюють державне соціальне страхування на випадок безробіття, що передбачає соціальний захист громадян у разі втрати роботи. Цим видом соціального страхування передбачено надання таких видів соціального забезпечення: допомога на випадок безробіття, у т. ч. одноразова її виплата для організації безробітним підприємницької діяльності; допомога у зв'язку з частковим безробіттям; матеріальна допомога у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітного; допомога на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні. професійна підготовка або перепідготовка, підвищення кваліфікації у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, у т. ч. в навчальних закладах державної служби зайнятості, на підприємствах, в установах, організаціях; профорієнтація; пошук підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, у т. ч. шляхом наданням роботодавцеві дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних; фінансування організації оплачуваних громадських робіт; інформаційні та консультаційні

послуги, пов'язані з працевлаштуванням. Вплив даного виду соціального страхування на збереження та розвиток трудового потенціалу є значним. Передусім воно покликане захистити матеріальне становище безробітного населення та створити умови для відновлення трудової діяльності. Можливості підвищення ефективності здійснення даного виду соціального страхування вбачаємо в посиленні співпраці між фондом соціального страхування та освітніми закладами та інформування останніх про необхідні на ринку напрямки професійної підготовки фахівців.

Не менш важливим видом соціального страхування є страхування при тимчасовій втраті працездатності. Соціальне забезпечення, що здійснюють відповідно до даного виду соціального страхування, має на меті забезпечити матеріальний захист застрахованої особи, яка є носієм трудового потенціалу, в разі тимчасової втрати працездатності цією особою або членом її родини. Фонд соціального страхування від тимчасової втрати працездатності, що здійснює даний вид соціального страхування, надає наступні види соціального забезпечення: допомога у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності; протезування з поміщенням у стаціонар протезно-ортопедичного підприємства; санаторно-курортного лікування. Допомогу в зв'язку з тимчасовою втратою працездатності надають застрахованій особі у формі матеріального забезпечення, котре повністю або частково компенсує втрату заробітної плати, у разі: тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві; необхідності догляду за хворою дитиною; необхідності догляду за хворим членом сім'ї; догляду за дитиною віком до трьох років або дитиною-інвалідом віком до 18 років у разі хвороби матері або іншої особи, яка доглядає за цією дитиною; карантину, накладеного органами санітарно-епідеміологічної служби; тимчасового переведення застрахованої особи відповідно до медичного висновку на легшу, нижче оплачувану роботу. Усі ці заходи спрямовані на якнайшвидше відновлення трудової діяльності працівника і створення умов для збереження та розвитку трудового потенціалу в цілому.

Ще одним видом соціального страхування, що здійснюють в Україні, є страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. У контексті збереження і розвитку трудового потенціалу фонд соціального страхування, що здійснює даний вид страхування виконує профілактичні заходи щодо захисту працівників від можливих нещасних випадків на виробництві, тим самим зберігаючи трудовий потенціал підприємства та держави в цілому. Ці заходи передбачають: надання страхувальникам (роботодавцям) необхідних консультацій із охорони праці, сприяння у створенні ними та реалізації ефективної системи управління охороною праці; розроблення програм поліпшення стану безпеки, умов праці й виробничого середовища та їх реалізації; навчання, підвищення рівня знань працівників, які вирішують питання охорони праці; організацію розроблення та виробництва засобів індивідуального захисту працівників; здійснення наукових досліджень у сфері охорони та медицини праці; перевірку стану профілактичної роботи та охорони праці на підприємствах, участь у розслідуванні нещасних випадків на виробництві, а також професійних захворювань; пропаганда безпечних та нешкідливих умов праці, організація створення тематичних кінофільмів, радіо- і телепередач, видає та розповсюджує нормативні акти, підручники, журнали, іншу спеціальну літературу, плакати, пам'ятки тощо з питань соціального страхування від нещасного випадку й охорони праці.

Усі наведені види соціального страхування різнобічно впливають на збереження та розвиток трудового потенціалу. Від ефективності їх проведення залежить величина захищеності економічно активного населення. Безумовно, з метою оптимізації соціального захисту дані види соціального страхування потребують удосконалення механізму їх функціонування, особливо в напрямку збереження та розвитку трудового потенціалу.

Важливим чинником збереження і розвитку трудового потенціалу є *система «соціального партнерства»* та її утвердження в суспільстві між державою, працедавцями і працівниками. Високий рівень розвитку системи соціального партнерства дає працівникові змогу відчутти захищеність своїх прав

перед працедавцем та державою, брати безпосередню участь у вирішенні організаційно-виробничих питань, та впливати на процес розподілу доходів від економічної діяльності. Соціальне партнерство передбачає розв'язання соціальних конфліктів шляхом переговорів і взаємних поступок. Взаємини між партнерами мають базуватися на принципах, що розробила МОП (Конвенція МОП № 87). Високий розвиток системи соціального партнерства надасть працівникам упевненості у своїй вагомості в економічному і соціальному розвитку держави. За існуючої бюрократичної системи професійних спілок вплив працівників на процес прийняття рішень щодо організації соціально-економічних аспектів здійснення трудової діяльності мінімізується. Професійні спілки діють, як правило, під прямим або опосередкованим управлінням керівництва підприємства чи організації. Створення умов незалежного функціонування професійних об'єднань – одне з ключових завдань держави задля поліпшення соціального становища громадян та зменшення соціальної напруги.

Важливою характеристикою розвитку системи соціального партнерства є стан укладання колективних договорів. На 01. 01. 2009 р. лише 70,8% від облікової кількості штатних працівників були охоплені колективними договорами в Тернопільській області. Найнижче значення цього показника було зафіксоване у торгівлі лише 26,5% і у наземному транспорті – 57,2% [154, с. 318]. Доцільно зазначити, що у сфері торгівлі здійснювали економічну діяльність 15,7% усіх суб'єктів господарювання області, в яких здійснювали трудову діяльність понад 18,3% зайнятого населення області [154, с. 62, 296]. Відсутність колективного договору мінімізує відповідальність роботодавця перед трудовим колективом підприємства. Найманий працівник не в змозі відстояти свої інтереси і є не застрахованим від безпідставного звільнення. Необхідно зазначити, що розвиток соціального партнерства у сферах торгівлі та транспорту гальмується через відсутність професійних спілок працівників цих галузей. Діяльність таких організацій спонукала б роботодавців до укладання колективних договорів та відстоювала б на національному рівні інтереси працівників.

Низький розвиток системи соціального партнерства проявляється у безвідповідальності роботодавців за умови та охорону праці, що призводить до високої кількості нещасних випадків на підприємствах та висока смертність серед працездатного населення. Це негативно позначається як на якісних характеристиках економічно активного населення так і на його кількості.

У 2008 р. порівняно з 2007 р. кількість випадків травматизму на виробництві зменшилася на 12,2% з 19,0 тис. до 16,7 травмованих осіб в т.ч. зменшилося на 7,4% випадків із смертельним наслідком з 925 до 857 травмованих осіб. За цей період збільшилась кількість випадків профзахворювання на виробництві на 14,2% (з 5947 до 6793), проте зменшилась кількість випадків смерті від професійного захворювання на 4,9% з 467 до 445 випадків [166]. Основними причинами через які сталися нещасних випадків у 2008 році є наступні: 77,9% – організаційні причини (порушення трудової і виробничої дисципліни, порушення технологічного процесу тощо); 14,6% – технічні причини (незадовільний технічний стан виробничих об'єктів, засобів виробництва тощо); 7,5% – психофізіологічні особливості людини [166].

У Тернопільській області в 2008 р. кількість випадків виробничого травматизму зменшилася на 15,2% у порівнянні з 2007 роком і становила 112 травмованих осіб. Також зафіксовано 14 нещасних випадки із летальними наслідками [154, с. 404].

Визначальним чинником такого стану справ є недотримання на підприємствах належних умов та охорони праці. Також необхідно відзначити фактичну бездіяльність Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду, однією з основних функцій якого є контроль за дотриманням безпечних умов праці. На нашу думку, ефективність діяльності цього органу має бути посилена у тих галузях національної економіки, в яких шкідливі та небезпечні умови праці.

Підсумовуючи, доцільно зазначити, що наведенні чинники збереження і розвитку трудового потенціалу України здійснюють різнобічний вплив на формування, використання та розподіл трудового потенціалу країни. Заходи

регіональної соціальної політики держави мають бути спрямовані на використання резервів поліпшення збереження та розвитку трудового потенціалу, що виявлені при аналізі чинників.

Отже, при врахуванні чинників, що впливають на збереження і розвиток трудового потенціалу на даному етапі соціально-економічного розвитку держави, соціальна політика має охоплювати наступні аспекти:

- при здійсненні заходів із підвищення рівня доходів населення доцільно врахувати різницю в заробітній платі у різних галузях національної економіки та, враховуючи галузеву спеціалізацію економіки регіонів нашої держави, забезпечити вирівнювання доходів населення;

- досягнення високоякісного впливу системи освіти на процес збереження і розвитку, враховуючи: попит на робочу силу та економічну спеціалізацію регіонів, пріоритетні напрямки підготовки спеціалістів, попит на робочу силу за категоріями робочих місць (надання престижності непопулярним сьогодні спеціальностям), розвиток освітніх закладів із перекваліфікації та перенавчання, запровадження економічних стимулів до активної економічної діяльності пенсіонерів – пільговиків, введення в дію Закону України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю»;

- запровадження державного обов'язкового медичного страхування та популяризація добровільного медичного страхування, що передбачало б диспансеризацію всього населення країни.

- підвищення рівня розвитку системи соціального партнерства шляхом посилення взаємодії між усіма сторонами соціально-трудових відносин;

- підвищення ефективності діяльності Державного комітету України з нагляду за охороною праці у тих галузях національної економіки, в яких шкідливі та небезпечні умови праці.

2.2. Сучасний стан і тенденції формування і реалізації трудового потенціалу.

Сучасний стан формування трудового потенціалу населення залежить, насамперед, від демографічної ситуації в державі. Загальновідомим фактом є кризовий стан демографічного розвитку нашої країни. З року в рік чисельність населення нашої держави катастрофічно зменшується. Депопуляція населення у 2008 році становила 229,0 тис. осіб. Кількість наявного населення на 01. 01. 2009 р., дорівнювала 46143,7 тис. осіб [155, с. 20].

Як видно з рис. 2.1, кількість наявного населення нашої країни впродовж останніх півтора десятиліття постійно зменшується. Основними причинами даного процесу є від'ємний природний приріст населення і значне негативне сальдо зовнішньої міграції населення.

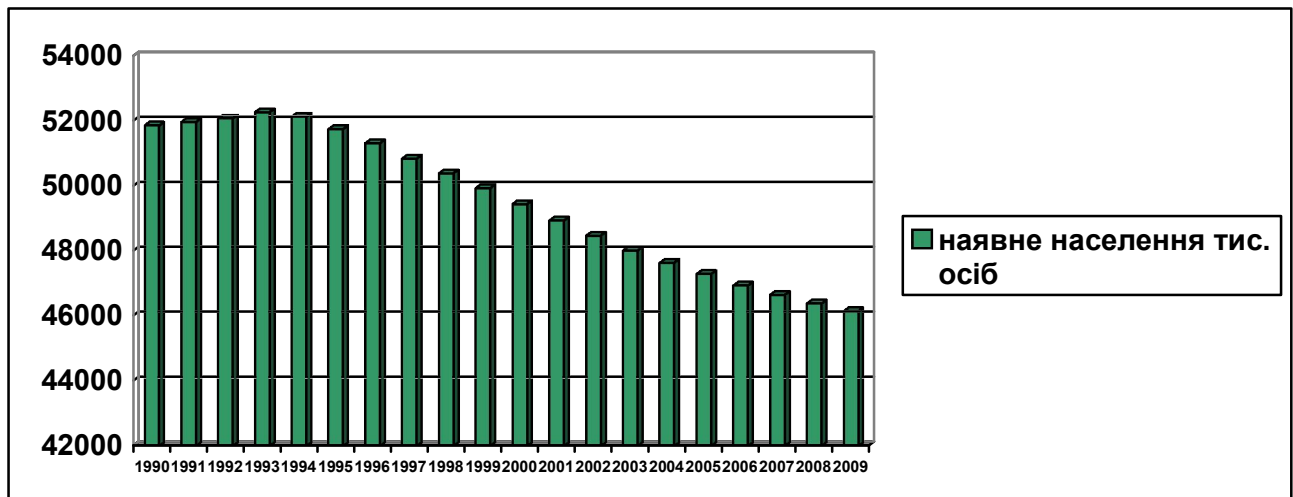


Рис. 2.1 Чисельність наявного населення України впродовж 1990–2009 рр. (на початок періоду, тис. осіб)¹

¹ Статистичний збірник «Регіони України» 2008 / за ред. О. Г. Осауленко. – К. : Державний комітет статистики України, 2009.

Необхідно відзначити і позитивну динаміку в зміні природного руху населення. Впродовж останніх років спостерігається підвищення рівня народжуваності (табл. 2.8), який у 2008 р. досягнув 11,0 народжених на 1000 осіб, що на 2,0 особи більше, ніж у 2004 р. [152, с. 113].

Підвищення народжуваності спричинене головним чином поліпшенням соціально-економічного становища в країні у цей період, а також значним підвищенням розміру допомоги при народженні дитини з 01. 04. 2005 р. – від 1550 грн. до 8497,6 грн. Населення позитивно відреагувало на такі дії держави, і вже у 2006 р. відбувся ріст на 0,8‰, хоча у попередні роки зростання максимальне зростання рівня народжуваності становило 0,4–0,5‰. З 01. 01. 2008 р. дана допомога встановлена у розмірі 12240 грн. При збільшенні даної фінансової допомоги в майбутньому можна розраховувати на подальше підвищення рівня народжуваності.

Таблиця 2.8

Природний рух населення в Україні впродовж 2000–2008 рр.¹

	Народжені		Померлі		Природний приріст		Померло дітей у віці до 1 року на 1000 народжених живими
	тис. осіб	на 1000 осіб	тис. осіб	на 1000 осіб	тис. осіб	на 1000 осіб	
2000	385,1	7,8	758,1	15,4	-373,0	-7,6	11,9
2001	376,5	7,7	746,0	15,3	-369,5	-7,6	11,3
2002	390,7	8,1	754,9	15,7	-364,2	-7,6	10,3
2003	408,6	8,5	765,4	16,0	-356,9	-7,5	9,6
2004	427,3	9,0	761,3	16,0	-334,0	-7,0	9,5
2005	426,1	9,0	782,0	16,6	-355,9	-7,6	10,0
2006	460,4	9,8	758,1	16,2	-297,7	-6,4	9,8
2007	472,7	10,2	762,9	16,4	-290,2	-6,2	11,0
2008	510,6	11,0	754,5	16,3	-243,9	-5,3	10,0

Одним із негативних наслідків зростання рівня народжуваності, спричиненого підвищенням розміру допомоги при народженні дитини, є **тенденція збільшення загальної чисельності дітей-сиріт та дітей,**

¹ Статистичний збірник «Україна в цифрах 2008» / за ред. О. Г. Осауленко. – К. : Державний комітет статистики України, 2009.

позбавлених батьківського піклування. Так, на кінець 2008 р. порівняно з 2005 р. їхня кількість зросла на 5713 осіб [26]. Це свідчить – про спекулятивну мотивацію отримання матеріальної допомоги при народженні дитини з боку окремих батьків. Тому доцільно здійснювати ефективний державний контроль за використанням даних коштів. Зокрема, допомогу при народженні дитини можна виплачувати в безготівковій формі. Отримувач допомоги зможе витратити ці кошти, лише перерахувавши кошти зі свого рахунку на рахунок підприємства-продавця товарів та послуг, необхідних для догляду за дитиною. Разом із тим держава має посилити контроль за ціновою політикою таких підприємств і за їхньою господарською діяльністю, щоби запобігти утворенню на базі даних підприємств «конвертаційних центрів». Контроль за ціновою політикою слід ґрунтувати на дотриманні підприємствами розміру торгівельних надбавок на даний тип продукції на гранично допустимому рівні рентабельності. Це необхідне для того, щоби соціальна допомога не стала джерелом збагачення підприємців, а забезпечувала б родину необхідними товарами та послугами для догляду за немовлям. Також, у разі запровадження даного механізму виплат допомоги при народженні дитини, контроль необхідно здійснювати за господарською діяльністю підприємств-продавців дитячих товарів у частині відповідності фактично виданих товарів і суми грошових коштів, перерахованих на їх оплату. Такі дії потрібні, щоби унеможливити конвертації безготівкових грошових коштів в готівкові.

Кількісний склад трудового потенціалу країни збільшиться, за рахунок підвищення рівня народжуваності, лише після входження народжених осіб у економічно активний вік. При цьому зі складу економічно активного населення вибувають особи, котрі перебувають у декретних відпустках, а отже, зменшуються кількісні параметри трудового потенціалу і якісні його характеристики через часткову втрату кваліфікації внаслідок тривалої відпустки. З метою збереження та розвитку трудового потенціалу в короткотерміновому періоді доцільно спрямувати, в першу чергу, на зниження рівня смертності населення.

На жаль, «зростання» характерне і для показників смертності населення. За допомогою економічних важелів запобігти даному процесові безпосередньо неможливо. Для зміни негативних тенденцій природного приросту населення (депопуляції), необхідно зосередити зусилля держави у сфері охорони здоров'я та поліпшення умов праці на виробництві. Основними причинами смертності в нашій країні (табл. 2.9) у 2008 р. були наступні: від хвороб системи кровообігу – 63,6% від загальної кількості померлих, при цьому з них від алкогольної кардіоміопатії – 8,9 тис. осіб, або 1,2% від загальної кількості померлих; від новоутворень – 11,8%, від зовнішніх причин – 8,1%, хвороб органів травлення – 4,7%, органів дихання – 3,1%, від деяких інфекційних та паразитарних хвороб – 2,3% від загальної кількості померлих, із них 63,0% особи від туберкульозу та 26,5 % – від хвороб зумовлених вірусом імунодефіциту людини (ВІЛ).

Таблиця 2.9

Причини смертності населення України впродовж 2000–2008 рр. ¹

	Всього померлих, тис. осіб	Із них від:					
		хвороб системи кровообігу	новоутворень	зовнішніх причин смерті	хвороб органів травлення	хвороб органів дихання	деяких інфекційних та паразитарних хвороб
2005	782,0	488,8	91,8	70,0	31,7	28,0	17,2
2006	758,1	480,8	90,4	64,6	30,2	24,7	16,3
2007	762,9	480,5	90,0	65,3	33,6	25,2	16,5
2008	754,5	480,1	89,0	61,4	35,2	23,3	17,3

Ці дані свідчать про необхідність здійснення послідовної комплексної політики держави, спрямованої на зниження рівня смертності в державі. Основними причинами високого рівня смертності вважаємо такі:

- незадовільний стан функціонування системи охорони здоров'я;
- відсутність періодичної діагностики захворювань;
- висока вартість медичних препаратів та послуг;
- незадовільні умови праці та висока кількість нещасних випадків;
- низька культура населення щодо догляду за своїм здоров'ям.

¹ Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Отже, можна стверджувати, що збереження трудового потенціалу характеризується *тенденцією негативного природного приросту зумовленого високим рівнем смертності*.

Існуюча система охорони здоров'я неспроможна забезпечити належний рівень медичного обслуговування. В нашій державі задекларовано безкоштовне надання медичних послуг. Проте висока вартість лікарських препаратів, низький рівень оплати праці медичних працівників, необхідність модернізації та утримання матеріально-технічної бази потребують удосконалення механізму фінансування і надання медичних послуг населенню. Підвищення якості надання медичних послуг – одне з пріоритетних завдань нашої держави з метою збереження трудового потенціалу. Поліпшити дану ситуацію, на нашу думку, можливо, впровадивши обов'язкове медичне страхування, при якому за своєчасну та високоякісну медичну допомогу відповідав би страховик, який отримує страхові внески від страхувальників. При формуванні механізму медичного страхування доцільно передбачити матеріальне відшкодування сім'ї померлого у разі передчасної смерті в працездатному віці.

Як один із напрямків соціальної політики держави і особливо регіональної соціальної політики є популяризація, з метою зниження рівня смертності, здорового способу життя та проведення активної антиреклами згубних звичок. Регіональна влада має подбати про матеріально-технічне, фінансове, кадрове забезпечення занять спортом.

Регіональний аналіз показників природного приросту населення свідчить, що найвищий рівень смертності у 2008 р. зафіксований у Чернігівській області (табл. 2.10).

У цьому регіоні показник смертності значно вищий, аніж у цілому в Україні, й становив у 2008 р. 21,1 особи на 1000 осіб населення. Також занепокоєння викликає той факт, що у цій області найнижчий показник народжуваності, а саме 8,9 особи на 1000 осіб мешканців при загальному в країні 11,0 осіб. Звідси і найбільше негативне значення природного приросту в Чернігівській області, що становить – 12,2%. Найвищий показник

народжуваності у 2008 р. зафіксований у Рівненській та Волинській областях – 14,8 осіб на 1000 осіб населення. Найменший рівень смертності спостерігався у місті Києві та в Закарпатській області – 10,9 та 13,0 осіб на 1000 мешканців відповідно. Це, своєю чергою, спричинило позитивне сальдо природного руху населення у Закарпатській, Рівненській областях та в місті Києві, які за підсумками 2008 р., збільшили кількість своїх мешканців за рахунок природного руху населення на 1,7‰, 0,7‰, та 0,7‰ відповідно.

Таблиця 2.10

Природний рух населення за регіонами у 2008 р.¹

Назва регіонів	Народжені, осіб	Померлі, осіб	Природний приріст осіб	Народжені на 1000 осіб	Померлі, на 1000 осіб	Природний приріст на 1000 осіб	померлих у віці до 1 р. на 1000 новонароджених
Україна	510589	754460	-243871	11,0	16,3	-5,3	10,0
Автономна Республіка Крим	23353	30635	-7282	11,9	15,6	-3,7	10,9
Вінницька	17915	28492	-10577	10,8	17,1	-6,3	9,8
Волинська	15301	15594	-293	14,8	15,0	-0,2	7,6
Дніпропетровська	37383	59781	-22398	11,0	17,7	-6,7	11,2
Донецька	44394	81948	-37554	9,8	18,1	-8,3	12,7
Житомирська	14641	23760	-9119	11,3	18,3	-7,0	8,1
Закарпатська	18292	16155	2137	14,7	13,0	1,7	11,9
Запорізька	18901	30127	-11226	10,3	16,5	-6,2	10,2
Івано-Франківська	16983	18385	-1402	12,3	13,3	-1,0	11,0
Київська	20195	30946	-10751	11,7	17,9	-6,2	7,5
Кіровоградська	10538	19272	-8734	10,2	18,6	-8,4	13,1
Луганська	22259	42181	-19922	9,5	18,0	-8,5	14,4
Львівська	29007	35126	-6119	11,3	13,7	-2,4	9,0
Миколаївська	13378	19955	-6577	11,2	16,6	-5,4	8,5
Одеська	28780	37951	-9171	12,0	15,9	-3,9	10,1
Полтавська	14748	27968	-13220	9,7	18,4	-8,7	8,7
Рівненська	17089	16245	844	14,8	14,1	0,7	9,3
Сумська	10835	22301	-11466	9,1	18,7	-9,6	10,3
Тернопільська	12388	16200	-3812	11,3	14,8	-3,5	10,3
Харківська	27207	45109	-17902	9,8	16,2	-6,4	9,8
Херсонська	12473	18016	-5543	11,3	16,3	-5,0	11,8
Хмельницька	14822	22943	-8121	11,0	17,0	-6,0	9,5
Черкаська	12466	23386	-10920	9,5	17,9	-8,4	11,6
Чернівецька	11067	12194	-1127	12,2	13,5	-1,3	10,7
Чернігівська	10039	23782	-13743	8,9	21,1	-12,2	8,2
м. Київ	31965	30067	1898	11,6	10,9	0,7	9,3
м. Севастополь	4170	5941	-1771	11,0	15,6	-4,6	7,6

¹ Статистичний збірник «Україна в цифрах 2008» / за ред. О. Г. Осауленко. – К. : Державний комітет статистики України, 2009.

Негативна тенденція спостерігається й у кількості померлих у віці до одного року, що, своєю чергою також свідчить про незадовільний стан функціонування системи охорони здоров'я. Загальна кількість померлих віком до року становила в Україні у 2008 р. 10,0 особи на 1000 новонароджених.

Найгостріша дана проблема в Луганській області, де у 2008 р. цей показник становив 14,4 особи на 1000 новонароджених, що майже вдвічі більше за аналогічний показник у Київській області, де зафіксовано найнижчий рівень дитячої смертності – 7,5 особи померлих у віці до року на 1000 новонароджених. У дев'яти регіонах значення цього показника у 2008 р. було значно більшим аніж середнє його значення в країні. Це – АР Крим, Дніпропетровська, Донецька, Закарпатська, Івано-Франківська, Кіровоградська, Луганська, Херсонська та Черкаська області. Як бачимо, географія найнегативніших значень цього показника охоплює регіони країни, які відрізняються між собою за рівнем доходів населення та розвитком економічного потенціалу. Проте однаковим завданням соціальної політики у цих регіонах має стати зменшення смертності дітей віком до 1 року.

Отже, як бачимо процес, формування та збереження кількісного складу трудового потенціалу країни характерний негативною тенденцією показників природного руху населення, але потрібно зауважити, що основною причиною цього є висока смертність населення в працездатному віці. За незмінності ситуації Україну й надалі очікує зменшення чисельності населення.

Важливе значення в процесі формування трудового потенціалу має показник тривалості життя, що є найповнішою комплексною характеристикою рівня смертності. Велике занепокоєння викликає той факт, що впродовж останніх п'ятнадцяти років середня очікувана тривалість життя наших громадян дещо зменшилась хоча у порівнянні з 2000 р. у 2008 р. вона дещо поліпшилась (Рис 2.2).

Негативною тенденцією збереження кількісного складу трудового потенціалу є низька тривалість життя населення, що зумовила соціально-демографічну небезпеку розвитку нашої держави. Зусилля соціальної політики

держави доцільно спрямувати насамперед на забезпечення позитивної динаміки цього показника. Дана ситуація зумовлена передовсім значною часткою померлих осіб у працездатному віці, що на 15–20 років нижча від верхньої межі економічно активного віку. Тобто, за даного рівня соціально-економічних умов життя населення воно в своїй переважній більшості не доживає до економічно неактивного віку. Позитивної динаміки цього показника можна досягнути, лише знизивши рівень смертності економічно активного населення.

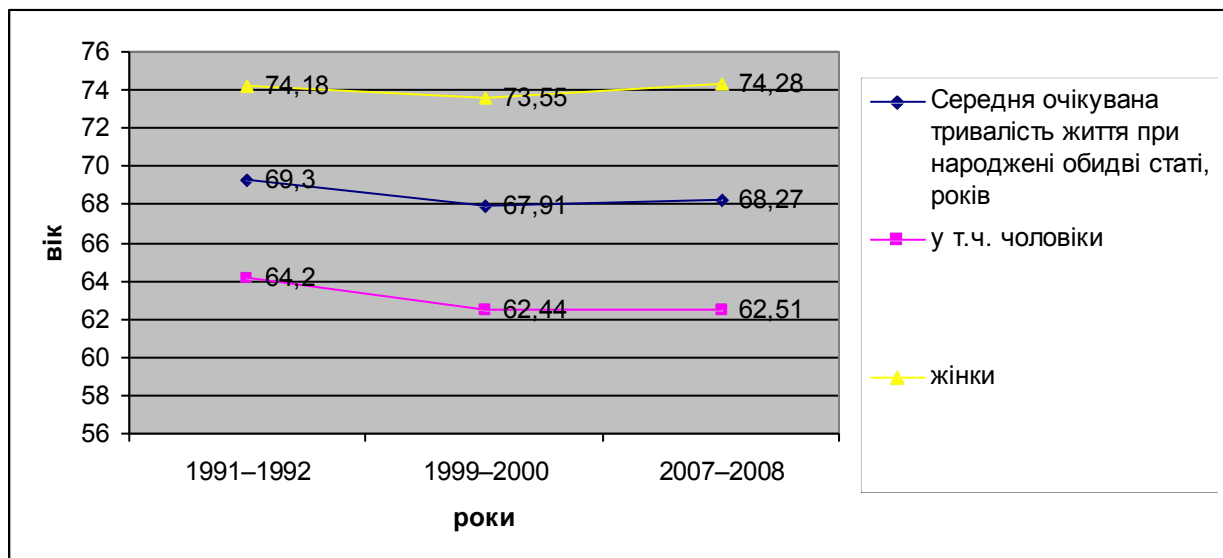


Рис. 2.2 Середня очікувана тривалість життя при народженні впродовж 1991–2008 рр.¹

Не менш важливою за своїми значенням є віково-статева структура населення в Україні. Через низький рівень народжуваності частка дітей віком до 14 років зменшилася з 21,5% у 1990 р. до 14,1% на початок 2008 р. (рис 2.3).

За цей самий період частка людей віком більше 65 років зросла на 4,25% і становила 15,9% населення. Підтвердженням цього є й збільшення кількості пенсіонерів у країні – з 13,1 млн. осіб у 1991 р. до 13,8 млн. осіб у 2008 р. [26]. Такий стан є наслідком низького рівня народжуваності впродовж даного періоду та досягнення пенсійного віку особами, які народились у післявоєнний період,

¹ Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

який характерний високими показниками народжуваності. Таким чином спостерігається *тенденція старіння населення*. Щоб зарадити цьому надалі, мають зберігатися позитивні тенденції підвищення рівня народжуваності, що спостерігається впродовж останніх років, а також домогтися зниження рівня смертності, особливо, населення працездатного віку, чого можна досягти лише підвищенням рівня здоров'я населення та зростанням ефективності функціонування системи охорони здоров'я.

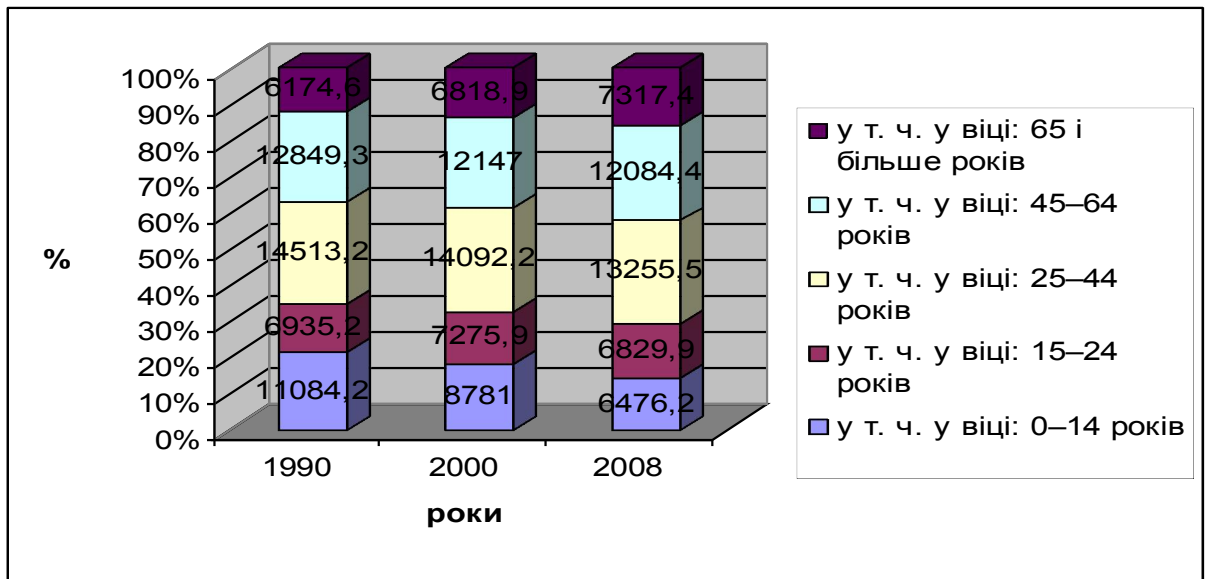


Рис. 2.3 Розподіл населення за віковими групами впродовж 1990–2008 рр. (на початок періоду) ¹

Однією з важливих проблем формування трудового потенціалу є низький рівень і перспектива народжуваності (табл. 2.11). Вплив цих явищ на трудовий потенціал проявляється лише після вступу новонароджених осіб у економічно активний вік. Проте для оцінки прогнозованої чисельності кількісних параметрів трудового потенціалу у майбутньому необхідно приділити належну увагу аналізу тенденцій якими характеризуються ці явища. Упродовж останніх десятиліть відбулось значно зменшилася кількість народжень у найбільш репродуктивної вікової групи жінок віком 20–24 роки – з 161,7 у 1990 р. до 97,5 народженого на

¹ Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

1000 жінок відповідної групи у 2008 р.. Це пов'язано зі зміною соціально-економічного устрою держави, що, в свою чергу спонукає представниць даної вікової групи приділяти основну увагу здобуттю освіти й налагодженню матеріального становища і залишають на другому плані формування сім'ї та продовження роду. Загалом даний показник знизився у всіх вікових групах, що вплинуло на розмір сумарного коефіцієнта народжуваності. У 2008 р. порівняно з 1990 р. значення цього показника зменшилося на 0,386 і становило 1,458 (табл. 2.11). Тобто, це чисельність дітей, яких народить у середньому одна жінка за все життя при рівнях по-віковій народжуваності відповідного року. Ця кількість новонароджених неспроможна не лише забезпечити зростання кількості населення, а й стримати його зменшення внаслідок природного руху, відповідно, і трудового потенціалу.

Таблиця 2.11

Коефіцієнти народжуваності за віком матері та сумарний коефіцієнт народжуваності впродовж 1990–2008 рр. (число народжених на 1000 жінок відповідного віку)¹

	Коефіцієнти народжуваності за віком матері								Сумарний коефіцієнт народжуваності
	15–49	15–19	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	
1990	53,3	59,1	161,7	87,7	41,6	15,1	3,4	0,1	1,844
2000	30,6	32,1	94,9	57,8	26,5	8,7	1,9	0,1	1,110
2008	42,4	32,0	97,5	87,8	51,1	19,7	3,3	0,2	1,458

У результаті поліпшення соціально-економічного становища в державі впродовж останніх років відбулися позитивні зміни в кількості укладання шлюбів, що, своєю чергою, дає надію на зростання показників народжуваності, а також забезпечує позитивні зміни в морально-етичному розвитку суспільства загалом та його економічно активної частини зокрема (табл. 2.12). Цей факт свідчить про переважання в ціннісних орієнтирах людей сімейних цінностей, а також спричинений входженням у «доросле життя» покоління, народженого у 1980-х рр., що були характерні високим рівнем народжуваності.

¹ Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Таблиця 2.12

Кількість шлюбів та розлучень на 1000 жителів у 2004–2008 роках¹

Назва регіонів	Кількість шлюбів (одиниць на 1000 жителів)					Кількість розлучень (одиниць на 1000 жителів)				
	2004	2005	2006	2007	2008	2004	2005	2006	2007	2008
Україна	5,9	7,1	7,6	9,0	7,0	3,6	3,9	3,8	3,8	3,6
Автономна Республіка Крим	5,7	6,9	7,5	8,8	7,4	4,0	4,0	4,0	4,1	3,7
Вінницька	5,7	6,8	7,5	8,9	6,9	3,5	3,8	3,6	3,8	3,6
Волинська	6,3	7,3	7,8	9,2	7,1	2,8	3,0	2,7	2,8	2,6
Дніпропетровська	5,8	7,4	7,9	9,4	6,9	4,1	4,6	4,3	4,3	4,0
Донецька	5,5	6,7	7,1	8,4	6,6	3,8	4,2	4,1	4,3	4,0
Житомирська	5,9	7,0	7,7	9,2	6,9	3,8	3,8	3,8	3,7	3,6
Закарпатська	6,4	7,3	7,7	8,8	7,4	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3
Запорізька	5,6	7,0	7,3	8,5	6,7	3,9	4,3	4,1	4,2	4,0
Івано-Франківська	6,6	7,3	7,9	8,9	7,2	3,1	3,2	3,1	3,0	3,0
Київська	6,3	7,6	8,5	10,9	7,9	3,7	4,0	4,3	4,1	4,0
Кіровоградська	5,0	6,4	6,7	8,4	6,0	4,0	4,2	4,1	4,0	3,8
Луганська	5,5	6,8	7,2	8,6	6,7	4,1	4,4	4,3	4,4	4,1
Львівська	6,3	6,9	7,6	8,5	7,0	2,6	2,7	2,7	2,6	2,4
Миколаївська	5,5	6,9	7,4	9,0	6,8	4,1	4,4	4,4	4,3	4,2
Одеська	6,0	7,0	8,0	9,6	7,4	3,6	3,9	4,0	4,0	3,7
Полтавська	5,2	6,8	7,3	8,7	6,4	3,7	4,3	4,2	4,1	4,0
Рівненська	6,4	7,3	8,1	9,3	7,3	2,7	3,0	2,8	2,9	2,7
Сумська	5,0	6,3	6,6	7,9	5,9	3,6	4,0	3,8	3,7	3,5
Тернопільська	6,5	7,3	7,9	8,7	7,0	3,1	3,3	3,1	3,1	2,8
Харківська	5,7	6,9	7,3	8,8	6,9	3,9	4,1	4,1	4,1	3,9
Херсонська	5,3	6,7	7,0	8,3	6,5	4,0	4,2	4,1	4,0	3,8
Хмельницька	6,1	7,1	7,8	9,0	7,0	3,5	4,0	3,7	3,7	3,4
Черкаська	5,0	6,7	7,1	8,6	6,5	4,1	4,3	4,1	4,1	3,7
Чернівецька	6,8	7,7	8,2	9,2	7,5	3,4	3,8	3,6	3,8	3,5
Чернігівська	4,9	6,0	6,6	8,0	5,8	3,3	3,5	3,5	3,6	3,4
м. Київ	7,1	8,3	8,6	10,0	7,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,7
м. Севастополь	8,1	9,0	9,4	11,1	9,2	5,1	5,2	5,2	5,2	4,9

Найменшу кількість реєстрацій шлюбів на 1000 жителів у 2008 р. зафіксовано в Чернігівській області (5,8 одиниці), а найбільшу – в Київській області та у місті Севастополі (відповідно 7,9 та 9,2 одиниць на 1000 жителів). Дана тенденція є, безумовно, позитивним явищем і має позитивну динаміку. Так, у 2000 р. кількість укладених шлюбів становила 5,9‰, що на 1,1‰ менше ніж у 2008 р.. Кількість шлюбів та розлучень опосередковано впливає на розвиток кількості економічно активного населення, проте необхідна для з'ясування моральних особливостей як якісної характеристики трудового потенціалу. Економічно активна особа, перебуваючи в шлюбі, відповідає за добробут своєї сім'ї, тим самим маючи високу мотивацію до активної економічної діяльності.

¹ Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Тому не потрібно недооцінювати вплив цього чинника на збереження та розвиток трудового потенціалу.

Порівняно значною є кількість розлучень, що негативно впливає на демографічний розвиток країни та на розвиток його трудового потенціалу. У 2008 р. в Україні зареєстрували 3,6 одиниці розлучень на 1000 мешканців. Найбільше їх було в Миколаївській області (4,2 одиниці), а найменше – у Закарпатській (2,4 одиниці).

Отже, можна стверджувати, що протягом останніх років в Україні спостерігається позитивна **тенденція зміни рівня та перспективи народжуваності** проте їх значення у 2008 р. є нижчим ніж у 1990 р.. Також потрібно відмітити позитивну тенденцію реєстрації кількості шлюбів та розлучень, що також впливає на економічну активність населення. З метою прогнозування необхідних для економіки держави кількісних параметрів трудового потенціалу даним питанням потрібно приділяти належну увагу.

Однією з найгостріших проблем демографічного розвитку нашої держави є значні обсяги зовнішньої міграції. Хоча, за офіційними даними, з 2005 р. зупинена негативна тенденція вибуття наших співвітчизників за кордон і зафіксоване позитивне сальдо зовнішньої міграції (табл. 2.13), розміри нелегальної зовнішньої трудової міграції є набагато більші. За даними різних експертів, за кордоном перебувають від 2 до 7 млн. громадян України. Найактуальнішою дана проблема є для західних областей. Слабкий розвиток промисловості, занепад сільського господарства призвели до значного вивільнення працівників та зменшення доходів громадян, що змусило сотні тисяч людей шукати джерела отримання засобів для існування за кордоном.

Основними донорами трудових ресурсів за кордон є такі західні області: Волинська, Закарпатська, Львівська, Рівненська, Тернопільська та Чернівецька. Також слід відзначити, що поряд із цими областями значні обсяги зовнішньої міграції спостерігаються і в Луганській області. Основними причинами негативного сальдо зовнішньої міграції тут є низький рівень доходів населення та прикордонне розташування.

Зовнішня міграція України впродовж 2004–2008 рр.¹

	Кількість прибулих		Кількість вибулих		Приріст	
	тис. осіб	на 1000 осіб	тис. осіб	на 1000 осіб	тис. осіб	на 1000 осіб
2004	38,6	0,8	46,2	1,0	-7,6	-0,2
2005	39,6	0,8	35,0	0,7	4,6	0,1
2006	44,2	1,0	30,0	0,7	14,2	0,3
2007	46,5	1,0	29,7	0,7	16,8	0,3
2008	37,3	0,8	22,4	0,5	14,9	0,3

Найбільшим попитом серед мігрантів користуються країни СНД (додаток З). За підсумками 2008 р. близько 66,0% вибулих українців припадало саме на країни СНД [26]. Це зумовлено насамперед відсутністю візового режиму між даними країнами, культурними та мовними та родинними зв'язками з населенням цих країн. Необхідно відзначити, що частка вибулих мешканців сільської місцевості в країні СНД є дещо більшою, ніж ідентична частка серед міських жителів, і становить 72,4% проти 64,3% [26]. Для нашої держави характерне значне від'ємне сальдо зовнішньої міграції і з іншими країнами, це переважно країни Західної Європи. Через відсутність високоякісного обліку вибуття наших громадян за кордон та нелегальні шляхи його перетину реальну і точну кількість вибулих трудових мігрантів охарактеризувати складно.

Різним регіонам притаманні різні тенденції демографічного розвитку. Зокрема, лише в семи регіонах не спостерігався приріст населення внаслідок механічного руху: в Закарпатській, Луганській, Львівській, Рівненській, Чернігівській областях (табл. 2.14).

Дана тенденція характерна загрозою подальшому економічному та соціальному розвитку цих територій. Найбільше значення даного показника у 2008 р. було в Одеській області – 1,6 особи на 1000 жителів. В Автономній Республіці Крим, Одеській та Чернівецькій областях та у місті Севастополь позитивне сальдо механічного руху населення зумовлене насамперед природо-кліматичними умовами та географічним розташуванням територій, що

¹ Статистичний збірник «Україна в цифрах 2008» / за ред. О. Г. Осауленко. – К. : Державний комітет статистики України, 2009.

приваблює громадян нашої та інших країн на місце постійного проживання. Для міста Києва та Дніпропетровської і Харківської областей визначальним чинником міграційної привабливості є порівняно високий рівень соціально-економічного розвитку регіонів, високий розвиток промисловості, а отже місткий ринок праці.

Потрібно також відзначити, що наявна відмінність у показниках міграції населення для мешканців сільських та міських населених пунктів. Так, якщо від'ємне сальдо міграції міського населення спостерігалось у 10 регіонах країни (найнижче – у Кіровоградській області: 4,0 осіб на 1000 жителів), то для мешканців сільської місцевості – у 22 регіонах (найнижче – у Миколаївській: 6,0 осіб на 1000 жителів) (табл. 2.15).

Таблиця 2.14

Зовнішня міграція населення за регіонами у 2008 р.¹

	Кількість прибулих		Кількість вибулих		Приріст	
	тис. осіб	на 1000 осіб	тис. осіб	на 1000 осіб	тис. осіб	на 1000 осіб
Україна	37281	0,8	22402	0,5	14879	0,3
Автономна Республіка Крим	4239	2,2	1704	0,9	2535	1,3
Вінницька	1196	0,7	552	0,3	644	0,4
Волинська	590	0,6	541	0,5	49	0,1
Дніпропетровська	1789	0,6	1313	0,4	476	0,2
Донецька	3962	0,8	2976	0,6	986	0,2
Житомирська	547	0,4	429	0,3	118	0,1
Закарпатська	295	0,2	652	0,5	-357	-0,3
Запорізька	1557	0,8	966	0,5	591	0,3
Івано-Франківська	519	0,4	319	0,2	200	0,2
Київська	891	0,5	304	0,2	587	0,3
Кіровоградська	356	0,3	293	0,3	63	0,0
Луганська	1548	0,7	1997	0,9	-449	-0,2
Львівська	549	0,2	582	0,2	-33	0,0
Миколаївська	868	0,7	425	0,3	443	0,4
Одеська	4852	2,0	886	0,4	3966	1,6
Полтавська	562	0,3	483	0,3	79	0,0
Рівненська	388	0,3	654	0,5	-266	-0,2
Сумська	654	0,5	546	0,4	108	0,1
Тернопільська	331	0,3	330	0,3	1	0,0
Харківська	4018	1,4	2285	0,8	1733	0,6
Херсонська	594	0,5	586	0,5	8	0,0
Хмельницька	636	0,5	452	0,4	184	0,1
Черкаська	622	0,5	369	0,3	253	0,2
Чернівецька	548	0,6	298	0,3	250	0,3
Чернігівська	498	0,4	525	0,4	-27	0,0
м. Київ	3618	1,3	1563	0,6	2055	0,7
Севастополь (міськрада)	1054	2,8	372	1,0	682	1,8

¹ Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Таблиця 2.15

Міграція населення за регіонами та місцем проживання у 2008 р.¹

Назва регіонів	Міське населення						Сільське населення					
	Число прибулих		Число вибулих		Приріст (скорочення)		Число прибулих		Число вибулих		Приріст (скорочення)	
	(осіб)	(на 1000 осіб)	(осіб)	(на 1000 осіб)	(осіб)	(на 1000 осіб)	(осіб)	(на 1000 осіб)	(осіб)	(на 1000 осіб)	(осіб)	(на 1000 осіб)
Україна	508568	16,1	467861	14,8	40707	1,3	202180	13,8	228008	15,6	-25828	-1,8
Автономна Республіка Крим	22092	17,8	19387	15,6	2705	2,2	11675	16,0	10910	15,0	765	1,0
Вінницька	16880	20,7	16533	20,3	347	0,4	12388	14,5	14400	16,8	-2012	-2,3
Волинська	11682	22,0	10253	19,3	1429	2,7	7371	14,6	8722	17,3	-1351	-2,7
Дніпропетровська	33687	11,9	37369	13,2	-3682	-1,3	12543	22,4	10633	19,0	1910	3,4
Донецька	52510	12,8	52100	12,7	410	0,1	8723	20,2	10020	23,2	-1297	-3,0
Житомирська	13311	17,8	14354	19,2	-1043	-1,4	9108	16,4	10171	18,3	-1063	-1,9
Закарпатська	5358	11,6	5813	12,6	-455	-1,0	4034	5,1	4959	6,3	-925	-1,2
Запорізька	16849	12,0	15974	11,4	875	0,6	6968	16,3	8213	19,2	-1245	-2,9
Івано-Франківська	9162	15,4	8670	14,6	492	0,8	6176	7,8	6807	8,6	-631	-0,8
Київська	16925	16,1	14200	13,5	2725	2,6	9350	13,7	10762	15,7	-1412	-2,0
Кіровоградська	7282	11,5	9334	14,7	-2052	-3,2	4617	11,6	6544	16,4	-1927	-4,8
Луганська	29798	14,7	32462	16,0	-2664	-1,3	5898	18,7	6864	21,8	-966	-3,1
Львівська	21807	14,1	21116	13,7	691	0,4	9299	9,2	10721	10,6	-1422	-1,4
Миколаївська	11535	14,2	11235	13,8	300	0,4	5950	15,3	7395	19,0	-1445	-3,7
Одеська	31122	19,5	23587	14,8	7535	4,7	12109	15,1	13025	16,2	-916	-1,1
Полтавська	16276	17,7	15861	17,2	415	0,5	10228	17,1	10911	18,2	-683	-1,1
Рівненська	11898	21,7	12414	22,6	-516	-0,9	7690	12,8	9046	15,0	-1356	-2,2
Сумська	13913	17,5	14044	17,7	-131	-0,2	7158	18,1	8347	21,1	-1189	-3,0
Тернопільська	7450	15,7	8329	17,6	-879	-1,9	6032	9,7	6627	10,6	-595	-0,9
Харківська	40766	18,3	35061	15,7	5705	2,6	9678	17,1	10978	19,4	-1300	-2,3
Херсонська	9638	14,3	10668	15,8	-1030	-1,5	5674	13,2	7403	17,2	-1729	-4,0
Хмельницька	15535	21,5	13912	19,2	1623	2,3	8774	14,1	11208	18,0	-2434	-3,9
Черкаська	12904	17,7	13225	18,1	-321	-0,4	10112	17,4	10111	17,4	1	0,0
Чернівецька	7994	21,2	5773	15,3	2221	5,9	3802	7,2	5363	10,1	-1561	-2,9
Чернігівська	11822	17,0	11377	16,4	445	0,6	6495	15,0	7767	17,9	-1272	-2,9
м. Київ	54948	20,0	31548	11,5	23400	8,5	-					
м. Севастополь	5424	15,2	3262	9,1	2162	6,1	328	14,2	101	4,3	227	9,9

Це може свідчити лише про *тенденцію урбанізації нашої країни*. Її високий рівень супроводжується рядом проблем. Основною з них є відставання розвитку сільського господарства як основи національної безпеки. Звідси, актуалізується проблема збереження трудового потенціалу села. Необхідно економічними та соціальними важелями зберегти трудовий потенціал села, що дасть змогу забезпечити нормальне функціонування сільського господарства як однієї з основних галузей національної економіки. Переважну частину жителів,

¹ Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

котрі виїжджають із сільської місцевості становить молодь. Така тенденція до припинення процесу відтворення сільських жителів. Це, своєю чергою, призведе до зменшення кількості соціальних інституцій на селі й остаточного знищення селянства.

На 01. 01. 2009 р. сільські жителі становили 31,5% від загальної кількості наявного населення України або 14556,5 тис. осіб. Порівняно з 01. 01. 2000 р. їхня кількість зменшилася на 1534,7 тис. осіб, а частка в загальній кількості населення України – на 1%. Беручи до уваги віково-статеву структуру, можна стверджувати, що тенденція щодо зменшення чисельності сільського населення збережеться і навіть прискориться. Потрібно також зазначити, що впродовж 2000–2008 років кількість сільських населених пунктів зменшилася на 249 одиниці з 28739 до 28490.

Як уже було зазначено Тернопільська область є одним із основних донорів обсягів зовнішньої міграції. Згідно з даними Тернопільського обласного центру зайнятості, за станом на 01. 10. 2006 р. за межами нашої держави працювало 57,8 тис. мешканців області, або 9,5% від кількості населення у працездатному віці, у т. ч. 31,6 тис. вихідців із міст та селищ міського типу (11%) та 26,2 тис. селян (8,1%). Серед обох груп мігрантів переважно чоловіки – відповідно 56,2% та 52,6%, що в загальному становить 54,5%. Також потрібно зазначити, що рівень трудової міграції у міських поселеннях Тернопільської області значною мірою залежить від адміністративного статусу населеного пункту. Так, у обласному центрі цей рівень становив 8,7%, у районних центрах – 12,7%, а у інших містах області – 13,6%. Це зумовлено насамперед розвитком економіки у згаданих населених пунктах та зосередженням у них бюджетних коштів і державних установ, що забезпечує зайнятість населення у бюджетній сфері й кращі соціально-економічні умови проживання.

Найбільшим попитом серед трудових мігрантів Тернопільської області користуються такі країни, як Італія (29,9%), Російська Федерація (18,6%), Іспанія (10,4), Польща (10,1%), Португалія (8,1%). При цьому значна кількість жінок працює в Італії (48,2% від кількості усіх жінок трудових мігрантів), а чоловіків –

у Російській Федерації (29,5%). Потрібно зазначити, що віковий склад мігрантів серед мешканців Тернопільської області – 30–39 та 40–49 років серед чоловіків і 30–39 серед жінок [162, с. 15–33]. Дані вікові групи населення становлять основу економічно активного населення і належать до працездатного віку. За кордоном трудові мігранти працюють, як правило, не за фахом та отриманою спеціальністю, що спричинює втрату їхньої професійної кваліфікації.

Потрібно відзначити, що значні обсяги механічного руху населення характерні і позитивними результатами. Насамперед, це зменшення кількості безробітного населення держави загалом і Тернопільської області зокрема за рахунок трудової міграції. Також позитивним явищем є оптимізація платоспроможного попиту населення через надходження значних коштів від закордонних заробітчан.

Отже, процес формування кількісного складу трудового потенціалу характерний *тенденціями як ріст позитивного сальдо механічного приросту населення*, що пов'язане з поверненням раніше вибулих громадян в Україну, та *різно-векторністю внутрішньої міграції*.

За всіма основними показниками демографічного розвитку країни спостерігаємо різноманітні напрями негативних тенденцій розвитку населення. Ця регіональна строкатість стала можливою завдяки різним умовам соціально-економічного розвитку територій. Усі згадані негативні зміни демографічного розвитку держави зумовлюють і визначають зміни трудового потенціалу. Важливу роль у процесі збереження та розвитку трудового потенціалу мають також процеси, що відбуваються на ринку праці.

Як ми вже зазначали, фізичний носій трудового потенціалу – економічно активне населення, котре виступає в ролі об'єкта соціальної політики. В сучасних ринкових умовах економічно активне населення є рушійною силою розвитку економіки, що, своєю чергою вимагає постійного її відтворення. В Україні починаючи з останнього десятиліття ХХ століття спостерігається звужене відтворення населення загалом і його економічно активної частини

зокрема. Відбувається його скорочення як головного елементу продуктивних сил.

Упродовж останніх років негативна динаміка зміни кількості населення, яке бере безпосередню участь у створенні ВВП, дещо призупинилась, але дана тенденція далека від позитивної. Чисельність економічно активного населення коливається, однак несуттєво – в межах 0,1% (рис 2.4).

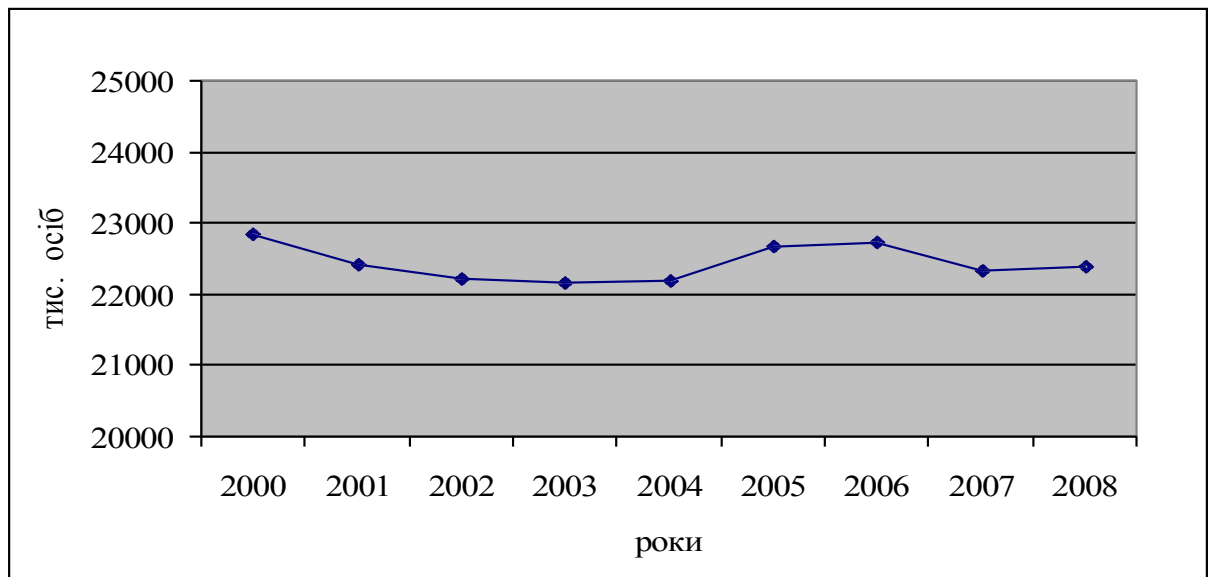


Рис. 2.4 Динаміка чисельності економічно активного населення впродовж 2000–2008 рр.¹

Рівень економічної активності населення у цілому в країні недостатньо високий і у 2008 р. становив 63,3%. Найменший значення даного показника зафіксовано в Івано-франківській, Рівненській, Тернопільській областях – менше 60% від населення віком від 15 до 70 років. Згадані області мають сільськогосподарську спеціалізацію економіки. За роки незалежності аграрна галузь національної економіки втратила виробничі потужності, що призвело до вивільнення працівників та пошуку роботи в інших сферах. Саме ці регіони є лідерами з постачання нелегальної робочої сили за кордон і трудових мігрантів. Але активізація процесу реформування аграрної галузі економіки, на нашу

¹ Статистичний збірник «Регіони України» 2008 / за ред. О. Г. Осауленко. – К. : Державний комітет статистики України, 2009.

думку, безперечно, змінить ситуацію в напрямку масового вивільнення сільськогосподарських працівників, окресливши, таким чином, на порядку денному проблему забезпечення їм гарантій зайнятості. Її розв'язання багато хто вбачає у розвитку самостійної зайнятості на селі. Даний напрямок потребує створення ефективної системи нормативно-правового регулювання самозайнятості громадян, вирішення комплексу питань щодо забезпечення їх стартовим капіталом для підприємницької діяльності, підвищення інвестиційної активності у даній сфері, запровадження пільгового оподаткування та кредитування підприємницької діяльності у сфері малого бізнесу тощо.

Рівень економічної активності у 2008 р. в населення працездатного віку становив 72,3%. Серед зазначеної категорії населення найвищий рівень економічної активності був характерним для осіб 35–39 років (87,2%), а найнижчий – для молоді (15–24 роки) – 43,0% та осіб пенсійного віку (60–70 років) – 21,8% (табл. 2.16).

Таблиця 2.16

Рівень економічної активності населення за статтю, віковими групами та місцем проживання в Україні у 2008 р.¹

	Всього	У т. ч. за віковими групами, років							Працездатного віку	Старше працездатного віку
		15–24	25–29	30–34	35–39	40–49	50–59	60–70		
Все населення	63,3	43,0	82,2	85,0	87,2	85,0	63,5	21,8	72,3	25,4
жінки	57,5	37,7	72,7	79,1	83,3	83,9	55,4	19,5	68,7	25,4
чоловіки	69,8	48,1	91,4	90,9	91,4	86,2	73,7	25,3	75,8	25,3
міське населення	62,4	40,9	83,8	85,5	88,4	85,7	61,6	13,7	72,3	18,8
сільське населення	65,6	48,0	77,8	83,7	84,7	83,3	68,4	37,3	72,5	39,2

Дана відмінність рівня економічної активності за віковими групами свідчить про невикористані ресурси трудового потенціалу країни та можливість збільшення чисельності економічно активного населення. Особливо це стосується жінок та міського населення віком 50–59 років.

¹ Статистичний збірник «Економічно активне населення України 2008» – К.: Державний комітет статистики України, 2009.

Також необхідно звернути увагу на той факт, що рівень економічної активності міського населення дещо нижчий, аніж у мешканців сільської місцевості загалом (табл. 2.16, 2.17).

Таблиця 2.17

Динаміка рівня економічної активності населення за місцем проживання і статтю в Україні впродовж 2000–2008 рр.

	2000		2005		2006		2007		2008	
	Всього	Праце здатного віку	Всього	Праце здатного віку	Всього	Праце здатного віку	Всього	Праце здатного віку	Всього	Праце здатного віку
Все населення	63,2	73,7	62,2	70,9	62,2	71,2	62,6	71,7	63,3	72,3
Жінки	58,4	71,4	57,0	67,6	56,8	67,8	57,1	68,2	57,5	68,7
Чоловіки	68,5	75,8	67,9	74,1	68,2	74,5	68,9	75,0	69,8	75,8
Міське населення	63,9	73,8	61,3	70,5	61,3	70,9	61,6	71,4	62,4	72,3
Сільське населення	61,5	73,4	64,1	71,8	64,2	71,8	65,1	72,3	65,6	72,5

Ця різниця в 2008 р. становила 2,4%. Така ситуація спричинена переважно залученням до економічної діяльності в сільськогосподарських підприємствах молоді віком 15–24 роки та осіб пенсійного віку. Позитивним явищем є підвищення рівня економічної активності у 2008 р. на 0,7%, а для осіб працездатного віку – на 0,6%. Зростання рівня економічної активності свідчить про збільшення кількісних параметрів трудового потенціалу. Отже, можна стверджувати про те, що формування трудового потенціалу характеризується *тенденцією підвищення рівня економічної активності населення*.

Рівень економічної активності населення диференційований у різних регіонах країни (табл. 2.18).

Найнижчий рівень активності населення зафіксований в Івано-Франківській (58,0%) та Тернопільській (58,2%) областях, а найвищий – у місті Києві (66,9%) та в Чернівецькій області (62,4%).

Серед працездатного населення найнижчий рівень економічної активності також у 2008 році зафіксований в Івано-Франківській (64,3%) та Тернопільській (64,7%) областях, а найвищий – у Сумській області (76,4) [151, с. 77].

Проведений аналіз показав, що в регіонах, де зафіксовано найнижчі значення показника рівня економічної активності населення існує складна демографічна та соціально-економічна ситуація. Для збільшення чисельності

економічно активного населення та підвищення рівня економічної активності необхідно здійснювати заходи з метою зменшення чисельності економічно неактивного населення.

Таблиця 2.18

**Динаміка рівня економічної активності населення за регіонами в Україні
впродовж 2000–2008 рр.¹**

Назва регіонів	2000	2005	2006	2007	2008
Україна	63,2	62,2	62,2	62,6	63,3
Автономна Республіка Крим	61,2	62,2	62,1	62,5	63,2
Вінницька	72,1	61,8	61,8	62,1	62,7
Волинська	72,0	63,1	63,2	63,3	64,1
Дніпропетровська	63,7	61,8	62,1	62,4	63,0
Донецька	63,8	62,6	62,8	63,3	64,4
Житомирська	61,9	64,2	63,7	64,0	64,5
Закарпатська	62,9	64,5	63,5	63,4	64,0
Запорізька	62,7	62,4	62,6	62,7	63,3
Івано-Франківська	64,6	56,5	56,1	57,4	58,0
Київська	62,8	62,8	62,6	63,0	63,8
Кіровоградська	61,5	61,9	62,2	63,2	63,6
Луганська	57,5	60,1	60,2	61,1	62,1
Львівська	65,2	61,2	61,2	61,3	62,2
Миколаївська	61,8	63,2	63,3	63,7	64,3
Одеська	62,1	58,7	59,3	60,0	60,6
Полтавська	62,5	62,9	63,0	63,4	63,7
Рівненська	59,2	61,2	61,5	62,2	63,0
Сумська	62,6	63,0	62,8	63,3	64,2
Тернопільська	58,1	57,9	56,3	57,7	58,2
Харківська	65,9	62,5	62,6	62,6	63,2
Херсонська	62,8	63,1	63,9	64,0	64,9
Хмельницька	63,0	63,4	63,4	63,7	64,6
Черкаська	59,3	63,2	63,0	63,5	63,9
Чернівецька	53,6	60,4	60,3	61,8	62,4
Чернігівська	64,8	64,9	63,7	64,2	64,8
м. Київ	66,2	66,2	65,9	66,5	66,9
м. Севастополь	64,1	62,7	64,0	64,8	65,2

Майже половину економічно неактивного населення становлять пенсіонери за віком, у зв'язку з інвалідністю і на пільгових умовах (49,6% в 2008 р.) (табл. 2.19). Якщо брати до уваги той факт, що у 2008 р. в Україні зареєстровано близько 13,9 млн. (рис. 2.5.) пенсіонерів, то з них 6,4 млн. осіб не належать до складу економічно активного населення.

Із наведених даних випливає, що 7,5 млн. пенсіонерів належать до складу економічно активного населення. Тому необхідно створити умови, за яких громадяни, котрі отримують пенсію або мають право на неї, при потребі не

¹ Статистичний збірник «Економічно активне населення України 2008» – К.: Державний комітет статистики України, 2009.

залишали б своїх робочих місць або здійснювали трудову діяльність за іншим фахом, якщо вони мають право на пільгову пенсію.

Таблиця 2.19

**Склад економічно неактивного населення в Україні впродовж
2000–2008 рр.¹**

	Економічно неактивне населення, всього, тис. осіб	у т. ч. за причинами економічної неактивності %								
		пенсіонери за віком, за інвалідністю і на пільгових умовах	учні, студенти	зайняті в домогосподарстві, перебувають на утриманні	не працювали за станом здоров'я, через хворобу	зневірені	не знають, де і як шукати роботу	вважають, що немає підходящої роботи	мають сезонний характер роботи, сподіваються повернутися на попередню роботу	інші
2000	13 318,4	52,5	26,5	11,6	...	4,6	0,8	4,0
2004	13 622,9	49,1	26,7	12,5	2,0	2,9	0,9	0,7	1,2	4,0
2005	13 559,7	47,7	27,2	14,8	2,3	2,1	0,9	0,8	1,0	3,2
2006	13 542,1	48,7	27,6	16,4	2,3	1,5	0,5	0,7	0,7	1,6
2007	13 312,0	49,5	27,2	17,0	2,0	1,3	0,5	0,5	0,5	1,5
2008	12971,1	49,6	26,8	15,7	1,9	1,1	0,3	0,5	0,4	1,4

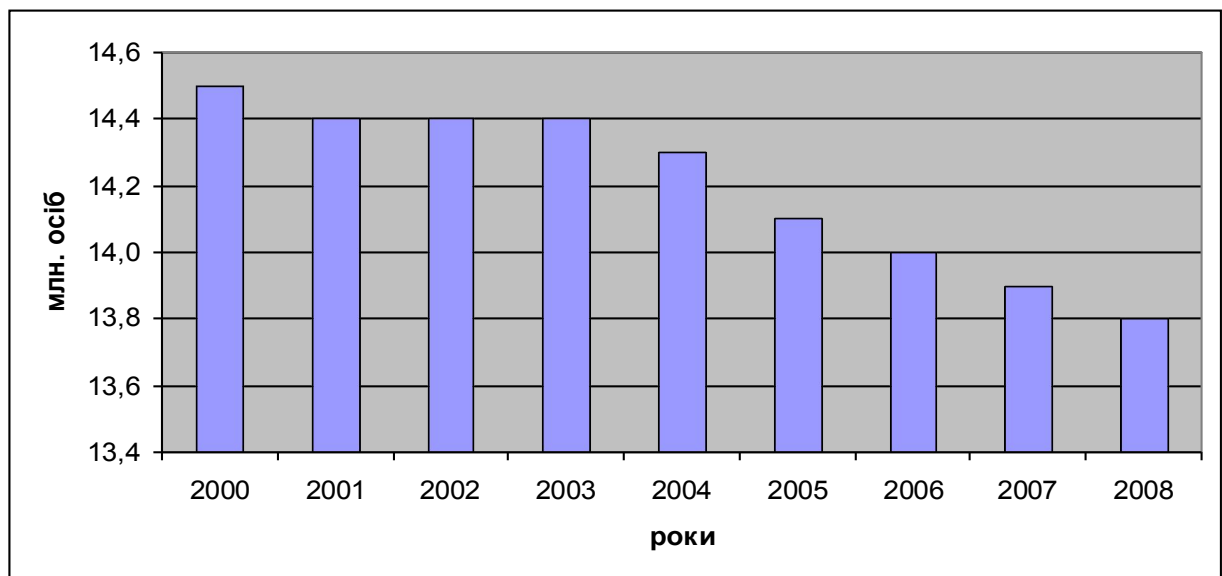


Рис. 2.5 Динаміка кількості пенсіонерів в Україні впродовж 2000–2008 рр.²

¹ Статистичний збірник «Економічно активне населення України 2008» – К.: Державний комітет статистики України, 2009.

² Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Рівень економічної активності населення, безперечно, визначає й обсяги пропозиції робочої сили на регіональному ринку праці, впливаючи на рівень зайнятості населення. Велику увагу при аналізі треба приділити питанням зайнятості та безробіття населення в країні, що дасть змогу оцінити ефективність використання трудового потенціалу та виявити чинники зростання трудових можливостей населення.

Із 2001 до 2008 р. спостерігалася *тенденція збільшення чисельності зайнятого населення* віком 15–70 років в Україні. За цей період його чисельність зросла на 797,3 тис. осіб, або в середньому на 99,7 тис. осіб щорічно і становить 21,0 млн. осіб. За підсумками 2008 року рівень зайнятості склав 59,3%, а для населення працездатного віку – 67,3% від загальної кількості населення відповідної вікової групи (табл. 2.20). Із 2000 до 2008 р. рівень зайнятості населення підвищився на 3,5% для економічно активного населення і 2,8% – для працездатного.

Таблиця 2.20

**Кількість зайнятого та безробітного населення в Україні впродовж
2000–2008 рр.¹**

	зайняте населення				безробітне населення (за методологією МОП)			
	у віці 15–70 років		працездатного віку		у віці 15–70 років		працездатного віку	
	у середньому у, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	в середньому у, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	в середньому, тис. осіб	у % до економічно активного населення відповідної вікової групи	в середньому у, тис. осіб	у % до економічно активного населення відповідної вікової групи
2000	20175,0	55,8	18520,7	64,5	2655,8	11,6	2630,0	12,4
2004	20295,7	56,7	18694,3	64,6	1906,7	8,6	1888,2	9,2
2005	20680,0	57,7	18886,5	65,4	1600,8	7,2	1595,2	7,8
2006	20730,4	57,9	19032,2	65,9	1515,0	6,8	1513,7	7,4
2007	20904,7	58,7	19189,5	66,7	1417,6	6,4	1416,7	6,9
2008	20972,3	59,3	19251,7	67,3	1425,1	6,4	1424,0	6,9

¹ Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

При розгляді цього питання потрібно враховувати і регіональні особливості, оскільки у ряді областей рівень зайнятості економічно активного населення є значно нижчий, аніж у середньому в країні. Так, в Івано-Франківській області у 2008 р. він становив 53,4%, у Рівненській – 57,4%, Тернопільській – 53,1%, Чернівецькій – 57,2%. Як бачимо, найгірша ситуація спостерігається у регіонах із найменшим економічним потенціалом. Найвищі показники рівня зайнятості у 2008 р. були в Автономній Республіці Крим (60,2%), у Донецькій області (60,7%), у містах Києві та Севастополі (64,9% і 62,8% відповідно) [151, с. 75].

В Україні у 2001–2007 рр. спостерігалася *тенденція до зниження рівня безробіття*. За підсумками 2008 р. рівень безробіття у цілому в Україні становив 6,4% економічно активного населення, що на 97,4 тис. осіб менше, ніж у 2006 р. Також, даний показник для осіб працездатного віку був у 2008 р. дещо меншим, аніж у 2006 р., й становив 6,9% від загальної кількості людей даної вікової групи, що на 0,5% менше, ніж у попередньому році.

У ряді регіонів рівень безробіття залишався ще порівняно високим (табл. 2.21). Це такі регіони, як Житомирська (8,6%), Рівненська (9,0%), Тернопільська (8,6%) та Чернівецька (8,6%) області. Одним із основних завдань регіональної соціальної політики у цих регіонах має бути підвищення зайнятості населення та зниження рівня безробіття.

У сільській місцевості рівень безробіття є на 1% меншим, аніж серед міських жителів. Так у 2008 році рівень безробіття у міській місцевості становив 6,7%, а у сільській місцевості 5,7% [151, с. 158–159]. Дана відмінність зумовлена завдяки молодому та старшому покоління людей (15–24; 50–59; 60–70-річного віку). Старше покоління осіб пенсійного віку, вимушене відновлювати свою економічну активність через низький рівень пенсійного забезпечення. Вони переважно здійснюють свою трудову діяльність у сільськогосподарському секторі економіки з метою отримання додаткових джерел доходів для забезпечення належного рівня життя собі та своїй родині. Що стосується молодшого покоління, то його мотивація до праці спричинена високою вартістю

та недоступністю вищої освіти. Потрібно також враховувати і невідповідність національних та міжнародних стандартів пенсійного віку. При досягненні пенсійного віку в громадян зменшується мотивація до активної економічної діяльності, хоча вони ще є представниками економічно активного населення.

Таблиця 2.21

Безробітне населення в Україні за регіонами впродовж 2000–2008 рр.¹

Назва регіонів	Всього населення, у віці 15–70 років (%)				
	2000	2005	2006	2007	2008
Україна	11,6	7,2	6,8	6,4	6,4
Автономна Республіка Крим	8,1	5,5	5,1	4,6	4,7
Вінницька	8,7	6,8	6,6	6,1	6,4
Волинська	10,0	8,9	8,8	8,1	8,3
Дніпропетровська	11,6	5,5	5,1	5,0	5,1
Донецька	9,7	6,2	5,7	5,6	5,7
Житомирська	12,3	9,8	9,1	8,6	8,7
Закарпатська	11,6	7,0	7,1	6,3	6,4
Запорізька	12,7	6,9	6,4	6,0	6,0
Івано-Франківська	10,5	8,8	8,3	8,0	7,9
Київська	12,8	6,6	6,2	5,9	5,8
Кіровоградська	14,9	8,8	8,3	8,1	8,0
Луганська	11,2	7,8	7,2	6,6	6,6
Львівська	13,3	8,8	8,3	7,7	7,6
Миколаївська	14,6	9,3	8,9	8,5	8,3
Одеська	11,8	5,4	5,1	4,4	4,5
Полтавська	10,1	7,3	7,0	6,6	6,5
Рівненська	12,2	9,7	9,3	9,0	8,8
Сумська	14,9	7,6	7,8	7,5	7,4
Тернопільська	13,8	9,1	9,2	8,6	8,8
Харківська	13,1	6,6	6,1	5,4	5,3
Херсонська	13,9	8,9	8,8	8,3	8,3
Хмельницька	13,8	8,7	8,6	8,1	8,0
Черкаська	11,7	9,8	8,9	8,3	8,2
Чернівецька	17,1	9,8	9,3	8,6	8,4
Чернігівська	11,3	7,9	8,3	7,7	7,6
м. Київ	8,6	4,3	3,5	3,1	3,1
м. Севастополь	14,7	3,4	4,0	3,3	3,7

Проте, зі жовтня 2008 р. спостерігається кардинально протилежні тенденції розвитку ринку праці. Так, кількість незайнятого населення котре перебувало на обліку в центрах зайнятості у вересні 2008 р. становила 538,2 тис. осіб, то у лютому 2009 р. їх було вже 924,9 тис. осіб (71,8%). Це пов'язано, безперечно, з наслідками впливу світової фінансово-економічної кризи на економіку країни. Якщо врахувати той факт, що в 2009 р. прогнозується спад промислового виробництва від 10% до 16% що призведе до вивільнення

¹ Статистичний збірник «Економічно активне населення України 2008» – К.: Державний комітет статистики України, 2009.

працівників то їхня кількість може і надалі збільшуватися. Важливим завданням держави та роботодавців у цьому контексті є збереження професійно-кваліфікаційного потенціалу економіки. Адже, втративши висококваліфікований трудовий потенціал, підприємство не зможе повноцінно функціонувати при відновленні фінансових ресурсів та ринків збуту. Отже, вплив фінансово-економічної кризи на реалізацію трудового потенціалу проявляється у ***тенденції збільшення кількості безробітного населення та відповідно зменшення кількості зайнятого.***

Звертаючи увагу на регіональну диференціацію процесу динаміки змін показника рівня безробіття, можна зробити висновок, що комплексний підхід на загальнодержавному рівні неспроможний забезпечити позитивної динаміки змін у рівні безробіття в усіх регіонах. На наш погляд, необхідно враховувати особливості та умови соціально-економічної ситуації в конкретному регіоні для підвищення рівня зайнятості та зменшення рівня безробіття. Якщо взяти до уваги навантаження на одне вільне робоче місце, то лише 9 з 27 регіонів мають даний показник менший, ніж в Україні у цілому, а в 11 регіонах він у два рази більший.

Отже, в областях, рівень безробіття в яких значно вищий від середнього в країні, основними напрямками соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу має бути створення нових робочих місць і забезпечення його зменшення.

Основними причинами безробіття найчастіше є: звільнення за власним бажанням; вивільнення з економічних причин; неможливість знайти роботу після закінчення навчальних закладів.

Тенденція до зниження рівнів безробіття серед населення працездатного віку, що зберігалася до 2008 р., спричинена зменшенням пропозиції робочої сили через скорочення кількості тих осіб, які тривалий час шукали і не змогли знайти роботу та ті, котрі залишили ринок праці України через еміграцію чи зневіру.

Потрібно відзначити, що, за даними Держкомстату, 3% усіх безробітних становили особи, які закінчили загальноосвітні та вищі навчальні заклади I–IV

рівнів акредитації, а це близько 22,6 тис. осіб. Занепокоєння викликає той факт, що 876,2 тис. осіб працездатного віку перебували на обліку в Державній службі зайнятості, при цьому значну частку з них становили представники найпростіших професій (194,8 тис. осіб), робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування і машин (176,8 тис. осіб), кваліфіковані робітники з інструментом (116,3 тис. осіб), працівники сфери торгівлі та послуг (106,6 тис. осіб) [26].

При цьому варто звернути увагу на той факт, що потреба підприємств у працівниках була найбільша саме у робітниках цих професійних груп. Так, якщо загальна потреба у працівниках становила 91,1 тис. осіб, то з них робітників із обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування і машин – 33,4 тис. осіб, працівників сфери торгівлі й послуг – 14,5 тис. осіб, кваліфікованих робітників із інструментом – 50,7 тис. осіб, робітників найпростіших професій – 24,2 тис. осіб, а загалом на робітничі місця – 48,0 тис. осіб [151, с. 211]. Разом з тим спостерігається **тенденція нарощування дефіциту кваліфікованих кадрів в галузях матеріального виробництва**. Отже, як бачимо з наведених даних, кількість працівників, які шукали роботу, могла б задовольнити потреби підприємств у робочій силі, але заважає низка обставин, а саме – **регіональна невідповідність попиту і пропозиції на робочу силу та невідповідність отриманому фахові працівника необхідному на ринку праці**.

Найбільшу потребу в робочій силі відчували, зокрема, економічно розвинуті регіони (м. Київ – 26,5%, Донецька обл. – 11,1%, Дніпропетровська – 11,0%, Харківська – 5,0%,) [151, с. 204].

На сучасному етапі соціально-економічному розвитку країни виникла необхідність у високо-кваліфікаційній робочій силі. За умов постійної реалізації досягнень науково-технічного прогресу дедалі більшим попитом користуються спеціалісти наукоємних та високотехнологічних галузей національної економіки. Тому держава й освітні заклади мають враховувати необхідність підготовки

насамперед високоякісних спеціалістів для згаданих галузей, а також регіональні особливості попиту на робочу силу.

Задекларований державою перехід на модель інноваційного розвитку та формування постіндустріальної економіки потребує нової якості професійної підготовки трудового потенціалу. Період фінансово-економічної кризи, за умов загострення конкурентної боротьби за споживача на всіх ринках товарів і послуг, є найсприятливішим для перебудови економіки на дану модель розвитку. Адже лише виробництво товарів і послуг високої якості вітчизняної економіки зможе забезпечити економічний ріст країни. Завдання державної соціальної політики і регіональної соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу в даному контексті вбачаємо в забезпеченні економіки трудовим потенціалом відповідної професійно-кваліфікаційної підготовки. Модернізації виробничих потужностей і застосування новітніх інноваційних технологій необхідно забезпечувати кадровим потенціалом, який володіє знаннями, необхідними для управління виробничими процесами. Основними напрямками розвитку трудового потенціалу нової якості є підготовка та перепідготовка кадрового потенціалу, здатного забезпечити підвищення продуктивності праці. Врахування регіональних особливостей якісного складу трудового потенціалу регіону та визначення напрямків його розвитку має забезпечити регіональна соціальна політика збереження та розвитку трудового потенціалу. З цією метою доцільно підвищити рівень співпраці між науково-дослідні закладами регіону, підприємствами та регіональною владою. Науково-дослідні заклади спроможні забезпечити розроблення новітніх технологій поліпшення якості продукції, зниження її собівартості, підвищення продуктивності праці, а також забезпечення перепідготовки кадрового потенціалу підприємства чи, при потребі підготовки нових спеціалістів. Підприємства разом із регіональною владою мають брати фінансову участь у розробленні нових технологій і забезпеченні матеріально-технічної бази для їх упровадження.

Підсумовуючи наведені дані, можна зробити висновок, що на даному етапі соціально-економічного розвитку країни проблема збереження і розвитку

трудового потенціалу стає дедалі актуальнішою і потребує регіонального підходу до її розв'язання.

Доцільно зазначити, що намітилися позитивні тенденції розвитку трудового потенціалу: підвищення рівня економічної активності населення, позитивне сальдо зовнішньої міграції у цілому в країні. Як було з'ясовано, у різних регіонах нашої країни є різні соціально-економічні проблеми збереження і розвитку трудового потенціалу, тому саме регіональна соціальна політика має визначати пріоритетність їх розв'язання в тому чи іншому регіоні, щоб забезпечити позитивну динаміку збереження та розвитку трудового потенціалу.

Відмінностей у демографічному розвитку територій не можна не враховувати в програмах їх економічного і соціального розвитку, в т. ч. у регіональних соціальних програмах збереження і розвитку трудового потенціалу. Адже демографічні параметри є важливою складовою стратегії соціально-економічного розвитку, основою формування трудового потенціалу будь-якого регіону, що нині в Україні характерне вкрай суперечливими тенденціями. З одного боку, постійно зменшуються обсяги трудового потенціалу, а з іншого – пропозиція робочої сили перевищує попит на неї, що призводить до зростання соціальної напруги в суспільстві.

2.3. Особливості соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу на регіональному рівні

Соціально-економічна диференціація розвитку регіонів зумовлює регіональний характер соціальної політики збереження і розвитку трудового потенціалу. Вироблення такої політики є першочерговим завданням органів місцевої влади та місцевого самоврядування, що повинна формуватись з урахуванням необхідності розв'язання першочергових соціальних проблем, що

виникли на даному етапі розвитку трудового потенціалу, тобто в її основі мають бути регіональні соціальні потреби, які є пріоритетними для нормального функціонування трудового потенціалу регіону та його розвитку. Розробка заходів регіональної соціальної політики повинні відбуватись із урахуванням регіональних особливостей її реалізації. Адже, внаслідок впливу соціальних чинників на збереження і розвитку трудового потенціалу в конкретному регіоні формуються різні особливості цієї політики, що потребують врахування при розробці та реалізації її заходів.

Актуальною залишається потреба здійснення ефективної регіональної соціальної політики, узгодженої з основними напрямками державної соціальної політики й адекватної соціально-економічній ситуації в регіонах держави. Формувати її треба так, щоб, із одного боку, чітко зорієнтуватися на нормалізацію соціально-економічних процесів у регіонах, а з іншого – зумовлювати, через гнучке регулювання цих процесів, зростання соціально-економічного потенціалу регіонів. На основі поступового розв'язання сучасних проблем збереження та розвитку трудового потенціалу необхідно досягти позитивних змін у соціально-економічній сфері регіонів. Важливість саме такого бачення випливає, передусім, із необхідності забезпечити сприятливі умови для збереження та розвитку трудового потенціалу.

Загальновизнано, що основою будь-якого напрямку державної соціально-економічної політики є система положень та узагальнених поглядів на шляхи досягнення стратегічно важливих цілей із визначенням сутності, основних передумов, принципів та джерел фінансування її заходів. Необхідно сповна враховувати взаємозв'язки між завданнями регіональної соціальної політики та іншими соціальними і економічними цілями, органічно пов'язувати це із завданнями програмних документів щодо соціально-економічного розвитку держави та її регіонів.

Для визначення особливостей соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу на регіональному рівні необхідно з'ясувати що являє собою регіон: чи це є регіон, як одиниця адміністративно-територіального

устрою – область, район, місто, селище; чи це економічний район, який охоплює кілька областей, що географічно наближені та пов'язують між собою особливості господарського комплексу і просторового розміщення продуктивних сил. На нашу думку, при дослідженні регіональної соціальної політики збереження і розвитку трудового потенціалу, під регіоном необхідно розуміти територіально-адміністративну одиницю, яка є суб'єктом даної політики і в значній частині має формувати та реалізовувати дану політику. Іншим аргументом, що доводить необхідність саме такого районування, є різновекторність тенденцій збереження та розвитку трудового потенціалу в різних областях одного економічного району. Зокрема, якщо у Донецькій області протягом останніх років зафіксовано збільшення чисельності населення за рахунок зовнішньої міграції, то в Луганській області, яка також належить до Донецького економічного району, кількість населення зменшується за рахунок зовнішньої міграції. Так, у Столичному районі Київська область, в якій зосереджено значні фінансові ресурси, висококваліфікований трудовий потенціал і спостерігаються позитивні тенденції розвитку, пріоритетні завдання регіональної соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу відрізнятимуться від завдань, що потребують нагального вирішення у Чернігівській області, в якій зафіксовані кардинально протилежні тенденції розвитку трудового потенціалу. Отже, регіональну соціальну політику збереження і розвитку трудового потенціалу доцільно здійснювати на рівні області. Зокрема і тому, що враховуючи структуру бюджетної системи України саме в обласному бюджеті зосередженні фінансові ресурси, що можна спрямувати на заходи соціальної політики.

Як ми вже зазначали, регіональна соціальна політика залежить від економічних можливостей країни загалом та регіону зокрема. Протягом останніх десятиліть економіка нашої країни перебувала у глибокій економічній кризі, що не могло не позначитись і на соціально-економічному житті населення. Перед державою виникає необхідність визначення першочергових пріоритетних заходів соціальної політики, фінансування яких зможе забезпечити економіка держави.

Не є винятком і регіональна соціальна політика збереження та розвитку трудового потенціалу. Заходи даної політики мають бути спрямовані на збереження кількості економічно активного населення та розвиток його якісних характеристик із урахуванням особливостей соціально-економічного розвитку регіону, специфіки господарського комплексу, природно-кліматичних умов, особливостей соціально-культурного життя населення, що історично склались у даному регіоні.

Для визначення особливостей соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу на регіональному рівні необхідно враховувати специфіку господарського комплексу регіону, територіальний поділ праці, міжрегіональне та прикордонне співробітництво, ментальність населення, перспективи розвитку, стан і напрямки формування інноваційної діяльності й інші особливості соціально-економічного розвитку регіонів держави. З урахуванням цих особливостей і потрібно розробляти заходи соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу регіону. Адже, скажімо, в областях із різним ступенем розвитку промисловості, сільського господарства заходи соціальної політики, покликані розв'язати одні й ті самі соціальні проблеми, будуть різними у різних регіонах. Тому для визначення особливостей регіональної соціальної політики збереження і розвитку трудового потенціалу в регіоні необхідно врахувати виявленні основні тенденції формування і реалізації трудового потенціалу, а також рівень соціально-економічного розвитку регіону.

На прикладі Тернопільської області ми зробили спробу визначити особливості регіональної соціальної політики збереження і розвитку трудового потенціалу. В області було проведене соціологічне опитування, аналіз результатів якого дає змогу визначити особливості цієї політики на сучасному етапі соціально-економічного розвитку держави.

При формуванні регіональної соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу доцільно насамперед враховувати таку її особливість як ***відстану розвитку регіонального ринку праці***. Регіональні ринки праці характеризуються різним співвідношенням попиту і пропозиції робочої сили, а

звідси постає необхідність їх врахування при формуванні та реалізації регіональної соціальної політики. Від ефективності регулювання процесів зайнятості залежить і ефективність використання трудового потенціалу регіону.

У цьому контексті важливим напрямком регіональної соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу Тернопільської області є забезпечення збалансування регіонального ринку праці. Правда, тимчасове перебування значної частини економічно активного населення області за межами країни як трудових мігрантів дещо послабило напругу на регіональному ринку праці.

Порівняно низький рівень індустріального розвитку Тернопільської області, зменшення обсягів виробництва в умовах економічної кризи, застарілі технології, відсутність нових високоефективних виробництв створили основну проблему – безробіття, яке має регіональний характер.

Впродовж 2008 р. на обліку у центрі зайнятості перебувало 34597 особи, що на 4633 осіб, або 15,5 % більше, ніж у 2007 р. (28523 особи). За станом на 1 січня 2009 р. статус безробітних мали 32893 особи, що на 4370 осіб, або на 15,3% більше, ніж на початок року (28523 особа). Найбільше їх нараховувалось у Кременецькому районі – 4063 осіб, м. Тернополі – 3794, Борщівському – 3116, Гусятинському – 3023, Збараському районах – 2269 осіб. Усього в 2008 р. працевлаштовано 37546 незайнятих громадян (у 2007 році – 37429 осіб) [154, с.301–304]. Жінки становили 50,6% від загальної чисельності безробітних, молодь до 35 років – 43,7%. [154, с. 297] За станом на 1 січня 2008 р. частка безробітних громадян, які проживають у сільській місцевості, дорівнювала 67,1 відсотка від загальної кількості безробітних, котрі звернулися до служби зайнятості з питань працевлаштування [128, с. 8].

Упродовж 2008 р. створено 30641 нове робоче місце, зокрема за сприяння Тернопільської обласної служби зайнятості шляхом: реєстрації трудових договорів між найманими працівниками та фізичними особами – 11279; дотацій роботодавцям для працевлаштування безробітних – 1187; одноразової виплати

допомоги у зв'язку з безробіттям для організації підприємницької діяльності – 1055 [150, с. 20–21].

Для підвищення рівня соціального захисту незайнятого населення на ринку праці, основна увага була приділена реалізації заходів активної політики зайнятості. Обсяги охоплення незайнятих громадян активними заходами соціального захисту збільшилися з 56,0% у 2007 р. до 58,8% за 2008 р.. У результаті вжитих заходів середня тривалість безробіття зменшилася з 6,8 місяця у 2006 р. до 6,0 місяця за 2007 р. [150, с. 18].

За станом на 1 січня 2009 р. підприємства області подали інформації про наявність 1280 вільних робочих місць (вакантних посад). У цілому в області навантаження на одне вільне робоче місце становить 27 осіб. Найбільше навантаження спостерігалось у Козівському (113 особи), Кременецькому (113) та Борщівському (104) районах [154, с. 301]. Враховуючи, дані Тернопільського обласного центру зайнятості, що за станом на 01. 10. 2006 р. за межами нашої держави працювало 57,8 тис. мешканців області, можна стверджувати, що у разі повернення цих громадян на регіональний ринок праці, виникне пропозиція робочої сили, задовольнити яку буде неможливо. Інший аспект цієї ситуації полягає у неможливості подальшого економічного та соціального розвитку регіону без залучення до трудової діяльності цієї частини працездатного населення.

Впродовж 2008 р. в Тернопільській області здійснювали комплексні заходи щодо забезпечення зайнятості населення в сільській місцевості. Всього послугами служби зайнятості у 2008 р. скористались 49401 жителів сільської місцевості. Зокрема, службою зайнятості на новостворені й вакантні робочі місця працевлаштовані 15125 осіб із сільської місцевості (що становить 40,3% від загальної кількості працевлаштованих), з них 456 отримали одноразову допомогу в зв'язку з безробіттям для організації підприємницької діяльності й зайнялися ремонтом сільськогосподарської техніки та обладнання, сільським зеленим туризмом, бджільництвом, вирощуванням і реалізацією сільськогосподарської продукції, транспортними та побутовими послугами, ветеринарією, геодезією,

випіканням кондитерських та хлібобулочних виробів, виробництвом столярних виробів, роздрібною торгівлею, громадським харчуванням, художнім ковальством, ремонтом автомобільної і побутової техніки й телерадіоапаратури, відгодівлею тварин та птиці тощо. Ще 604 безробітних селян були працевлаштовані на робочі місця, створені за рахунок надання дотацій роботодавцям [150, с. 28–29].

Для попередження масового безробіття серед сільського населення обласна служба зайнятості провела у 2008 р. 51 семінарів з організації сільського зеленого туризму, в яких взяли участь 940 осіб. Такі заходи з безробітними здійснені спільно з Тернопільським обласним фондом підтримки підприємництва на базі Борщівського, Буцацького, Гусятинського, Заліщицького, Збараського, Зборівського, Лановецького, Монастириського, Підгаєцького, Терехівського, Тернопільського, Шумського районних центрів зайнятості, тобто у районах, де є історико-архітектурні та релігійні пам'ятки і сприятливі природно-кліматичні умови.

Із числа жителів сільської місцевості було залучено до професійного навчання 4968 осіб. За професіями, що дають змогу займатися власною справою, навчались 543 особи. Ще 495 осіб навчались на курсах цільового призначення, викладання на яких спрямоване на започаткування підприємницької діяльності [150, с. 28].

Для сприяння розвитку підприємництва серед сільських безробітних, створення нових робочих місць та підвищення рівня зайнятості населення обласна служба зайнятості здійснює відповідну роботу з депутатами та головами сільських, селищних і районних рад щодо зменшення розміру оподаткування на перший стартовий рік підприємців-колишніх безробітних, які отримали одноразову допомогу в зв'язку з безробіттям для організації підприємницької діяльності. У результаті роботи, що здійснили Бережанська та Кременецька районні ради, прийнято рішення про зменшення на 30 відсотків єдиного податку з фізичних осіб, які надають послуги з ветеринарної медицини у перший стартовий рік, а Байковецька сільська рада Тернопільського району – про

звільнення від податку на перший стартовий рік підприємців – колишніх безробітних, які отримали одноразову допомогу в зв'язку з безробіттям для організації підприємницької діяльності та діють на території сільської ради.

Однією з основних проблем, що заважають розвитку трудового потенціалу Тернопільського регіону, є «тіньова зайнятість», яка, за деякими підрахунками перевищує в області 100 тис. осіб. Основний засіб «детінізації» зайнятості – активізація перевірок роботодавців із боку відповідних контролюючих органів. Значну увагу доцільно приділити надлишку спеціалістів з окремих профілів, у т. ч. тих, яких за державним замовленням готують у регіоні. Як наслідок – невідповідність професійно-кваліфікаційної структури попиту та пропозиції на місцевих ринках праці, що ускладнюється низькою трудовою мобільністю населення. Нерозв'язаною залишається проблема прогнозу потреби ринків праці у спеціалістах. При цьому починає проявлятися дефіцит кваліфікованих працівників за робітничими професіями [23].

Особливості соціальної політики щодо збереження і розвитку трудового потенціалу в області є ***необхідність вирішення демографічних проблем і в першу чергу віково-статевої структури населення і зокрема сільського.*** Залежно від віково-статевої структури населення регіону, динаміки його природного та механічного руху і будуть визначені заходи регіональної соціальної політики. У Тернопільській області демографічна ситуація вкрай незадовільна. З 2001 до 2008 р. внаслідок депопуляції населення втрачено понад 5% мешканців регіону, яке на початок 2008 р. становило 1097,9 тис. осіб. Основним чинником даного стану справ є висока смертність населення (14,9 на 1000 осіб). Як уже було зазначено, великий вплив на формування трудового потенціалу в Тернопільській області здійснює зовнішня трудова міграція населення. Основними причинами її виникнення є низький розмір доходів громадян у регіоні й занепад сільського господарства як профільуючої галузі краю.

З метою подолання негативних тенденцій демографічного розвитку демографічна політика доцільно здійснювати в таких напрямках:

- поліпшення здоров'я населення для зниження рівня смертності та підвищення тривалості життя;
- підвищення рівня народжуваності (надання соціальних пільг), що призведе до збільшення трудового потенціалу регіону;
- створення умов для зменшення зовнішньої міграції (підвищення рівня доходів населення, поліпшення соціального забезпечення) та досягнення позитивної тенденції динаміки внутрішньої міграції, що забезпечить збільшення трудового потенціалу регіону.

Регіональна демографічна політика є складовою частиною соціально-економічної політики регіону. Потрібно зазначити, що заходи, які вона спрямовує на процес відтворення населення, не дають швидких результатів. Це відбувається тому, що демографічна поведінка людей консервативна, і змінити її достатньо важко. До того ж, зміна народжуваності відбивається на величині трудового потенціалу тільки після того як діти досягнуть економічно активного віку. У зв'язку з цим результати демографічної політики проявляються через багато років і навіть десятиліття, й стимулювання тих або інших процесів у цій сфері має відповідати довготерміновим інтересам розвитку кількісних параметрів трудового потенціалу регіону.

Регіональна соціальна політика може бути ефективною при умові **використання внутрішніх регіональних чинників розвитку продуктивних сил** таких як земельні, водні, кліматичні та рекреаційні. Врахування цих особливостей дає змогу виявити можливості для розвитку регіонального ринку праці, економічного потенціалу регіону, що, своєю чергою, позитивно впливатиме на реалізацію регіональної соціальної політики.

Територія Тернопільської області – 1382,4 тис. га, з них 1052 тис. га (76,1%) – сільськогосподарські угіддя, що свідчить про високий рівень освоєння земель. Площа розораних земель – 848,6 тис. га, або 61,4% від їх загальної кількості. Ліси та лісо вкриті площі займають близько 14,5% території області. На Тернопільщині є 1,4 тис. річок та струмків. Клімат в області помірно-континентальний із періодом температури вище 10 градусів Цельсія 156–165

днів на рік. В області існує значний потенціал розвитку різних галузей економіки, адже на її території розташовано понад 300 родовищ корисних копалин. Їх поклади можуть бути сировиною для виготовлення будівельних матеріалів, облицювального і пиляного каменю, бурого вугілля, торфу, сірки. В області також зосередження велика кількість джерел мінеральних вод.

У будь-якому регіоні є галузі, відродження яких може стати величезним потенціалом підвищення попиту на робочу силу і працевлаштування значного контингенту незайнятого населення. На Тернопільщині такими галузями можуть бути, вирощування і переробка цукрових буряків, ріпаку, тютюну та інших сільськогосподарських культур, для яких у регіоні є сприятливі природо-кліматичні умови.

Необхідно зауважити, що Тернопільська область є однією з найменш забруднених екологічно, її сільське господарство здатне виробляти вітамінізовану й екологічно чисту продукцію харчування.

Розвиток рекреаційно-туристичного комплексу, може стати джерелом створення додаткових робочих місць. Обов'язковою передумовою цього є створення необхідної інфраструктури туризму і рекреації в регіоні. У регіональній соціальній програмі потрібно врахувати необхідність будівництва нових і реконструкції чинних санаторно-курортних комплексів, будинків відпочинку, туристичних баз тощо; підвищення якості медичного й побутового обслуговування рекреантів; розширення системи підготовки кадрів медичних працівників та інструкторів туризму; розвитку супутніх соціальних галузей промисловості для виробництва медичного обладнання, спеціального спорядження для туризму; розвитку сільськогосподарського виробництва та поглиблення його спеціалізації щодо виробництва екологічно чистої продукції; створення спеціалізованої сфери побутового і культурного обслуговування населення у рекреаційних зонах.

Розвиток рекреаційно-туристичної індустрії в Тернопільській області сприятиме: розвиткові стабільної індустрії рекреації та туризму; створенню умов для підвищення рівня доходів і зайнятості населення.

Враховуючи специфічну проблему ринку праці Тернопільської області, що загострюється поширенням у ній сільського безробіття, тут доцільно розвивати сільський туризм, розвиток якого не потребує значних інвестицій, проте спроможний значно збільшити пропозицію послуг без додаткової технічної інфраструктури. Основними пріоритетами розвитку сільського туризму в області мають стати: інвестиції у розвиток приватного сектору і в готельний бізнес.

Визначальним у цьому процесі має стати розвиток кооперації на селі. Через об'єднання фінансових, управлінських, виробничих, сировинних ресурсів сільської громади і створення економічно самостійних суб'єктів господарювання можливе відродження сільського господарства. Це, своєю чергою, дасть змогу забезпечити регіон і країну в цілому екологічно чистою та корисною сільськогосподарською продукцією. Відродження кооперації виробників сільськогосподарської продукції здатне захистити їх від економічного тиску, спричиненого вступом нашої держави до Світової організації торгівлі.

У Тернопільській області розташовані привабливі для туристично-рекреаційної діяльності об'єкти, що є різноманітними за характером. На Тернопільщині зосереджена п'ята частина всіх природних пам'яток України. Насамперед це карстові печери, яких в області є більше сотні. Серед них – найбільша в Європі печера «Оптимістична». У печерах «Вертеба», «Кришталева», «Млинки», «Озерна», «Угринь» прокладені туристичні маршрути. Розвиток туристичної інфраструктури та популяризація цих спелеологічних об'єктів зможе надати нового економічного імпульсу розвитку регіону, що, безумовно, поліпшить фінансове становище місцевої громади, яке можна спрямувати на розвиток соціальної сфери.

Також на півдні області розташований Дністровський каньйон, який створює умови для розвитку «рафтингу» на річці Дністер. Окрім того, в області зауважити, що в області знаходиться природний заповідник «Медобори», що приваблює собою, як унікальний природний комплекс Подільських товтр та Кременецьких гір. Даний заповідник можна використовувати в туристичній діяльності як екскурсійний об'єкт.

В області протікають 120 річок довжина, яких сягає більше 10 кілометрів, 874 ставки та 27 водосховищ, що дає змогу розвивати рибальство як один із видів активного відпочинку. Також в регіоні знаходиться найбільший в Україні водоспад на рівнині в с. Нирків Заліщицького району, висота якого 16 метрів.

Тернопільщина відома й історико-архітектурними пам'ятниками. На території області розташовані 34 старовинних замки. Їхня реставрація та побудова довкола них закладів туристичної інфраструктури дасть змогу привабити значну кількість туристів, проте це неможливо здійснити без значних капіталовкладень. Тому органам місцевої влади та місцевого самоврядування доцільно створити у регіоні сприятливий інвестиційний клімат із метою залучення вітчизняних та іноземних інвесторів.

Також потрібно зазначити, що Тернопільська область є значним релігійним центром. Духовний центр Зарваницької Божої Матері та Свято-Успенська Почаївська лавра приваблюють значну кількість паломників. Необхідно продовжувати їхню популяризацію і створювати комфортні умови для перебування туристів.

Органи місцевої влади та місцевого самоврядування для розвитку туристично-рекреаційної діяльності мають усебічно підтримувати діяльність об'єктів галузі та сприяти створенню нових. Доцільно розробити «туристичну карту» Тернопільської області зі зазначенням у ній усіх об'єктів, що представляють зацікавленість туристів.

Однією з особливостей реалізації регіональної соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу є наявність **соціально-економічних проблем**, що турбують економічно активне населення регіону і вимагають першочергового розв'язання. Адже, однією з причин процесу регіоналізації соціальної політики є диференціація соціальних проблем у різних регіонах держави, вирішення яких є першочерговим. Тому визначення і врахування у розробці заходів регіональної соціальної політики регіональних соціальних проблем є необхідним. За результатами соціологічного опитування ми проаналізували наступні соціально-економічні проблеми суспільства. «Дуже

серйозними» для свого населеного пункту в Тернопільській області респонденти вважають наступні: на низький розмір заробітної плати та пенсій вказали 60,7% опитаних; на проблему безробіття та неповної зайнятості – 50,5%; на недостатню чесність людей при владі (неефективність системи управління) – 46,8%; на житлову проблему – 46,4%; на допомогу тяжко хворим та інвалідам – 45,7%; на стан сфери охорони здоров'я – 40,3%. Інші проблеми дуже серйозними вважають менше 40% опитаних, а саме злочинності й насильства, соціальної захищеності, незручних умов праці, якості освіти, бідності та безпритульності, захисту навколишнього середовища, з громадським транспортом, високих податків, соціальної допомоги людям похилого віку. Також з'ясовано, що першочерговими заходами соціальної політики органів державної та місцевої влади мають бути вирішені у наступних напрямках: на створення робочих місць – відповіли 57,1% респондентів, надання соціальних гарантій у разі втрати працездатності – 35,8%, надання пільгових або безпроцентних кредитів – 23,1%, створення умов для відкриття власної справи – 22,8%, доступ кожного громадянина до отримання високоякісної вищої освіти – 20,9%, розширення можливостей для підвищення освітнього та професійного рівня – 13,8%. Виявлення найактуальніших соціально-економічних проблем у суспільстві дає змогу визначити основні напрямки регіональної соціально-економічної політики.

Ми з'ясували, що 37,1% мешканців Тернопільської області вбачають оптимальний розмір своїх доходів від 1000 до 2000 грн., 21,2% – від 2001 до 3000 грн., 11,2% – від 3001 до 4000 грн. Отже, як бачимо, значна частина населення бажає отримувати заробітну плату, що є близькою до середньої заробітної плати в Україні, котра на момент соціологічного опитування у березні 2008 р. становила 1702 грн.. Отже, основним завданням регіональної соціальної політики в напрямку підвищення рівня життя населення у Тернопільській області є збільшення середньої заробітної плати до рівня середнього в країні.

Однією з особливостей регіональної соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу є **необхідність врахування рівня розвитку соціальної інфраструктур**, як в містах так і в селах. Доцільність врахування цієї

особливості зумовлене різним станом ефективності функціонування галузей соціальної сфери, що безпосередньо впливає на процес збереження та розвитку трудового потенціалу. Для вироблення конкретних заходів щодо поліпшення її функціонування необхідно з'ясувати основні проблеми, що стоять на заваді її розвитку.

З метою визначення шляхів підвищення її ефективності ми виявили ставлення населення регіону до функціонування систем охорони здоров'я та освіти у Тернопільській області.

Лише 45,1% респондентів вважають стан свого здоров'я скоріше або дуже добрим, що свідчить про неналежний рівень функціонування системи охорони здоров'я. В процесі соціологічного опитування ми виявили, що 76,2% респондентів вважають стан охорони здоров'я дуже або достатньо серйозною проблемою для свого населеного пункту. Ці дані свідчать про стурбованість мешканців регіону функціонуванням даної галузі. На запитання: «Як би ви оцінили стан вашого здоров'я за п'ятибальною шкалою (1 – дуже поганий, 5 – дуже добрий), лише 9,8% мешканців Тернопільської області відповіли – 5 балів (дуже добрий) і 35,7% – 4 бали (скоріше добрий). Ми також з'ясували, що протягом 2007 р. хворіли 62,4% респондентів, які взяли участь у соціологічному опитуванні. 8,2% серед них хворіли раз на місяць або раз на два місяці, ще 51% – 2 або 3 рази на рік і близько 29% – лише раз на рік. Із них за медичною допомогою у державні поліклініки зверталися 42,8%, у державну лікарню – 29,17% відповідної групи людей, у приватні медичні заклади – 11,9%, до сімейного лікаря – 8,3%, до державної швидкої невідкладної допомоги – 5,4%. Кожний п'ятий із опитаних респондентів, який хворів протягом 2007 р. взагалі нікуди не звертався і займався самолікуванням. При цьому потрібно відзначити, що таких осіб серед респондентів, які проживають у сільських населених пунктах аж 43%. Ці дані наводять на думку про необхідність розвитку сільської медицини.

Крім цього ми виявили, наскільки населення Тернопільської області задоволено якістю надання медичних послуг та основні причини їх низької

якості. Так, повністю задоволені якістю наданих медичних послуг серед респондентів лише 5,6%, скоріше задоволені – 20,2%, настільки задоволені, настільки і не задоволені – 32,2%, скоріше незадоволені – 26,6% та цілком незадоволені – близько 15,4%. Основними ж причинами неякісних медичних послуг мешканці Тернопільщини вважають такі: 49,8% респондентів – недостатній рівень фінансування галузі; 37,2% – морально та фізично застаріле медичне обладнання; 27,1% – байдужість медичних працівників до проблем хворого; 25,6% – низький рівень оплати праці медичних працівників; 14,9% респондентів до основних причин відносять низьку платоспроможність пацієнтів. Отже, можна стверджувати, що сучасна система охорони здоров'я та якість послуг, що вона надає, не сприяє ефективному розвитку та збереженню трудового потенціалу.

Важливу роль у збереженні здоров'я носіїв трудового потенціалу є профілактика захворювань та постійний моніторинг стану здоров'я. В процесі соціологічного опитування з'ясовано, що лише 28,2% мешканців регіону проходили медичне обстеження протягом останнього року, ще 28,2% респондентів – від 1 до 3 років назад, близько 11,2% – від 4 до 5 років тому, більше п'яти років тому – 1,8%. Не пам'ятають, коли останній раз проходили медичний огляд, 45,1% мешканців області, а 2,3% взагалі його не здійснювали. Хоча на запитання «Як часто потрібно робити медичне обстеження незалежно від стану здоров'я?», 72,9% респондентів відповіли – раз на рік, а раз на 2–3 роки – 19,3%. Отже, як бачимо, значна частка населення розуміє необхідність профілактики і ранньої діагностики захворювань, проте їх не здійснює. Тому доцільно впровадити обов'язкові для населення, особливо в працездатному віці, яке і є основою трудового потенціалу, заходи з профілактики та моніторингу стану здоров'я. Заходи щодо поліпшення медичного обслуговування населення регіону зумовлені необхідністю підвищення їхньої якості, що спричинить оптимізацію збереження трудового потенціалу регіону. Основні зусилля регіональної соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу в медичній галузі мають бути спрямовані на модернізацію матеріальної бази та

створення нових закладів охорони здоров'я з метою підвищення доступності населення до медичних послуг. Важливим напрямком розвитку медичної галуззі може стати диспансеризація економічно активного населення регіону. Витрати на проведення медичного огляду зекономлять витрати на лікування хвороб у майбутньому. Тому що, як уже було зазначено, лікування хвороби, виявленої на ранній стадії, буде обходитися державі набагато дешевше, ніж лікування загостреної хвороби.

Однією з особливостей регіональної соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу є необхідність забезпечення ефективного функціонування системи освіти. Про недостатню ефективність професійної підготовки можна судити з того факту, що лише 53,9% опитаних вказали: їхня перша трудова діяльність відповідала фахові, який вони здобули. Основними причинами поряд із головною – життєві обставини (56,5%) зазначали неможливість працевлаштування (21,7%), низьку заробітну плату за працю за здобутим фахом (13,0%)у, та низький попит на спеціалістів окремих професій на ринку праці, що свідчить про асиметрію професійної підготовки спеціалістів і фахівців, необхідних на регіональному ринку праці. Необхідно також відзначити: 30,1% респондентів стверджували, що освіта, яку вона здобули, є «некорисною» або «скоріше некорисною», що також свідчить про неналежний рівень професійної підготовки трудового потенціалу регіону. Як бачимо, однією з основних причин є неможливість працевлаштуватися за отриманою професією, що свідчить про асиметрію пропозиції професійної підготовки трудового потенціалу і попиту, сформованого на ринку праці.

Значну увагу в соціологічному опитуванні було приділено аналізу сучасного стану підвищення професійної кваліфікації працівників. Ми з'ясували: лише 32,2% опитаних вважають, що володіють знаннями, повністю достатніми для виконання ними трудових обов'язків. Ці дані свідчать про низьку якість підготовки фахівців і необхідність професійного навчання та підвищення професійної кваліфікації на підприємстві. Основними причинами, що ускладнюють професійне зростання працівників мешканці регіону назвали

недостатню увагу керівництва до цього питання (13,7%) або недостатню кількість тренінгів (13,7%) та відсутність таких причин, що заважали б підвищенню кваліфікації (29%). Ще 34,8% працевлаштованих респондентів не визначились, які саме причини є перепорою для навчання. Потрібно також відзначити, що основною метою проведення заходів із підвищення кваліфікації працівників було саме підвищення кваліфікації працівників у 56,2% респондентів, що їх відвідували, для 15,1% – навчитися технічним прийомам, а для 13,7% ці заходи проводили з метою адаптації працівників до роботи. Результатами відвідування навчань із підвищення професійного рівня працівників стали у 53,6% респондентів, що їх відвідували, розширилося коло обов'язків, у 41,8% підвищився рівень заробітної плати, у 30,0% змінився зміст роботи, 11,5% змінили місце роботи, а загалом 86,2% стверджували, що підвищили свій професійний рівень.

Отже, як бачимо з наведених даних, підвищення кваліфікації працівників позитивно впливає на розвиток трудового потенціалу. Саме регіональні органи влади і самоврядування можуть впливати на розвиток даного напрямку професійної освіти, оскільки перебувають у безпосередній близькості до них. Основними напрямками соціальної політики у сфері освіти є організація роботи закладів дошкільної освіти; здійснення платного навчання студентів у навчальних закладах усіх рівнів акредитації за спеціальностями, яких потребує регіональний ринок праці; організація навчань із перекваліфікації та підвищення кваліфікації працівників.

Організація роботи дошкільних навчальних закладів, в умовах коли ними охоплена менше половини дітей відповідного віку, дала б змогу повернути до економічно активної діяльності батьків, що здійснюють догляд за ними.

Активна політика у регулюванні асиметрії професійної підготовки, попиту і пропозиції на регіональному ринку праці, передбачає здійснення замовлення на підготовку студентів тих професій та спеціальностей, які є дефіцитними. Здійснення цієї підготовки, насамперед для потреб підприємств і установ державної власності, дає змогу в майбутньому розраховувати на підвищення

виробничих потужностей регіону та, відповідно надходжень до бюджету. Місцеві органи влади і самоврядування можуть брати часткову фінансову участь у підготовці необхідних кадрів і для приватного сектору економіки, при цьому економічний ефект залишатиметься таким самим.

Одним із важливих аспектів подолання асиметрії у професійній підготовці фахівців є участь місцевих бюджетів у організації перекваліфікації працівників та підвищенні їхнього кваліфікаційного рівня. Фінансові ресурси у цьому напрямку необхідно спрямовувати на організацію навчань, оплати праці педагогів, провідних спеціалістів галузей національної економіки за спеціальностями, з яких проводять навчання.

Одним із завдань нашого дослідження був аналіз *сучасного стану розвитку соціально-трудових відносин* у регіоні, що є складовою регіональної соціальної політики та потребує врахування при розробці її заходів. Розвиток соціально-трудових відносин безпосередньо впливає на процес збереження і розвитку трудового потенціалу. І різних регіонах держави сформовані різні традиції у цій сфері та характеризуються різною інтенсивністю розвитку. Ми з'ясували, що лише 46,4% опитаних вважають свою трудову діяльність цікавою та змістовною. Це свідчить про низьку зацікавленість працюючого населення в кінцевих результатах своєї праці та свідчить про невикористанні резерви соціально-трудових відносин у сфері зацікавлення працівників у своїй діяльності. Підвищення рівня зацікавленості працівників при виконанні трудових обов'язків приведе до підвищення продуктивності праці, а отже, і поліпшення використання трудового потенціалу.

Ми виявили, наскільки саме за допомогою своєї роботи реалізують окремі потреби: потребу в праці задля забезпечення матеріального добробуту повністю реалізують 25,6% респондентів; потребу в праці як діяльності, що дає моральне задоволення – 13,4% опитаних; потребу в праці як засобі самореалізації – 17,0%; як засобі досягнення певного соціального статусу – 14,6%; як умова розвитку особистості – 32,1% респондентів. Не надто високі дані реалізації окремих потреб у праці серед працюючого населення в Тернопільській області свідчать

про можливість вдосконалення системи соціального партнерства, що забезпечило б виконання працею її основних функцій.

Основними проблемами, з якими респонденти стикалися в процесі трудової діяльності, є наступні: низький рівень заробітної плати (стверджували 42,9% респондентів); байдужість адміністрації до інтересів працівників (23,5%); несправедливий розподіл трудових обов'язків та висока інтенсивність праці (17,1%); несвоєчасна виплата заробітної плати (15,3%); неритмічність роботи (14,1%); скорочення штатів, звільнення працівників (14,1%). Лише 16,5% опитаних стверджували, що таких проблем нема. Отже можна визначити, що розвиток системи соціального партнерства доцільно спрямувати на розв'язання згаданих проблем, які є основними, що виникають у процесі трудової діяльності.

Необхідно також зазначити, що 16,0% працюючого населення області вважають, що вони – «незахищені» від несправедливого звільнення, а ще 24,3% респондентів стверджують, що є «скоріше незахищені» від несправедливого звільнення.

Ці дані свідчать про неналежний рівень розвитку та соціально-трудоких відносин і системи соціального партнерства в Тернопільській області. Саме за допомогою заходів регіональної соціальної політики можна ефективно вплинути на їх розвиток.

Однією з особливостей регіональної соціальної політики, що характерна для всіх регіонів України, є недосконалість *організаційно-правових* основ її формування та реалізації. Соціальна політика в нашій державі, як загалом уся внутрішня політика, значною мірою централізована. Органи місцевого самоврядування здійснюють регіональну соціальну політику в умовах обмеженої фінансової самостійності місцевих бюджетів. Видатки місцевих бюджетів на соціальні заходи досить обмежені, і їхній обсяг залежить від економічного розвитку регіону чи окремої територіальної одиниці. Згідно з Бюджетним кодексом видатки на соціальні програми загальнодержавного значення фінансують із місцевих бюджетів за рахунок трансфертів з державного бюджету, а заходи регіональної політики – з місцевого бюджету. Тому доцільно

стверджувати, що органи місцевого самоврядування можуть реалізувати регіональну соціальну політику лише за умови достатнього рівня економічного розвитку регіону, що дає змогу акумулювати достатні фінансові надходження до місцевих бюджетів або при включення заходів регіональної соціальної політики до загальнодержавних програм.

Належної уваги заслуговує й організаційна структура управління соціальними установами. Органи місцевого самоврядування відсторонені від даного процесу. Це управління здійснюють через органи місцевої виконавчої влади, а місцеве самоврядування може забезпечувати лише частковий контроль за їх діяльністю.

Отже, в результаті аналізу основних особливостей регіональної соціальної політики Тернопільської області приходимо до висновку, що соціальну політику збереження та розвитку трудового потенціалу регіону слід формувати залежно від особливостей демографічної ситуації, розвитку соціальної інфраструктури і регіонального ринку праці, економічних передумов її здійснення та інші. Врахування цих особливостей дасть змогу виробити оптимальні шляхи забезпечення збереження та розвитку трудового потенціалу.

Висновки до розділу 2

1. Аналіз сучасного стану збереження і розвитку трудового потенціалу дозволяє виявити основні чинники, які істотно впливають на ці процеси, а саме:

- рівень доходів населення і забезпеченість соціальними стандартами;
- розвиток соціальної інфраструктури (рівень розвитку охорони здоров'я та системи освіти, культури, мистецтва);

- соціальний захист і соціальне страхування;
- розвиток системи соціального партнерства.

З метою, оптимізації збереження і розвитку трудового потенціалу основними напрямками соціальної політики є: підвищення рівня доходів

громадян (завдяки зростанню рівня мінімальної заробітної плати та збільшенню її частки в сукупних доходах населення); підвищення ефективності функціонування галузей соціальної сфери (зокрема освіти, охорони здоров'я); формування системою соціального захисту мотивації населення до активної економічної діяльності (вироблення в населення розуміння взаємозалежності між результатами трудової діяльності та рівнем соціального захисту); утвердження системи соціального партнерства в соціально-трудових відносинах.

2. На сучасному етапі розвитку продуктивних сил трудовий потенціал характерний наступними тенденціями розвитку кількісних та якісних параметрів:

1) негативним природним приростом населення виник в основному через високий рівень смертності населення, особливо в працездатного віці, низькою тривалістю життя, наявністю значної регіональної диференціації в показниках рівня смертності, що зумовлює необхідність регіональних підходів для їх подолання;

2) позитивною динамікою механічного приросту населення, наслідком якої є збільшення чисельності економічно активного населення, проте занепокоєння викликає сформовані тенденції внутрішньої міграції, наслідком яких є зниження кількості носіїв трудового потенціалу в депресивних регіонах;

3) негативними тенденціями розвитку ринку праці, зокрема його регіональних відмінностей. Це свідчать про необхідність активної соціальної політики держави в окремих регіонах, в яких зафіксовані вкрай негативні показники рівня зайнятості та безробіття населення;

4) ростом дефіциту кваліфікованих кадрів в галузях матеріального виробництва, що в основному спричинено регіональною невідповідністю попиту і пропозиції на робочу силу та невідповідність отриманого фаху працівника з необхідним на ринку праці.

3. Особливостями соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу на регіональному рівні є:

- стан функціонування регіонального ринку праці і тенденції його розвитку;
- наявна віково-статева структура населення й особливості демографічної ситуації;
- внутрішні чинники розвитку продуктивних сил регіону, що впливають на формування регіонального ринку праці та економічного потенціалу регіону, які в свою чергу зумовлює формування і реалізацію регіональної соціальної політики;
- відмінностей в соціально-економічному розвитку регіонів, та відповідно, наявність соціальних проблем, розв'язання яких є пріоритетним для кожного регіону в рамках регіональної соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу;
- відмінностей у розвитку та ефективності функціонування систем охорони здоров'я, освіти та культури, як елементів соціальної інфраструктури, що мають значний вплив на процес збереження та розвитку трудового потенціалу;
- рівень розвитку системи соціально-трудових відносин в регіоні та організаційно-правові основи формування та реалізації даної політики.

5. За результатами проведеного соціологічного опитування встановлено, що в Тернопільській області характерні наступні соціальні проблеми, які потребують пріоритетного розв'язання в рамках регіональної соціальної політики: низькі доходи громадян, високий рівень безробіття, незадовільний стан здоров'я населення регіону, асиметрія професійної підготовки кадрів, недостатній розвиток системи соціально-трудових відносин, низька увага до підвищення рівня професійної кваліфікації з боку роботодавців. Наведені соціальні проблеми негативно впливають на збереження та розвиток трудового потенціалу регіону.

РОЗДІЛ 3

ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМКИ РЕАЛІЗАЦІЇ РЕГІОНАЛЬНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ЗБЕРЕЖЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

3.1. Створення організаційно-правових і соціально-економічних передумов формування та реалізації регіональної соціальної політики збереження і розвитку трудового потенціалу

Оцінка сучасного стану і тенденцій збереження та розвитку трудового потенціалу дає підстави говорити, що для вироблення й реалізації регіональної соціальної політики збереження і розвитку трудового потенціалу потрібно створити організаційно-правові та соціально-економічні передумови.

Подолання негативних тенденцій збереження і розвитку трудового потенціалу є ключовим завданням регіональної соціальної політики. На нашу думку, заходи регіональної соціальної політики мають бути спрямовані на розвиток системи соціального діалогу, вироблення регіональних соціальних програм, економічне стимулювання регіональної соціальної політики; розвиток регіональної демографічної політики як складової регіональної соціальної політики та інші. Їх розроблення і реалізація мають сприяти збереженню трудового потенціалу та формуванню позитивних тенденцій його розвитку. Передумовами формування і реалізації даної соціальної політики ми вважаємо наступні: вдосконалення нормативно-правового забезпечення формування та реалізації регіональної соціальної політики збереження і розвитку трудового потенціалу; реформування фіскально-бюджетної системи; підвищення ролі соціального страхування в збереженні трудового потенціалу; розвиток соціальної інфраструктури; розвиток соціального діалогу.

3.1.1. Вдосконалення нормативно-правового забезпечення формування та реалізації регіональної соціальної політики збереження і розвитку трудового потенціалу

Важливу роль у формуванні і реалізації регіональної соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу відіграє чинне законодавство, що регулює сукупність відносин між суб'єктами й об'єктами цього процесу.

Діяльність органів місцевого самоврядування, які є основним суб'єктом цієї політики, потребує подальшого вдосконалення. В умовах високої централізації владних повноважень та розподілу фінансових ресурсів здійснення такої політики є складним завданням.

Удосконалення нормативно-правового забезпечення щодо підвищення ролі органів місцевого самоврядування у формуванні та реалізації соціальної політики збереження і розвитку трудового потенціалу має передбачати:

- децентралізацію формування соціальної політики;
- оптимізацію фінансового забезпечення регіональної соціальної політики;
- формування нової системи управління соціальними процесами у регіоні.

Формування і реалізація регіональної соціальної політики в нашій державі регулюється багатьма законодавчими актами. Зокрема, Конституцією України, Законами України «Про місцеве самоврядування», «Про стимулювання розвитку регіонів», постановами Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2015 року», «Про затвердження Основних напрямків проведення державної регіональної політики зайнятості на період до 2009 року», «Про затвердження Державної цільової програми розвитку українського села на період 2015 року» та іншими нормативно-правовими документами, що визначають основні напрямки соціальної політики держави та її регіонів.

Цими законодавчими актами передбачено, що регіональну соціальну політику формують шляхом розробленням пропозицій регіонального розвитку місцевими органами самоврядування та врахування їх центральною владою. Як правило, дані пропозиції залишаються лише частково врахованими. Тому виникає необхідність самостійного визначення і реалізації пріоритетних заходів регіональної соціальної політики щодо збереження та розвитку трудового потенціалу з боку місцевого самоврядування. Підвищення їх ролі в процесі формування і реалізації такої політики можливе при законодавчому закріпленні за органами місцевого самоврядування більшої автономності при формуванні регіональної соціальної політики, а також посилення відповідальності за ефективність її реалізації. Інструментом здійснення регіональної соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу мають стати відповідні регіональні соціальні програми, що охоплювали б заходи спрямовані на розв'язання актуальних соціальних проблем в конкретному регіоні.

Одним із важливих напрямків оптимізації регіональної соціальної політики є підвищення ефективності управління установами, що реалізують соціальну політику в регіонах. Управління цими інститутами здійснюють органи місцевої державної влади. Тобто, місцеве самоврядування не бере участі в управлінні цими структурними підрозділами виконавчої влади, може здійснювати лише опосередкований контроль за їхньою діяльністю і не має жодного впливу при визначенні пріоритетних завдань їх діяльності, спрямованих на збереження та розвиток трудового потенціалу регіону.

Протягом останніх років у нашій країні задеклароване реформування системи державного управління та місцевого самоврядування, проте якісних зрушень у цьому напрямку не відбулося.

Місцеве самоврядування як представницький орган у регіоні має самостійно здійснювати управління установами, які реалізують заходи, передбачені регіональною соціальною програмою збереження та розвитку трудового потенціалу. А носії трудового потенціалу – економічно активне

населення регіону, через механізм виборів до місцевого самоврядування оцінювати ефективність його діяльності.

Удосконалення нормативно-правового забезпечення щодо реалізації окреслених напрямків передбачатиме:

1) зміну моделі територіальної організації влади, наближення її до європейських стандартів, зокрема, модифікування відповідно до Європейської хартії місцевого самоврядування;

2) децентралізацію владних повноважень, перерозподіл повноважень місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування з дотриманням принципів децентралізації та субсидіарності;

3) зміну функцій місцевих державних адміністрацій – перетворення місцевих органів виконавчої влади загальної компетенції на контрольно-наглядові органи в структурі виконавчої влади;

4) удосконалення системи адміністративно-територіального устрою шляхом створення правових, економічних і організаційних умов для формування територіальних громад, які забезпечуватимуться матеріальними, фінансовими та іншими ресурсами в обсязі, достатньому для ефективної реалізації завдань і виконання функцій місцевого самоврядування;

5) розширення фінансово-економічних можливостей територіальних громад, посилення мотивації органів місцевого самоврядування щодо зміцнення місцевих бюджетів через впровадження на державному рівні соціальних стандартів надання послуг населенню незалежно від місця проживання.

Законодавчого врегулювання потребує питання щодо стимулювання підвищення ролі громадських організацій у діяльності місцевого самоврядування, а також розроблення механізму відповідальності представників органів місцевого самоврядування, сільських, селищних та міських голів перед громадами, що їх обрали.

Однією з умов ефективної реалізації соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу є подальше реформування інституту місцевого

самоврядування у напрямку підвищення його ефективності, наближення принципів діяльності до європейських стандартів.

Удосконалення системи місцевого самоврядування має здійснюватись шляхом:

- поступового розширення прав та підвищення рівня економічної самостійності місцевих територіальних громад;
- оптимізації принципів розподілу повноважень між місцевими органами державної влади та органами місцевого самоврядування.

Основними проблемами, що заважають розробленню і реалізації регіональної соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу інститутом місцевого самоврядування, є:

- фінансово-економічна несамостійність територіальних громад;
- надмірна концентрація владних повноважень у центральних та місцевих органах виконавчої влади, обмеженість повноважень і ресурсів органів місцевого самоврядування у частині забезпечення діяльності територіальних громад;
- недостатня правова урегульованість механізму економіко-фінансового забезпечення діяльності територіальних громад;
- низький рівень взаємодії органів місцевого самоврядування та контролю за їх діяльністю з боку територіальних громад.

Для розв'язання зазначених проблем необхідно внести зміни до законодавства, що регулює діяльність місцевого самоврядування у частині чіткого розмежування повноважень між місцевими органами виконавчої влади й органами місцевого самоврядування та їх фінансово-економічного забезпечення.

А саме:

- зміцнення фінансової самостійності місцевих бюджетів через збільшення кількості місцевих податків і зборів за рахунок державних податків та зборів, шляхом проведення податкової реформи;
- підвищення рівня зацікавленості органів місцевого самоврядування у збільшенні обсягу надходжень до державного бюджету, які згодом можна

спрямувати у вигляді бюджетних трансфертів на заходи регіональної соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу;

– запровадження програмно-цільового методу формування і виконання заходів регіональної соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу;

– розширення доступу органів місцевого самоврядування на ринок внутрішніх та зовнішніх запозичень. Законодавче врегулювання механізму запозичення, що здійснюють органи місцевого самоврядування;

– підвищення ефективності діяльності фінансово-кредитних установ, що перебувають у власності органів місцевого самоврядування різних рівнів.

Удосконалення адміністративно-територіального устрою передбачає розбудову раціональної системи територіальної організації влади, що враховує потреби населення, особливо соціальні.

Реалізація регіональної соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу потребує постійного узгодження довгострокових завдань розвитку між центральними і місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, їх вирішення, визначення гранично допустимого рівня міжрегіональної та внутрішньо регіональної диференціації із запровадженням моніторингу на державному та регіональному рівні.

Для ефективної реалізації регіональної соціальної політики вважаємо необхідним впровадити таку систему управління установами та організаціями соціальної сфери, за якої керували органи місцевого самоврядування.

При такій системі управління відповідальність за ефективну реалізацію соціальної політики відповідали б органи місцевого самоврядування територіальної громади. Через інститут представництва в місцевих радах населення регіону зможе опосередковано впливати на процес формування та реалізації регіональної соціальної політики.

Сьогодні місцеве самоврядування в Україні позбавлене організаційних та управлінських механізмів, необхідних для здійснення ефективної, високоякісної регіональної соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу.

Удосконалення нормативно-правового забезпечення діяльності органів місцевого самоврядування з метою підвищення їх ролі у формуванні та реалізації регіональної соціальної політики збереження й розвитку трудового потенціалу передбачає:

- вироблення механізму формування регіональних соціальних програм збереження та розвитку трудового потенціалу з урахуванням наявної соціально-економічної диференціації рівня життя населення у різних регіонах держави;
- посилення контролю за витрачанням коштів на заходи цієї політики з боку місцевої влади;
- пошук нових форм взаємодії територіальних органів управління, центральних органів і низових господарських утворень для виявлення регіональних резервів підвищення ефективності регіональної соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу;
- децентралізація управління з метою посилення впливу територіальних органів управління на соціально-економічні процеси, у т. ч. на процес формування і збереження трудового потенціалу, зменшення масштабів галузевого та міжрегіонального перерозподілу коштів, зменшення кількості управлінських ланок, зростання ефективності використання коштів на соціальні потреби.

3.1.2. Реформування фіскально-бюджетної системи

Для здійснення регіональної соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу органам самоврядування необхідні значні фінансові ресурси. В умовах високої централізації бюджетної системи України вони позбавлені бюджетних ресурсів, які б вони змогли самостійно скерувати на заходи регіональної політики. Згідно з Бюджетним кодексом України всі соціальні видатки загальнодержавного значення враховують при визначенні обсягу міжбюджетних трансфертів. Тобто, загальнодержавну соціальну політику фінансують за рахунок державного бюджету. А заходи регіональної соціальної політики – за рахунок місцевого бюджету. Така норма бюджетної

системи має сприяти підвищенню відповідальності місцевого самоврядування за здійснення регіональної соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу. Але потрібно врахувати, що через місцеві бюджети розподіляють близько 50% державного бюджету України [155, с.78], а, приміром, у Швеції, як уже було зазначено – близько 70%. Потрібно зазначити, що приблизно 25% видатків державного бюджету – це міжбюджетні трансфери, використання яких є регламентованим. Отже, власних фінансових ресурсів у місцевого самоврядування є близько чверті зведеного державного бюджету України. Місцеві бюджети, внаслідок такої політики, протягом останніх років перетворилися на фонди оплати праці працівників бюджетних установ та організацій. Для фінансового забезпечення регіональної соціальної політики її заходи мають бути введені у загальнодержавні соціальні програми, що одночасно виводить їх із статусу регіональних. Тому, задля забезпечення функцій управління розвитком регіону, місцевій громаді доцільно мати у своєму розпорядженні певні фінансові ресурси, які б вона змогла скерувати на заходи регіональної соціальної політики.

Із цією метою варто внести зміни до бюджетного кодексу та державного бюджету країни, що визначали б збільшення обсягів фінансових ресурсів, котрі розподіляються через місцеві бюджети. Це дало б змогу органам місцевого самоврядування самостійно визначати пріоритетні напрямки витрачання коштів.

Також можливим є зменшення кількості загальнодержавних податків за рахунок зміни їхнього статусу на місцеві податки. Це підвищило б кількість фінансових ресурсів, що перебувають у розпорядженні місцевого самоврядування, а також створили б умови для посилення ролі місцевої влади у формуванні сприятливого інвестиційного клімату. Маємо на увазі, що органи місцевого самоврядування змогли б самостійно визначати регіональну фіскальну політику з метою залучення інвестицій у розвиток як економіки, так і соціальної сфери в регіоні.

Ще одним джерелом фінансування проектів, спрямованих на збереження і розвиток трудового потенціалу, є залучення фінансово-економічних ресурсів

суб'єктів господарювання в обмін на надання пільг зі сплати місцевих податків і зборів.

Економічна та соціальна політика регіону органічно взаємозв'язані, що потребує правильного і зваженого вибору пріоритетів їх розвитку. При цьому регіональна соціальна політика держави має, з одного боку, сприяти соціальній стабільності й пом'якшенню соціальної напруги в регіоні, а з іншого підвищувати ефективність виробництва і трудової діяльності населення, що своєю чергою збільшить надходження до місцевого та державного бюджетів.

Важливою умовою ефективної регіональної соціально політики є її бюджетне стимулювання. Під бюджетним стимулюванням регіональної соціальної політики розуміємо створення фіскальних передумов для залучення й ефективного використання фінансових, матеріальних, людських ресурсів суб'єктів господарювання на заходи, спрямованні на збереження та розвиток трудового потенціалу регіону, що передбачені регіональною соціальною програмою у цьому напрямку. Доцільно економічно зацікавити суб'єктів господарювання, які здійснюють господарську діяльність у конкретному регіоні, впроваджувати конкретні заходи, спрямовані на збереження та розвиток трудового потенціалу, який вони використовують у господарській діяльності. Суть бюджетного стимулювання полягає у спрямуванні власних виробничих ресурсів підприємств регіону на здійснення заходів, передбачених регіональною соціальною політикою збереження та розвитку трудового потенціалу в обмін на фіскальні пільги для даних підприємств, а також можливість у подальшій економічній діяльності використовувати якісно оновлений трудовий потенціал та користуватися новоствореною соціальною інфраструктурою. Маємо на увазі, що при розв'язанні соціальних проблем територіальної громади місцеве самоврядування та органи місцевої влади, з метою залучення підприємств, розташованих у даному населеному пункті чи регіоні, надають їм пільги зі сплати місцевих податків і зборів в обмін на використання їхніх матеріально-технічних, фінансових та людських й інших ресурсів на заходи регіональної соціальної політики. Таку співпрацю між місцевою владою та підприємствами

необхідно здійснювати на взаємовигідних умовах. Приклад співпраці може бути наступний: на будівництво чи облаштування закладу медичного обслуговування підприємство виділяє певну частину грошових коштів, а саме як підрядник може виконувати чи надавати певні послуги в процесі будівництва на мінімальному рівні рентабельності або й за ціною їх собівартості. Натомість, дане підприємство звільняють від сплати місцевих податків і зборів у сумі, що перевищує суму затрачених власних ресурсів. Таку співпрацю доцільно запровадити у найрізноманітніших напрямках реалізації регіональної соціальної політики. Підприємства регіону можна також заохочувати до активної участі в таких проектах надаючи першочергове право скористатися соціальними благами, що будуть створені в рамках цих проектів. Рівень і термін надання фіскальних пільг має визначати розпорядник бюджетних коштів щоб надходження до місцевих бюджетів були на допустимому рівні й давали б змогу фінансувати видатки, здійснені згідно з бюджетним кодексом. Для практичної реалізації даної співпраці необхідно внести зміни в нормативно-правові акти, що регулюють діяльність органів місцевого самоврядування, органів місцевої влади, податкової служби та інших. Також законодавчо потрібно вписати умови надання таких фіскальних пільг (термін, види податків і зборів на сплату яких надаватимуться пільги, а також відсоток), з метою унеможливлення використання даного інструменту в корупційних схемах.

Потрібно звернути увагу і на процес формування місцевих бюджетів. Він має передувати формуванню державного бюджету задля можливості врахувати обсяг видатків, необхідних для фінансування заходів регіональної соціальної програми збереження та розвитку трудового потенціалу. Без зміни законодавства у напрямку реформування системи бюджетних відносин з метою підвищення фінансової самостійності органів державної влади та місцевого самоврядування неможливо здійснювати ефективну регіональну соціальну політику загалом.

Отже, нормативно-правове забезпечення підвищення ролі соціальної політики збереження і розвитку трудового потенціалу, має також передбачати зміни законодавства у напрямку реформування міжбюджетних відносин, а саме:

- досягнення оптимального співвідношення джерел поповнення бюджетів різних рівнів на основі децентралізації бюджетно-податкової системи;
- реформування бюджетної системи у напрямку формування державного бюджету країни на основі місцевих бюджетів, що дасть змогу врахувати необхідні видатки місцевого самоврядування для регіонального розвитку;
- розширення фіскальної самостійності місцевого самоврядування з метою формування сприятливого регіонального інвестиційного клімату.

3.1.3. Підвищення ролі соціального страхування в збереженні трудового потенціалу економічно активного населення

Соціальне страхування є важливою складовою соціальної політики держави. Воно відіграє значну роль у збереженні та розвитку трудового потенціалу. Завдання соціального страхування – мінімізація матеріальних втрат застрахованих осіб при настанні страхових випадків. Застрахованими особами є економічно активне населення, якісні характеристики якого формують трудовий потенціал країни. Соціальне страхування має на меті захистити економічно активне населення від втрати можливості здійснювати трудову діяльність, яка забезпечує їх доходами, необхідними для життєдіяльності людини. Соціальне страхування, при настанні страхових ризиків, забезпечує страховим відшкодуванням економічно активне населення, за рахунок якого людина може відновити свою економічну активність. Тому дана складова соціальної політики служить важливим інструментом збереження трудового потенціалу, адже захищає фінансові втрати економічно активного населення від можливості втрати роботи чи працездатності. Система соціального страхування має стати для населення фінансово-економічним стимулом здійснювати економічну

діяльність, що дає дохід, із якого можна сплачувати страхові внески, а натомість отримати захист при настанні несприятливих обставин. Підвищення ролі соціального страхування в збереженні трудового потенціалу вбачаємо у виробленні такої системи соціального страхування, за якої відчувалася б залежність між якістю трудового потенціалу і наданим йому страховим захистом.

Як було уже раніше зазначено, в Україні створено чотири фонди соціального страхування. Вони забезпечують відшкодування матеріальних втрат у разі настання наступних ризиків:

- досягнення пенсійного віку та відповідно, втрата доходу;
- у разі тимчасової втрати працездатності та як наслідок, неспроможності здійснювати трудову діяльність;
- при настанні нещасного випадку на виробництві; професійного захворювання, що також призводить до часткової або навіть повної втрати працездатності;
- у випадку втрати роботи (безробіття).

У нашій державі однією із найважливіших систем соціального страхування, що охоплює все населення країни, є *пенсійна система*. Хоча пенсіонери і не входять до складу економічно активного населення, вони характеризуються його якісними показниками, такими, як професійна кваліфікація, майстерність, досвід роботи, інтелектуальні здібності. Ці знання та вміння можуть мати значний вплив при їх подальшому використанні на розвиток економіки, тому завданням держави повинно бути збереження у складі трудового потенціалу цих якісних параметрів та їх подальший розвиток. Збереження та розвиток трудового потенціалу людей пенсійного віку передбачає залучення даної вікової групи населення до економічно активної діяльності.

Державне пенсійне страхування виконує також роль стимулятора розвитку трудового потенціалу людей, які не досягли пенсійного віку. Адже розмір страхового відшкодування (розмір пенсійних виплат) напряму залежить від розміру заробітної плати та відповідно, від розміру страхових внесків, що

сплачували у фонд соціального страхування особою в працездатному віці. Отже, бажання згодом отримувати високу пенсію спонукає людину до бажання отримати високу заробітну плату, підвищення якої в умовах ринкової економіки можливе при розвитку якісних характеристик трудового потенціалу.

Особливої актуальності розвиток пенсійної системи в Україні набуває через старіння населення країни, що в майбутньому призведе до збільшення фінансового навантаження на пенсійний фонд при обмеженні страхових внесків. Одним із виходів з такої ситуації є підвищення віку виходу на пенсію, проте, як свідчать дані соціологічного опитування, така зміна викличе незадоволення громадян та створить соціальну напругу в суспільстві. Ми з'ясували, що, на думку мешканців Тернопільської області, вік виходу на пенсію для чоловіків має становити в середньому 60 років, а для жінок – 55 років, що є однозначною величиною, запровадженою в Україні (чоловіки – 60 років, жінки – 55 років). Підвищення пенсійного віку респонденти вбачають можливим лише за умов поліпшення стану здоров'я населення (28,0% респондентів), значного підвищення заробітної плати (22,7%), збільшення пенсійного забезпечення (20,4%), продовження тривалості життя (20,1%). При цьому 48,9% респондентів упевнені, що підвищення віку виходу на пенсію не призведе до збільшення пенсій. Також 62,7% вказали, що жінки мають досягати пенсійного віку раніше, ніж чоловіки, і лише 14,5%, що вік виходу на пенсію мають бути однаковий. Отже, як бачимо, на сучасному етапі соціального, економічного та демографічного розвитку нашої держави підвищення пенсійного віку є проблематичним, тому що це досить негативно сприйме суспільство. Хоча при виконанні згаданих передумов та громадському обговорення, з метою роз'яснення серед громадян необхідності здійснення таких заходів, у майбутньому таке можливе. Також необхідно зазначити, що підвищення пенсійного віку для чоловіків вбачаємо проблематичним із урахуванням середньої очікуваної тривалості їх життя, що становить 62,38 року (див. рис. 2.2).

Як уже було зазначено, ми пропонуємо механізм пом'якшення соціально-економічних наслідків від підвищення пенсійного віку. Суть його полягає в

тому, що підвищувати пенсійний вік необхідно поступово, щоб мінімізувати соціальні наслідки і напругу в суспільстві. Тобто маємо на увазі наступний алгоритм: у перший рік проведення даної пенсійної реформи – пенсійного віку досягають чоловіки, вік яких перевищує 60,5 року; на другому році 61-річні, і так далі. І через 10 років ми отримаємо підвищення пенсійного віку на 5 років для чоловіків (табл. 3.1). Аналогічно пропонуємо й алгоритм поступового підняття пенсійного віку для жінок.

Таблиця 3.1

Алгоритм поступового підвищення пенсійного віку для чоловіків за умови початку реформи в 2010 р. й збільшенні пенсійного віку до 65 років

Рік проведення реформи (рік)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Перехідне значення пенсійного віку (років)	60,5	61	61,5	62	62,5	63	63,5	64	64,5	65
Дата народження осіб, для яких застосовують перехідне значення пенсійного віку (місяць, рік)	1–6, 1950	7–12, 1950	1–6, 1951	7–12, 1951	1–6, 1952	7–12, 1952	1–6, 1953	7–12, 1953	1–6, 1954	7–12, 1954
Період виплати мінімального розміру пенсії (рік)	2010 – 2015	2011 – 2015	2012 – 2016	2013 – 2016	2014 – 2017	2015 – 2017	2016 – 2018	2017 – 2018	2018 – 2019	–

При цьому особам, котрі досягатимуть перехідного значення пенсійного віку в період до досягнення ними кінцевого значення пенсійного віку, що встановиться після закінчення даної реформи, здійснюватимуть виплату мінімального розміру пенсії. Тобто, з наведеного нами прикладу чоловікам, які народились у першій половині 1950 р. перехідне значення пенсійного віку пропонуємо встановити на рівні 60 років і шість місяців і в період досяжності ними 65 річного віку (якщо припустити, що планується ввести нове значення

пенсійного віку для чоловіків на рівні 65 років) виплачувати мінімальний розмір пенсійного забезпечення.

Наразі, для того, щоб держава виконала зобов'язання з виплати пенсійного забезпечення, пенсійний фонд необхідно субсидувати з держаного бюджету, як це роблять у розвинених країнах світу (Німеччина, Швеція). Щоб створити умови для прозорого нарахування та збільшення розміру пенсійного забезпечення, розмір пенсій доцільно перевести у фіксовані суми, що зростатимуть відповідно до темпів (показників) інфляції, зареєстрованої в країні чи регіоні; така система успішно функціонує, зокрема, у Швеції.

Важливою умовою стабільного функціонування пенсійної системи є введення в дію накопичувальної частини пенсійної системи України, що дасть змогу створити економічну самостійність і зацікавленість громадян у наслідках своєї трудової діяльності. Також зацікавить працівників у посиленні контролю за повнотою сплати внесків у Пенсійний фонд та зменшення тіньової частини заробітної плати.

Одним із вагомих доповнень до розміру пенсій із державного та недержавних пенсійних фондів може бути пенсія, що виплачує роботодавець. Така система функціонує в Німеччині. Необхідно створити умови за яких роботодавець, при бажанні, з метою укладання трудової угоди чи інших обставин, зміг би перебрати відповідальність після того як працівник досягне пенсійного віку сплачувати йому пенсійне забезпечення, за умови, що це не впливатиме на розмір пенсій, яку виплачує держава. Тобто, з метою заохочення до трудової діяльності працівника, котрий володіє високими якісними характеристиками трудового потенціалу, саме на даному підприємстві працедавець може передбачити в трудовому договорі у випадку досягнення працівником пенсійного віку зобов'язатися виплачувати йому грошову допомогу після закінчення трудової діяльності. Це своєю чергою послужить стимулом для працівників до розвитку власного трудового потенціалу з метою його привабливості на ринку праці.

Також необхідно вдосконалити *соціальне страхування від тимчасової втрати працездатності*. Одним із напрямків вбачаємо збільшення днів, за які виплачують лікарняні за рахунок роботодавця. Це, своєю чергою привело б до більшої уваги керівників підприємств та посилення їхньої відповідальності за стан здоров'я працівника та спонукало би більше дбати про умови праці на підприємстві. Так, наприклад, у Швеції встановлено 14 днів, за які у разі тимчасової втрати працездатності виплачують лікарняні за рахунок коштів роботодавця, а в Україні – лише 5 днів. Також необхідно збільшувати видатки соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності на санітарно-оздоровче лікування застрахованих. Це дало б змогу більшій кількості застрахованих осіб скористатися послугами відповідних закладів.

Важливе значення має функціонування Фонду *соціального страхування від нещасних випадків і професійних захворювань*. Діяльність цього фонду потрібно спрямувати не лише на виплату страхового відшкодування при настанні страхової події, а й на профілактичні заходи та контроль за умовами праці, що мінімізувало б їхнє настання в майбутньому. Також доцільно страховими випадками вважати нещасні випадки, що трапилися з працівником не лише під час виконання ним трудових обов'язків і дорогою з дому на роботу і назад, а й протягом часу коли працівник перебуває поза межами роботи, за умови, що нещасний випадок спричинений без використання предметів підвищеної небезпеки. До таких предметів можна віднести електроприлади, автомобіль та інші. Це дало б змогу відчувати працівнику впевненість у своїй захищеності у разі настання нещасного випадку.

Ще одним видом соціального страхування, що здійснюють в Україні, є *страхування на випадок безробіття*. Можливості підвищення ролі цього виду страхування вбачаємо у посиленні його впливу на процес формування ефективної зайнятості. Основним завданням цього фонду є виплата допомоги у зв'язку з безробіттям і працевлаштування безробітних, що здійснюють центри зайнятості фонду. Серед опитаних мешканців Тернопільської області 23,1% відповіли, що користувалися послугами регіональних центрів зайнятості. У тому

числі 63,2% респондентів отримали інформацію про наявність вакансій і скерування на співбесіду з роботодавцем, 21,1% – пройшли професійну підготовку або перекваліфікацію, 15,6% – отримали одноразову допомогу у зв'язку з безробіттям для відкриття власної справи, 11,2% – працевлаштувалися на робочі місця, створені за рахунок дотацій роботодавцям, 9,7% – пройшли стажування на робочих місцях. Потрібно також зазначити, що на запитання: «Куди або до кого Ви б звернулися у пошуках роботи?», 47,2% відповіли, що звернулися б до друзів, родичів, знайомих і лише 31,7% – у державну службу зайнятості. Отже, можна зробити висновок, що для підвищення ефективності діяльності даного виду соціального страхування потрібно проводити активну роз'яснювальну роботу серед населення. Доцільно підвищити розмір одноразової допомоги для відкриття власної справи. Також можливо замінити одноразову допомогу на надання кредиту на пільгових умовах із низьким розміром процентної ставки, що стимулювало б скерування цих коштів саме на започаткування економічної діяльності.

Найважливішим елементом соціального страхування в контексті збереження трудового потенціалу є медичне страхування, доцільність якого не викликає сумніву. Як уже було зазначено обов'язкове медичне страхування має забезпечити розвиток сфери охорони здоров'я та децентралізувати її фінансове забезпечення. Лише 39,6% мешканців Тернопільщини знають про те, що заплановано введення загального обов'язкового медичного страхування. Ми з'ясували, що 30,9% респондентів переконані, що держава має покривати всі витрати на медичне обслуговування всіх категорій громадян, 20,1% – що держава має надавати безкоштовно всім громадянам лише гарантований необхідний мінімум медичних послуг, а отримання інших медичних послуг буде покриватися страховкою, ще 18,2% – що держава має безкоштовно надавати всі необхідні медичні послуги лише малозабезпеченим громадянам, а медичне обслуговування інших громадян відбуватиметься через систему загальнообов'язкового медичного страхування. Тобто, єдиної думки в суспільстві нема, тому необхідно проводити роз'яснювальну роботу з цих

питань. На нашу думку, система медичного страхування має покривати витрати на медичне обслуговування лише зайнятого економічно активного населення. Державі слід фінансувати медичну допомогу малозабезпеченим верствам населення, інвалідам, пенсіонерам, дітям віком до 15 років та іншим категоріям громадян, основну частку доходів яких становлять соціальні допомоги та виплати. Оплату медичних послуг для осіб старше 15 років, але ще не працевлаштованих слід відшкодовувати за рахунок медичного страхування батьків чи осіб, котрі їх утримують, або за рахунок держави у разі їхньої неплатоспроможності. Однією з умов ефективного функціонування страхової медицини в контексті збереження трудового потенціалу є диспансеризація застрахованих. Страховику, з метою економії фінансових ресурсів, якої можна досягти своєчасністю виявлення та лікування захворювання, доцільно здійснювати періодичний моніторинг стану здоров'я застрахованого. Своєчасне виявлення захворювання дасть змогу його швидкого та успішного лікування, що, своєю чергою, збереже трудовий потенціал країни і можливість якомога скорішого його використання в економічній діяльності.

Система медичного страхування має стати інструментом становлення соціально-економічної рівності. Дати змогу людям із низькими доходами, що потребують інтенсивної медичної допомоги, одержати медичні послуги на основі рівності з іншими. Якщо у людини виникне бажання поліпшити надання медичних послуг, вона може скористатися послугами добровільного медичного страхування. Запровадження обов'язкового медичного страхування дасть змогу вивільнити кошти держави, спрямовані на надання медичної допомоги населенню, на поліпшення наявної та створення нової матеріально-технічної бази закладів охорони здоров'я, особливо у сільській місцевості.

Фінансування вище згаданих систем державного соціального страхування не має стати фіскальним тягарем для заробітної плати економічно активного населення. Державі необхідно перебирати частину фінансових витрат при формуванні фінансових ресурсів фондів соціального страхування. Як показує

досвід країн із соціально орієнтованою економікою, ця частка державних субсидій може сягати 50% від розмірів обсягу фондів соціального страхування.

Систему соціального страхування і соціального захисту доцільно доповнювати механізмом податкових пільг, таких, як податкові знижки за наявності дітей, податкові пільги для інвалідів й ін. Таким чином, можна забезпечити соціальний мир, соціальну справедливість і соціальну захищеність для всіх, а в економічному плані – стимулювання до активної економічної діяльності.

Державі варто перебирати законодавче та фінансове забезпечення здійснення соціального страхування, а органи місцевої влади мають відповідати за їх практичну реалізацію при гарантованому фінансовому забезпеченні.

Чинна система соціального страхування неспроможна надати повний соціальний захист населенню. В усіх чотирьох видах соціального страхування, що здійснюються в Україні, є низка недоліків. Залучення приватних страховиків до здійснення соціального страхування – важливий механізм оптимізації ефективності регіональної соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу регіону. Органи місцевого самоврядування можуть і повинні перебирати частку грошових витрат, пов'язаних із сплатою страхових платежів.

Добровільне страхування населення регіону за участі органів місцевого самоврядування доцільно провадити у наступних напрямках:

- страхування життя окремих категорій населення;
- колективне страхування від нещасних випадків;
- медичне страхування.

Страхування життя за часткової участі місцевого бюджету доцільно здійснювати для соціального захисту малозабезпеченого населення, це дасть змогу членам родини у разі втрати годувальника, отримати значну фінансову підтримку в розмірі страхової суми.

Колективне страхування від нещасних випадків за участю місцевого самоврядування спрямоване на захист майнових інтересів економічно активного

населення. Добровільне колективне страхування від нещасних випадків покликане доповнювати обов'язкове страхування від нещасних випадків. Страхувальниками при цьому виді страхування мають виступати працедавці та органи місцевого самоврядування і самі застраховані особи. Частку участі у сплаті страхових платежів слід обумовлювати розміром заробітної плати працівникові та розміром чистого прибутку в розрахунку на одного працівника.

Участь місцевого самоврядування та роботодавців у добровільному страхуванні життя і від нещасних випадків працівників – свідчення високого розвитку системи соціального партнерства. Така співпраця формує у працівників почуття захищеності та впевненості у завтрашньому дні й сприяє підвищенню продуктивності праці.

Здійснення добровільного колективного страхування від нещасних випадків можливе для учнів, студентів. Використання коштів місцевого бюджету на такі потреби спричинено процесом збереження майбутнього трудового потенціалу. Страхувальниками при здійсненні такого страхування можуть бути батьки, родичі, опікуни і орган місцевого самоврядування. Частка страхового платежу, що сплачуватиме регіональна влада, залежатиме від матеріального доходу сім'ї.

Як уже йшлося, важливим елементом оптимізації збереження трудового потенціалу регіону в умовах відсутності загальнодержавного обов'язкового медичного страхування є *добровільне медичне страхування*.

Фінансова участь місцевого самоврядування у цьому процесі, як і в попередніх випадках, має залежати від матеріального становища застрахованого працівника та ефективності економічної діяльності підприємства, на якому він працює.

Добровільне медичне страхування працівників за участю органів місцевого самоврядування необхідно здійснювати з виконанням наступної умови – періодичний повний медичний огляд застрахованого.

Фінансове сприяння здійсненню цього виду добровільного страхування приведе, своєю чергою, до економії фінансових ресурсів спрямованих на їхнє

медичне обслуговування повністю за рахунок держави, і дасть змогу спрямувати ці кошти на розвиток галузі.

3.1.4. Розвиток соціальної інфраструктури

Важливим напрямком здійснення регіональної соціальної політики збереження і розвитку трудового потенціалу є розвиток соціальної інфраструктури. Зокрема, тих її складових, що безпосередньо впливають на збереження і розвиток трудового потенціалу, а саме освіта і охорона здоров'я. Ефективне функціонування закладів освіти спрямоване на формування та розвиток якісних характеристик економічно активного населення, а заклади охорони здоров'я покликані сприяти збереженню та відновленню його працездатності.

Визначальна роль у формуванні якісних характеристик трудового потенціалу належить освітній сфері. Регіональні соціальні програми мають містити заходи, що забезпечували б розвиток даної галузі. Як ми з'ясували у попередньому розділі, в освітній галузі є ряд проблем, які потребують розв'язання заходами регіональної соціальної політики.

Кажучи про необхідність підтримки з боку місцевих органів влади і самоврядування системи освіти – стосовно поліпшення якості трудового потенціалу, потрібно зазначити, що розвиток освіти має відразу кілька цілей: сприяє зростанню продуктивності праці, приводить до кращого розподілу сукупного національного доходу серед населення, допомагає швидкій реалізації доходів і ресурсів із метою розвитку різних видів діяльності та способу життя, допомагає людині зробити розумний вибір між різними способами існування. Освіта, таким чином, робить величезний вплив на розвиток можливостей людини, а тим самим – на процес людського розвитку.

Однією з проблем збереження трудового потенціалу є перевантаження дошкільних навчальних закладів, що не дає змогу особам, які перебувають у декретних відпустках, відновити трудову діяльність. Із врахуванням постійно

зростаючого рівня народжуваності кількість дітей щороку збільшуватиметься, а отже, збільшуватиметься і кількість осіб, які доглядають за ними. Тому в регіональних соціальних програмах необхідно передбачати заходи щодо збільшення кількості дошкільних освітніх закладів та місць у них. Одним із таких заходів є повернення в муніципальну власність дитячих садків, що припинили свою діяльність, а їхнє майно було передане в довготривалу оренду або у приватну власність.

Належної уваги заслуговує розв'язання проблеми ефективного функціонування системи освіти, в якій значно скоротилась кількість професійно-технічних навчальних закладів. Як уже відзначалось, їх кількість впродовж останніх років постійно зменшується, при цьому відбувається збільшення кількості вищих навчальних закладів. Це у свою чергу відображається і на кількості випускників, які закінчили ці заклади. Все це спричинило асиметрію професійної підготовки кадрів, необхідних для національної економіки. Тому в регіональних соціальних програмах необхідно зазначити перелік спеціальностей та кількість спеціалістів необхідних на регіональному ринку праці. Потрібно, насамперед, розвивати діалог між роботодавцями, освітніми закладами та державними центрами зайнятості. Діалог між роботодавцями й освітніми закладами має базуватися на «замовницькій» системі. Тобто, підприємство, прогнозуючи нарощування обсягів виробництва, може здійснювати замовлення на підготовку певної кількості фахівців саме тих професій і тієї кваліфікації, що буде необхідною для виконання завдань на виробництві. Разом із тим, замовник має брати певну участь у фінансуванні підготовки необхідної кількості робітників чи спеціалістів.

Важливим завданням державної ваги є забезпечення молоді першим робочим місцем. Роботодавці неохоче запрошують на роботу працівників без досвіду роботи. Доцільно було б економічно стимулювати надання підприємствами робочих місць випускникам навчальних закладів. Поліпшення даної ситуації можна вирішити, ввівши в дію Закону України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим

місцем з наданням дотації роботодавцю» від 04. 11. 2004 р. [122]. Дію даного закону щороку призупиняють. Цей закон передбачає надання роботодавцеві протягом року дотацій для забезпечення молоді першим робочим місцем у розмірі фактичних витрат на основну та додаткову заробітну плату в межах середньої заробітної плати у регіоні. Введення в дію даного закону стимулювало б роботодавців до запрошення на роботу молодих спеціалістів, де вони могли отримати практичні навички своєї спеціальності.

Треба більше уваги приділяти не тільки здобуттю першого фаху, а й при необхідності – перекваліфікації працівників. Це зумовлено, насамперед, зміною структури національної економіки у результаті науково-технічного прогресу, в процесі якого окремі спеціальності просто зникають, оскільки їхню працю починають виконувати механізми.

Впровадження інноваційних технологій також вимагає відповідної підготовки кадрів. Задекларований у державі розвиток інноваційної діяльності повинен супроводжуватись підготовкою працівників відповідної кваліфікації, здатної виготовляти інноваційну продукцію.

Співпраця працедавців із державним центром зайнятості має охоплювати перепідготовку або перекваліфікацію безробітних осіб (за їхньою згодою) згідно з вимогами роботодавця за рахунок держави. Можливе залучення освітніх навчальних закладів до даного процесу або кваліфікованих спеціалістів із підприємств. Таку співпрацю за участі Центрів зайнятості вже здійснюють, але її ефективність поки що бажає бути кращою. Ця система взаємовідносин дасть змогу подолати асиметрію професійної підготовки трудового потенціалу, що характерна для регіонального ринку праці. Також у контексті згаданої проблеми важливу роль мають відігравати муніципальні органи влади – з метою забезпечення ефективного використання наявного у регіоні трудового потенціалу. Органи державної влади та місцевого самоврядування мають економічними та соціальними механізмами стимулювати працедавців брати на роботу випускників. Так відбуватимуться якісний розвиток трудового потенціалу та збільшення виробничих можливостей підприємства.

Важливою проблемою збереження і розвитку трудового потенціалу, розв'язання якої доцільно передбачити у регіональних соціальних програмах, є підвищення професійної кваліфікації працівників. У регіональних соціальних програмах потрібно передбачати навчання з підвищення кваліфікації працівників у регіоні зі залученням спеціалістів з інших регіонів та інших держав. Фінансувати навчання з підвищення кваліфікації можливо за рахунок часткової оплати з боку органів місцевої влади і самоврядування. Проте основну частину фінансових витрат мають здійснювати роботодавці, адже саме вони використовуватимуть якісно оновлений трудовий потенціал.

Важливу роль у збереження трудового потенціалу має сфера охорони здоров'я. Від якості забезпечення населення медичними послугами залежать його стан здоров'я і здатність до трудової діяльності. В регіональних соціальних програмах доцільно передбачити заходи, що сприяли б поліпшенню стану здоров'я населення та його медичного обслуговування з метою збереження існуючого трудового потенціалу.

Регіональна соціальна політика органів місцевої влади і самоврядування у сфері охорони здоров'я має бути спрямована на подолання основних причин надання недоброякісних медичних послуг, основними з яких є недостатній рівень фінансування галузі, морально та фізично застаріле медичне обладнання, байдужість медичних працівників до проблем хворого, низька заробітна плата медичних працівників. Одним із важливих компонентів ефективної системи охорони здоров'я є рання діагностика захворювань.

Розв'язання даної проблематики в контексті регіональної політики вбачаємо у введенні у регіональні соціальні програми заходів із популяризації добровільного медичного страхування зайнятого населення за відсутності загальнодержавного обов'язкового медичного страхування. Це дасть змогу акумулювати значні фінансові ресурси регіону і спрямувати їх на розвиток медицини. Добровільне медичне страхування зайнятого населення можна здійснювати за кошти роботодавця або працівника чи при частковій оплаті перших і других. Страхувати соціально незахищені верстви населення регіону

потрібно за рахунок місцевого бюджету. При цьому фінансові інститути, що надають такі страхові послуги (страховики), змушуватимуть громадян (застрахованих) періодично проходити медичний огляд – для виявлення на ранній стадії захворювань із метою їх ефективного лікування та витрачання на це менших коштів. Також необхідно передбачити профілактичні заходи для запобігання виникнення окремих захворювань у громадян в майбутньому. Цими профілактичними заходами є вакцинація від окремих захворювань, надання на безоплатній основі лікарських препаратів, що оздоровлююче діють на організм людини (вітаміни, препарати першої необхідності).

У регіональних соціальних програмах необхідно передбачити забезпечення медичних закладів і модернізацію вже наявного устаткування, що забезпечить ефективне медичне обслуговування населення.

Особливу увагу в регіональних соціальних програмах доцільно приділити розвитку медицини в сільських населених пунктах, у значній кількості яких нема закладів медичної допомоги. У регіональних соціальних програмах необхідно передбачити кошти на формування в сільських населених пунктах фельдшерско-акушерських пунктів і сільських медичних амбулаторних закладів (медпунктів), що забезпечило б доступність до медичних послуг селян. Ресурси на створення цих закладів потрібно залучати і з підприємств, що розташовані у цих селах та використовують їхній трудовий потенціал.

Для поліпшення стану здоров'я населення, попередження травматизму і професійних захворювань особливого значення набуває відновлення медичних служб на підприємствах області, що знову відкриваються. На багатьох підприємствах уже порівняно давно функціонують такого роду служби (медико-санітарні пункти), де медичні послуги надають «без відриву від виробництва». Тому в останньому випадку йдеться, насамперед, про вдосконалення ресурсного забезпечення (оснащення новітнім медичним устаткуванням, забезпечення необхідними лікарськими засобами, кадрами високої кваліфікації і т. д.).

3.1.5. Розвиток сфери соціального діалогу

Активізація соціального діалогу на даному етапі розвитку соціально-трудових відносин передбачає нову якість співпраці всіх суб'єктів даного процесу. Соціальний діалог на регіональному рівні передбачає участь у даному процесі організацій професійних спілок та їх об'єднань, галузевих професійних спілок, місцевих організацій роботодавців та місцевих органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування. Якісний розвиток взаємин між цими суб'єктами соціального діалогу є необхідною передумовою збереження трудового потенціалу регіону. Регіональна соціальна політика має відігравати ключову роль в удосконаленні системи взаємин між суб'єктами соціально-трудових відносин. Соціальний діалог слід спрямувати на розв'язання соціально-економічних проблем регіону і забезпечення прав економічно активного населення, що бере безпосередню участь у процесі суспільного виробництва. Усі учасники соціального діалогу мають відчувати відповідальність за подальший розвиток соціально-економічної ситуації у регіоні. Це стосується насамперед взаємин найманого працівника і роботодавця.

Найважливішим інструментарієм при узгодженні суперечливих інтересів праці й капіталу є соціальне партнерство, котре як соціальний інститут і соціальний процес об'єктивно властиве соціальній державі. Доцільно забезпечити оптимальний баланс інтересів між найманими працівниками та роботодавцями за умов, коли трудовий потенціал стає основним резервом підвищення продуктивності праці та підвищення конкурентоспроможності окремих підприємств, регіону і країни в цілому. При цьому держава, природно, має не залишатись осторонь, в очікуванні, коли працедавці виявлять зацікавленість у соціальному партнерстві з найнятими працівниками. Якщо нині держава часто, через слабкість профспілок, вимушена нав'язувати формування соціального партнерства, то в майбутньому її слід стати координатором трудових відносин, за необхідності – посередником або арбітром.

Соціальний діалог на регіональному рівні між місцевою владою, місцевим самоврядуванням, роботодавцями і працівниками має забезпечити нову якість соціально-трудових відносин. Місцеві органи влади та органи місцевого самоврядування зацікавлені в оптимізації даного діалогу, оскільки перебувають у безпосередній близькості до роботодавців і працівників регіону.

Суб'єкти соціального діалогу в побудові своїх взаємин мають враховувати сучасний стан соціально-економічного розвитку території. У попередніх параграфах ми з'ясували, що окремим регіонам нашої держави притаманні різні негативні тенденції розвитку трудового потенціалу. Тому саме співпраця між усіма регіональними сторонами соціально-трудових відносин сприятиме врахуванню і розв'язанню проблем, що заважають динамічному розвитку трудового потенціалу регіону. Вдосконалення соціального діалогу в контексті регіональної соціальної політики передбачає визначення конкретних заходів, а саме:

- взяття активної участі у розробленні та реалізації регіональних соціальних програм розвитку регіону;
- здійснення контролю за виконанням законодавства з питань оплати праці, забезпечення належних умов праці, створення сприятливих інвестиційних умов для подальшого економічного та соціального розвитку регіону.

Одним із головних напрямків розвитку соціального діалогу на регіональному рівні є активна участь регіональних профспілкових організацій у розробленні регіональних соціальних програм розвитку території. Профспілковим організаціям необхідно забезпечити місцеві органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування інформацією про соціально-економічні проблеми, що спричиняють негативні тенденції у збереженні й розвитку трудового потенціалу та обов'язковість їх врахування у розробленні регіональних соціальних програмах. Необхідність достовірної інформації про проблеми у соціально-трудових відносинах та можливі шляхи їх подолання зумовлена бажанням врахувати думку економічно активного населення з приводу вдосконалення системи соціально-трудових відносин.

Важливим напрямком удосконалення соціального діалогу залишаються умови трудової діяльності економічно активного населення. Це стосується, насамперед, створення належних умов праці. Зусилля держави в забезпеченні таких умов доцільно було б зосередити на підвищенні відповідного контролю та дотримання законодавства з охорони праці. Здійснити це можна передавши контролюючу функцію Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду – місцевому самоврядуванню. Це дасть змогу посилити відповідальність контролюючого органу перед населенням регіону стосовно перевірки дотримання чинних законодавчих та нормативних актів, що регулюють забезпечення з боку роботодавців належних умов праці.

Ще однією важливою соціально-економічною проблемою, що впливає на збереження та розвиток трудового потенціалу, розв'язання якої перебуває у площині соціального партнерства, є своєчасність та повнота оплати праці. Зокрема, індексація заробітної плати покликана захистити доходи працівників від негативного впливу інфляції. Найгостріше питання стосується працівників, які отримують мінімальну заробітну плату. Адже індексують розмір заробітної плати в межах прожиткового мінімуму громадян, тобто найвідчутніше підвищення заробітної плати буде в працівників, у яких платня – в межах мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму. Згідно, п. 10 ч. 1 ст. 16 Закону України «Про місцеві державні адміністрації» контроль за повнотою та своєчасністю оплати праці здійснюють регіональні управління праці та соціального захисту населення відповідного регіону. Отже, якість контролю за виконанням чинного законодавства належить до сфери відповідальності місцевої влади.

Необхідно розвивати взаємини між роботодавцями та органами виконавчої влади й органами місцевого самоврядування, що забезпечить високоякісний розвиток соціально-економічної сфери регіону. Зокрема, необхідно фіскальними пільгами заохочувати власників підприємств надавати своїм працівникам додаткові соціальні послуги за рахунок підприємства. Це приведе до істотно якісних змін у продуктивності та ефективності праці.

Важливим напрямком розвитку сфери соціального діалогу є повне охоплення зайнятого населення колективними договорами. Наявність колективного договору оптимізує відповідальність роботодавця перед трудовим колективом підприємства в цілому та найманим працівником зокрема. Останній, при наявності укладеного колективного договору, в змозі відстояти свої інтереси перед роботодавцем і є застрахованим від безпідставного звільнення. Повне охоплення зайнятого населення колективними угодами можливе при посиленні адміністративної відповідальності роботодавця за його відсутність. Також, необхідно здійснювати контроль за якісним наповненням цього документу. Такий контроль доцільно здійснювати регіональним та галузевим підрозділам Національної ради соціального партнерства.

Як уже зазначалось, розвиток соціального партнерства у сферах торгівлі та транспорту вимагає створення професійних спілок працівників цих галузей. Діяльність таких організацій спонукала б роботодавців до укладання колективних договорів та відстоювала б інтереси працівників цих галузей на національному рівні.

Отже, розвиток соціально-трудова відносин на регіональному рівні дає можливість пошуку оптимальних шляхів розв'язання соціально-економічних проблем сторін даного процесу. Врахування регіональних проблем збереження і розвитку трудового потенціалу всіма сторонами соціального діалогу створить нову якість співпраці між учасниками соціального партнерства.

3.2. Концептуальні підходи щодо вироблення регіональних соціальних програм збереження і розвитку трудового потенціалу

Збереження і розвитку трудового потенціалу є стратегічним завданням в нашій державі, оскільки високоінтелектуальний трудовий потенціал є запорукою

інноваційного розвитку країни, а також важливою передумовою сталого розвитку економіки.

В останні роки в Тернопільській області чітко простежуються дві негативні тенденції розвитку трудового потенціалу, а саме: відбувається скорочення природного приросту населення працездатного віку і постійний відплив працездатного населення за її межі і в основному за межі України. Враховуючи те, що в структурі мігрантів переважають особи активного працездатного віку і високого рівня освіти, остання тенденція становить загрозу збереження і розвитку трудового потенціалу.

В структурі зайнятості населення області значну питому вагу займає так звана тіньова зайнятість, зайнятість в аграрному секторі економіки. Вже зараз спостерігається брак кваліфікованих кадрів в промисловості, будівництві, що аж ніяк не сприяє розвитку інноваційної моделі розвитку економіки області.

Враховуючи, що людські ресурси поряд з земельними ресурсами становлять основне багатство області, її трудовий потенціал треба розглядати як найважливіший чинник розвитку економіки.

Проведений в другому розділі аналіз сучасного стану і тенденцій розвитку трудового потенціалу в області дає підстави говорити про те, що ситуація є складною і вимагає активних дій з боку держави. Разом з тим, проблеми збереження і розвитку трудового потенціалу мають значні регіональні відмінності. Тому при вирішенні цих проблем необхідно враховувати реальну ситуацію в кожному регіоні.

Як свідчить аналіз, проблеми збереження і розвитку трудового потенціалу характеризуються поселенськими особливостями. Наприклад, в Тернопільській області 56% населення є сільськими мешканцями. В селах області проживає більшість економічно активного населення. Вікова структура економічно активного сільського населення зазнала значної деформації, оскільки значна його частина, в активному працездатному віці, виїхала за межі області.

Проблеми збереження і розвитку трудового потенціалу загострилися в результаті депопуляції населення особливо в працездатному віці, високого рівня

смертності чоловіків, що ставить під сумнів доцільність підвищення пенсійного віку. В області найнижча заробітна плата в країні, що зумовлюють значну диференціацію в офіційних доходах населення. Однак, за рівнем життя (чисельність студентів на 10000 населення, забезпеченість житлом на одну особу) області в країні займає далеко не останні місця. Пояснюється це тим, що в область надходять значні кошти в іноземній валюті, як офіційно через банківську систему, так і нелегально. Як правило, ці кошти осідають в банках, або отримувачі цих коштів їх не афішують. Переважна частина цих коштів витрачається на придбання квартир (вже для дітей і онуків), автомобілів і на оплату за навчання дітей і онуків у вищих навчальних закладах. За оцінками фахівців на руках в населення області нараховуються значні суми іноземної валюти, яку можна задіяти для внутрішнього інвестування, але під гарантію держави. Тому в області необхідно посилити політику за відновлення довіри мешканців до банків, інвестиційних фондів, з метою залучення коштів громадян для реалізації в першу чергу соціальних проектів, будівництва об'єктів соціальної інфраструктури.

Значні запаси сільськогосподарських угідь, зосередження в селах більшої частини економічно активного населення, хліборобський досвід, вигідне транспортно-економічне розташування області, сприятливі кліматичні умови є вагомими чинниками розвитку аграрного сектора економіки. Область має всі умови для збільшення виробництва сільськогосподарської продукції. Однак на сучасному етапі зазнала деформації галузева структура сільського господарства, зменшилися посівні площі цукрових буряків, виробництво цукру. Зменшилося поголів'я великої рогатої худоби і свиней. В результаті знизився валовий обсяг товарної продукції, зменшилися відрахування до бюджету області, область і надалі залишилася дотаційною, що значно звужує фінансові можливості для реалізації заходів соціальної політики.

Метою регіональної соціальної програми є забезпечення сталого розвитку якісних і кількісних характеристик трудового потенціалу, створення умов для його збереження.

Реалізація поставленої мети зумовлює необхідність вирішення таких завдань:

- удосконалення закону «Про місцеве самоврядування» в частині розширення повноважень органів місцевого самоврядування для успішної реалізації заходів соціальної політики на регіональному рівні;
- реалізація прийнятого Верховною Радою Закону України щодо встановлення державних соціальних гарантій;
- вироблення і затвердження Постановою Кабінету Міністрів кількісних параметрів державних соціальних стандартів і нормативів;
- удосконалення фінансово-бюджетних відносин в державі в частині їх децентралізації і розширення фінансових можливостей органів місцевого самоврядування для фінансування соціальних програм збереження і розвитку трудового потенціалу;
- вдосконалення систем оподаткування і кредитування заходів, направлених на підготовку кваліфікованих кадрів, створення додаткових робочих місць, поліпшення умов праці і відпочинку та медичного обслуговування населення;
- запровадження обов'язкового медичного страхування зайнятого населення;
- вироблення відповідних нормативно-правових актів, які б зобов'язували органи державної влади і місцевого самоврядування розробляти актуальні регіональні соціальні програми в т.ч. щодо збереження і розвитку трудового потенціалу;
- залучати до розробки регіональних соціальних програм представників низових територіальних громад;
- законодавчо передбачити адміністративну відповідальність посадових осіб за невиконання або вчинення перешкод виконанню окремих розділів регіональної програми збереження і розвитку трудового потенціалу;

Принципи, яких необхідно дотримуватись при виробленні *регіональних соціальних програм* збереження і розвитку трудового потенціалу:

- регіональні соціальні програми мають враховувати реальну економічну ситуацію в регіоні і її оцінку на перспективу;
- регіональні соціальні програми повинні враховувати демоекономічну ситуацію в міській і сільській місцевостях;
- регіональні соціальні програми повинні кореспондуватися з обласними програмами зайнятості населення, які розробляються щорічно;
- при розробці регіональних соціальних програм необхідно враховувати соціальні гарантії, соціальні стандарти і соціальні нормативи, які законодавчо впроваджені в країні;
- фінансування регіональних соціальних програм має здійснюватися з державного і місцевого бюджетів, а також за рахунок зовнішніх і внутрішніх інвестицій;
- першочерговими в регіональних соціальних програмах мають бути заходи направлені на:
 - оптимізацію демографічних процесів;
 - підготовки кваліфікованих кадрів виходячи з потреб економіки регіону і країни в цілому;
 - зниження безробіття за рахунок створення нових робочих місць;
 - підвищення доходів населення за рахунок росту заробітної плати і прибутків в особистому підсобному господарстві в сільській місцевості;
 - забезпечення розвитку підприємств і закладів соціальної інфраструктури.
- при формуванні регіональних соціальних програм доцільно застосовувати блочну структуру у вигляді окремих таблиць в яких треба передбачити назву заходу, виконавців, джерело фінансування, обсяг фінансування, термін виконання.

**Схема регіональної соціальної програми збереження і розвитку
трудового потенціалу**

БЛОК 1. Заходи, що забезпечать збереження трудового потенціалу

- 1.1. Диспансеризація населення працездатного віку;
- 1.2. Поліпшення умов праці;
- 1.3. Запровадження медичного страхування;
- 1.4. Стабілізація кількості робочих місць, запобігання вивільненню робітників;
- 1.5. Формування сприятливого психологічного мікроклімату в колективах;
- 1.6. Розвиток системи перекваліфікації безробітних;
- 1.7. Запровадження системи безперервного професійного навчання;
- 1.8. Підготовка кваліфікованих кадрів з урахуванням регіональних потреб;
- 1.9. Зниження обсягів зовнішньої трудової міграції;
- 1.10. Підвищення заробітної плати та грошових доходів;
- 1.11. Підтримка державою само зайнятості населення;
- 1.12. Регулярне підвищення соціальних гарантій;
- 1.13. Забезпечення соціальних стандартів і нормативів для незахищених верств населення;
- 1.14. Розвиток підприємств і закладів соціальної інфраструктури.

БЛОК 2. Заходи, що сприятимуть розвитку трудового потенціалу

- 2.1. Поліпшення матеріально-технічної бази загальноосвітніх навчальних закладів і професійно-технічних училищ;
- 2.2. Постійне підвищення кваліфікації науково-педагогічного персоналу всіх навчальних закладів;
- 2.3. Створення умов для повернення в Україну трудових мігрантів;
- 2.4. Зниження рівня безробіття, ріст зайнятості населення в працездатному віці;
- 2.5. Формування в зайнятого населення мотивації до укладення колективних договорів;

2.6. Сприяння росту професійних об'єднань, і особливо зайнятих у сфері торгівлі і послуг;

2.7. Ліквідація перешкод, бюрократичних зволікань для організації малого і середнього бізнесу, зменшення числа перевірок їх діяльності та обсягів звітності;

2.8. Підтримка з боку держави національного виробника, створення сприятливих умов для розвитку внутрішнього ринку;

2.9. Створення сприятливих умов для залучення в економічну і соціальну сферу зовнішніх інвестицій;

2.10. Проведення ефективної політики щодо залучення внутрішніх інвестицій, а також проведення заохочувальних заходів для залучення капіталу мігрантів;

2.11. Вдосконалення системи закупівель аграрної продукції і стимулювання фермерських господарств за ріст обсягів виробництва тваринницької продукції;

2.12. Розвиток туристичного бізнесу, використання в якості об'єктів релігійні центри, старі замки, пам'ятники історії і культури, можливості для розвитку зеленого туризму;

2.13. Поліпшення екологічної ситуації в області, охорона навколишнього середовища.

В результаті реалізації регіональної соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу можна очікувати:

– поліпшення демографічної структури трудового потенціалу, зниження смертності населення в працездатному віці, зниження інвалідності, підвищення відповідальності роботодавців за належний стан виробничого обладнання;

– посилення двосторонньої відповідальності за стан здоров'я працівників і особливо після запровадження медичного страхування;

– створенню нових робочих місць, запобігання вивільненню робочої сили що сприятиме не тільки позитивно вплине на морально-психологічний стан населення, а також посилить впевненість у майбутньому;

– налагодженню системи безперервної освіти, підвищення кваліфікації, перекваліфікації і профорієнтації, що сприятиме збереженню трудового потенціалу і його розвитку;

– вдосконалена система професійно-технічного навчання, оптимізація підготовки кадрів вищої кваліфікації;

– створенню нових робочих місць, вдосконаленню організації і нормування праці, відсутність затримки у виплаті заробітної плати, зростання реальної заробітної плати може істотно вплинути на зниження обсягів трудової еміграції, сприятиме поверненню мігрантів в Україну, істотно вплине на підвищення матеріального добробуту населення, змінить його демографічну поведінку;

– росту зайнятості населення, що може відбутися за рахунок державної підтримки самозайнятості населення і особливо тих верств населення, які з певних причин характеризуються низькою мобільністю;

– створення умов для збереження і розвитку трудового потенціалу за рахунок своєчасної реалізації державних соціальних гарантій, дотримання державних стандартів і нормативів, що особливо є актуальним для сільського населення;

– забезпеченню сільського населення об'єктами соціальної інфраструктури, що дозволить більш повно задовольнити потреби населення в соціальних послугах і позитивно вплине на збереження трудового потенціалу, розвиток трудового потенціалу забезпечуватиметься в першу чергу освітніми закладами. Скорочення обсягів фінансування на облаштування шкіл, училищ, вищих навчальних закладів сучасним обладнанням не дозволить готувати кадри, які б відповідали вимогам сучасної економіки;

– укомплектування навчальних закладів науково-педагогічними кадрами високого рівня кваліфікації, що дозволить готувати кваліфіковані фахівців, які б володіли необхідними практичними навиками і вміннями;

– широкого впровадження інноваційних технологій в контексті переорієнтації економіки на інноваційні засади розвитку, що в значній мірі

залежатиме від підготовки кваліфікованих кадрів відповідних професій, що буде супроводжуватися переорієнтацією ринку освітніх послуг до потреб ринку праці;

– розширення сфери зайнятості в регіоні, розвиток підприємництва, створення малих і середніх підприємств, підвищення заробітної плати до рівня середнього в Україні росту зайнятості населення в працездатному віці, зниженню безробіття;

– повернення частини мігрантів, які перебувають в даний час, а також можна розраховувати на залучення до трудової діяльності висококваліфікованих фахівців, що законом України вже є пенсіонерами;

– посилення ролі соціального діалогу між роботодавцями, найманими працівниками і представниками професійних об'єднань, максимального охоплення колективними договорами всіх колективів, що функціонують на території області, посилення відповідальності роботодавців за дотриманням законодавства про працю;

– посилення ролі професійних спілок і об'єднань в справі захисту найманих працівників, дієвого соціального захисту членів професійних спілок, що сприятиме стабілізації трудових колективів, поліпшенню морально-психологічного клімату в трудових колективах;

– максимального розвитку малого і середнього бізнесу, який вимагає підтримки з боку держави, ліквідації штучних перешкод в організації і функціонуванні малих і середніх підприємств дозволить значно посилити прагнення громадян до організації власної справи, сприятиме розвитку само зайнятості і тим самим росту зацікавленість населення в розвитку підприємництва і в кінцевому рахунку його доходів тобто рівня життя;

– підтримки з боку держави національного виробника, що означає посилення національної безпеки і особливо коли мова йде про забезпечення населення власними продуктами харчування, одягом і взуттям, ліками, товарами першої необхідності. Неоправданим з різних точок зору є імпорт в Україну продуктів харчування коли недовикористовуються внутрішні можливості держави;

– залучення іноземних і внутрішніх інвестицій, що дасть в умовах фінансової кризи можливість зреалізувати заходи щодо поживлення підприємницької діяльності, реформування галузевої структури господарства області, впровадження інноваційних технологій і особливо в сільському господарстві і харчовій промисловості і як наслідок зростуть можливості для створення нових робочих місць, росту заробітної плати та доходів населення;

– вдосконалення організаційної структури аграрного сектора економіки області, державної підтримки сільського виробника, нарощування потенціалу внутрішнього ринку продовольства без сумніву сприятиме розвитку села, закріпленню робочої сили в аграрних галузях, зниження відпливу з сільської місцевості молоді;

– виконання регіональної програми з розвитку в області туристичного бізнесу, що є великим резервом для росту зайнятості населення на підприємствах і установах з обслуговування туристів;

– росту зайнятості під час реконструкції діючих і будівництва нових доріг в області, що є особливо актуальним при підготовці до Євро-12;

– будівництва в області сміттєпереробного заводу, введення в експлуатацію найближчим часом сміттєсортувального заводу, реалізація заходів щодо охорони земельних, лісових, водних ресурсів та повітряного басейну сприятимуть оздоровленню населення, створенню безпечних умов його життєдіяльності.

Розробником регіональних соціальних програм збереження та розвитку трудового потенціалу мають бути органи місцевого самоврядування й місцевої влади, а також регіональні управління Міністерств праці та соціальної політики, освіти і науки, охорони здоров'я, регіональні відділення фондів соціального страхування, профспілкові організації, організації роботодавців. При цьому такі програми необхідно розробляти децентралізовано. Маємо на увазі наступний алгоритм:

– органи місцевого самоврядування міст, селищ та сіл розробляють проекти регіональних соціальних програм, що містять перелік соціальних

проблем, які потребують нагального розв'язання і заходи, що необхідно здійснити з цією метою у тому чи іншому населеному пункті, затверджують їх на пленарних засіданнях відповідної ради і подають у районний орган місцевого самоврядування;

- після аналізу отриманих проектів регіональних соціальних програм та визначення всіх соціальних проблем й основних заходів, спрямованих на їх подолання, формують проект соціальної програми району з подальшим його затвердженням на сесії відповідної районної ради;

- проекти регіональних соціальних програм районів міст обласного значення та обласного центру подають в обласну раду, де здійснюють загальний аналіз усіх соціальних проблем області, що потребують нагального розв'язання і заходи, покликані це здійснити, та формують зведений проект соціальної програми відповідного регіону;

- зведений проект регіональної соціальної програми подають в органи місцевої виконавчої влади для фінансово-економічного обґрунтування необхідних фінансових ресурсів, визначення джерел фінансування та відповідальних виконавців програми, а також внесення з боку органів місцевої влади своїх пропозицій щодо завдань і заходів, які мають міститись у програмі;

- після здійснення відповідних фінансово-економічних розрахунків та визначення джерел фінансування зведений проект регіональної соціальної програми разом із пропозиціями органів місцевої влади та переліком відповідальних органів за її виконання виносять на розгляд відповідної обласної ради для її обговорення і затвердження.

Регіональна соціальна програма повинна мати чіткі терміни її виконання, після закінчення яких необхідно на пленарному засіданні розглянути підсумки її виконання, котрі формують аналогічно до зведеного проекту регіональної соціальної програми, й ухвалюють висновки про її виконання.

Висновки до розділу 3

1. Проаналізувавши сучасний стан збереження і розвитку трудового потенціалу та особливості регіональної соціальної політики у цьому напрямку нами встановлено, що її формування та реалізації потребує створення організаційно-правових і соціально-економічних передумов. А саме:

1) вдосконалення нормативно-правового забезпечення формування та реалізації регіональної соціальної політики збереження і розвитку трудового потенціалу, що передбачає:

– розширення повноважень у формуванні соціальної політики, управлінні соціальною сферою, посилення відповідальності регіональних органів влади за ефективність економічної політики, яка є основним джерелом фінансових ресурсів для реалізації регіональної соціальної політики;

– завершення реформи місцевого самоврядування з метою посилення відповідальності місцевого самоврядування за результати регіональної соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу.

2) реформування фіскально-бюджетної системи у напрямку:

– надання фінансової самостійності місцевих органів влади та місцевого самоврядування;

– вироблення законодавчої основи для реалізації механізму бюджетного стимулювання регіональної соціальної політики;

3) підвищення ролі соціального страхування в збереженні і розвитку трудового потенціалу. Для цього доцільно реформувати систему соціального страхування в наступних напрямках:

– нами запропонований механізм пом'якшення соціально-економічних наслідків від підвищення пенсійного віку, а також, опираючись на зарубіжний досвід, обґрунтували необхідність здійснення дотацій у пенсійний фонд з державного бюджету враховуючи вікову структуру населення;

– збільшення кількості днів, за які у разі тимчасової втрати працездатності виплачують лікарняні за рахунок роботодавця, що сприятиме

посиленню відповідальності останніх за стан здоров'я своїх працівників та умови їх праці;

– запровадження обов'язкового державного медичного страхування за умови диспансеризації всіх застрахованих значної фінансової участі держави при сплаті страхових внесків для страхування малозабезпечених громадян, інвалідів, пенсіонерів, дітей віком до 15 років та інших категорій громадян, основну частку доходів яких становлять соціальні допомоги та виплати;

4) розвиток соціальної інфраструктури, що передбачає:

– повернення в муніципальну власність приміщення дитячих садків, що припинили свою діяльність, а їхнє майно було передане у приватну власність, та відновлення їх функціонування;

– розвиток співпраці між працедавцями та навчальними закладами на замовницькій системі щодо підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки фахівців, з метою подолання асиметрії професійної підготовки кадрів та залучення фінансових і матеріальних ресурсів суб'єктів господарювання до оплати таких навчань та організації навчального процесу;

– введення в дію Закону України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю» від 04. 11. 2004 р. №2150-IV;

– здійснення профілактичних заходів для запобігання виникнення окремих захворювань у громадян в майбутньому (вакцинація від окремих захворювань, надання на безоплатній основі лікарських препаратів, що оздоровлюють діють на організм людини таких як вітаміни, препарати першої необхідності);

– забезпечення медичних закладів необхідним обладнанням та модернізація існуючого;

– розвиток медицини в сільських населених пунктах шляхом створення у них медпунктів та фармацевтичних установ.

5) в рамках розвитку сфери соціального діалогу доцільно:

- організувати активну участь у формуванні регіональної соціальної політики всіх сторін соціально-трудових відносин на регіональному рівні;
- посилити контроль за виконанням законодавства з питань оплати праці, забезпечення гідних умов праці, створення сприятливих інвестиційних умов для подальшого економічного та соціального розвитку регіону;
- утверджувати систему соціального партнерства як основи соціально-трудових відносин.

2. Одним із напрямків підвищення ефективності регіональної соціальної політики збереження та розвитку є формування і реалізація її на основі регіональних соціальних програм, що міститимуть конкретні заходи стосовно соціально-економічних проблем, розв'язання яких є пріоритетним у конкретному регіоні країни. Нами обґрунтовано актуальність розробки регіональних соціальних програм збереження і розвитку трудового потенціалу, їх мету, завдання, принципи, схему послідовності заходів цієї програми, а також очікувані в перспективі результати та розроблений алгоритм їх формування, що дасть змогу, в повному обсязі врахувати фінансові, матеріальні, людські ресурси регіону, що можуть бути використані для вирішення окреслених завдань.

ВИСНОВКИ

Формування та реалізація регіональної соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу в умовах кризових явищ в економіці є одним із стратегічних завдань сталого розвитку країни, а також важливою передумовою інноваційного розвитку економіки. Трудовий потенціал один із найважливіших ресурсів України, збереження і розвиток якого є запорукою ефективного функціонування національної економіки.

Дослідженню трудового потенціалу як економічної категорії і як головного елемента продуктивних сил в останні три десятиліття присвятили свої наукові праці багато вчених-економістів, які не є одноставними у трактуванні цього поняття. Ми пропонуємо, «трудовий потенціал» розглядати, як економічну категорію, який є складовою людського потенціалу, і є сукупністю якісних характеристик економічно активного населення, що можуть бути використанні в процесі праці. Таке трактування свідчить про взаємозв'язок категорій «трудовий потенціал» та «людський потенціал», а також про відмінності між ними, що полягають у їх якісних характеристиках. Дане визначення також містить кількісну характеристику трудового потенціалу, яку ототожнюють із кількістю економічно активного населення. У нашому дисертаційному дослідженні також визначені межі взаємовідносин між категоріями «трудовий потенціал» та «людський капітал». Обґрунтовано, що наявність трудового потенціалу є передумовою формування людського капіталу. Трудовий потенціал тільки в результаті реалізації в процесі праці своїх якісних характеристик, стає людським капіталом.

На даному етапі розвитку продуктивних сил України одним із головних завдань соціальної політики є збереження та розвиток трудового потенціалу, що полягає у безперервному відновленні й підтриманні фізичних сил і розумових здібностей людини та окремих груп населення..

У дисертації обґрунтовано необхідність формування і реалізації регіональної соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу.

Визначено місце даної політики в ієрархії державної політики і зроблено висновок, що вона є складовою регіональної соціальної політики та внутрішньої політики держави в цілому і являє собою, комплекс соціально-економічних заходів, які здійснюють державні органи влади та органи місцевого самоврядування, що направлені на забезпечення формування якісних і кількісних характеристик економічно активного населення відповідно до потреб економіки регіону та країни в цілому..

Із урахуванням якісного характеру трудового потенціалу структуризовано показники, що дають змогу охарактеризувати сучасний стан його збереження та виявити сучасні тенденції розвитку для визначення пріоритетних напрямків регіональної соціальної політики, що забезпечать позитивну динаміку цих процесів.

Проведений аналіз сучасного стану збереження і розвитку трудового потенціалу та його регіональних особливостей дав можливість виявити чинники, що впливають на формування і використання трудового потенціалу, тенденції його розвитку, а також визначити особливості соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу на регіональному рівні. Нами зроблений висновок, що регіональна соціальна політика збереження та розвитку трудового потенціалу здійснюється органами влади і місцевого самоврядування територіально-адміністративних одиниць, що мають у розпорядженні певні управлінські, фінансові, матеріальні, кадрові ресурси і здатна самостійно визначати пріоритетність заходів такої політики й забезпечити їх виконання.

Проведене соціологічне опитування дало можливість визначити особливості соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу в Тернопільській області. Врахування цих особливостей дозволило визначити пріоритетні напрямки формування і реалізації регіональної соціальної політики щодо збереження та розвитку трудового потенціалу. Зокрема, обґрунтовано організаційно-правові і соціально-економічні передумови формування та реалізації цієї політики та розроблені концептуальні підходи щодо вироблення регіональних соціальних програм збереження і розвитку трудового потенціалу

У рамках створення організаційно-правових і соціально-економічних передумов формування та реалізації регіональної соціальної політики збереження і розвитку трудового потенціалу, ми рекомендуємо:

- завершити реформу місцевого самоврядування, в частині розширення прав місцевого самоврядування у визначенні напрямків регіональної соціальної політики;
- забезпечити фінансову та управлінську самостійність місцевого самоврядування, що забезпечить необхідними ресурсами реалізацію регіональної соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу та посилить його відповідальність за ефективність економічної політики, яка є основним джерелом фінансових ресурсів, що спрямовуються на заходи регіональної соціальної політики;
- механізм бюджетного стимулювання, реалізація якого передбачатиме надання з боку місцевих органів влади і самоврядування фіскальних пільг в обмін на залучення власних фінансових, матеріальних, людських ресурсів підприємств для реалізації заходів регіональної соціальної політики;
- механізм пом'якшення соціальних-економічних наслідків від підвищення пенсійного віку;
- збільшити кількість днів, за які у разі тимчасової втрати працездатності виплачуються лікарняні за рахунок роботодавця, що сприятиме посиленню відповідальності останніх за стан здоров'я своїх працівників;
- запровадити обов'язкове державне медичне страхування на основі диспансеризації всіх застрахованих і сплати страхових внесків для страхування малозабезпечених громадян, інвалідів, пенсіонерів, дітей віком до 15 років та інших категорій громадян, основну частку доходів яких становлять соціальні допомоги та виплати за рахунок держави;
- посилити співпрацю між працедавцями та навчальними закладами з приводу підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки фахівців, з метою подолання асиметрії професійної підготовки кадрів;

- ввести в дію Закону України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю», що економічно стимулюватиме працедавців приймати на роботу випускників навчальних закладів;
- здійснювати профілактичні заходи з метою зміцнення здоров'я населення;
- підвищити доступність медичних послуг для сільських жителів шляхом створення у їх населених пунктах фармацевтичних установ і медпунктів та забезпечити останніх необхідним обладнанням;
- активізувати участь у формуванні регіональної соціальної політики всіх сторін соціально-трудових відносин на регіональному рівні;
- посилити контроль за виконанням законодавства з питань оплати праці, забезпечення гідних умов праці, створення сприятливих інвестиційних умов для подальшого економічного та соціального розвитку регіону;
- утверджувати систему соціального партнерства як основи соціально-трудових відносин.

Розв'язання проблем збереження і розвитку трудового потенціалу повинно бути комплексним та послідовним. Ми пропонуємо, як інструмент реалізації регіональної соціальної політики розробляти регіональні соціальні програми збереження і розвитку трудового потенціалу. Нами розроблені концептуальні підходи щодо вироблення такої програми та алгоритм її формування, що дасть змогу, визначити пріоритетність розв'язання соціальних проблем регіону та в повному обсязі врахувати фінансові, матеріальні, людські ресурси регіону, що можуть бути використані для вирішення окреслених завдань. Концептуальними підходами до розробки регіональної соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу Тернопільської області є: наявні проблеми збереження і розвитку трудового потенціалу в Тернопільській області; мета, завдання, принципи, регіональної соціальної програми; заходи, що забезпечать збереження трудового потенціалу та сприятимуть розвитку трудового потенціалу; очікувані результати реалізації програми.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Амоша О. Потреби й тенденції соціального розвитку українського суспільства / О. Амоша // Економіка України та шляхи її подальшого реформування : матеріали Всеукраїнської наради економістів, 14–15 вересня 1995 р. – К. : Генеза, 1996. – С. 271–273.
2. Анисимов П. Ф. Финансирование профессионального образования за рубежом / П. Ф. Анисимов, В. М. Демин, О. Н. Олейникова. – М. : Мастерство, 2001 – 88 с.
3. Бабич А. М. Экономика социального страхования : учеб. пособие / А. М. Бабич, А. Л. Пиддэ. – Архангельск : Поморский государственный университет, 2004. – 315 с.
4. Бандур С. І. Соціальні наслідки економічних перетворень в Україні та пріоритети регіональної політики ринку праці / С. І. Бандур // Зайнятість та ринок праці. – К., 1998. – Вип. 6. – С. 3–12.
5. Бандур С. Сучасна регіональна соціально-економічна політика держави : теорія, методологія, практика / С. Бандур, Т. Заяць, І. Терон. – К. : РВПС України НАН України – ТОВ «Принтер Експрес», 2002. – 250 с.
6. Бандур С. І. Трудоресурсна безпека України в контексті глобалізації світової економіки : наук. видання / С. І. Бандур, О. І. Цимбал – К. : РВПС України НАН України, 2007. – 68 с.
7. Бандур С. И. Формирование системы приоритетов регионального развития в экономическом пространстве Украины / С. И. Бандур // Бизнесинформ. – 2007. – № 3–4. – С. 6–9.
8. Бандур С. І. Трудовий потенціал України: проблеми формування, загрози та пріоритети розвитку / С. І. Бандур, О. І. Цимбал // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект : сб. науч. тр. – Донецк : ДонНУ, 2008. – Ч. II. – С. 456-459.
9. Бандур С. І. Про провідність підготовки кадрів вимогам інноваційної моделі розвитку економіки: стан, проблеми, перспективи та шляхи забезпечення

/ С. І. Бандур, В. Т. Пухлій // Зайнятість та ринок праці. – К. : РВПС НАН України, 2008. – С. 5–15.

10. Барсуков А. В. Принципи побудови та особливості реалізації регіональної соціальної політики в Україні / А. В. Барсукова // Регіональна економіка. – 2003. – № 1. – С. 190–194.

11. Беленький П. Регіональна політика збалансованого соціально-економічного розвитку / П. Беленький, О. Другов // Регіональна економіка. – 2005. – № 1. – С. 96-106.

12. Богиня Д. Стабілізація економіки та перебудова системи оплати праці / Д. Богиня // Економіка України та шляхи її подальшого реформування. Матеріали Всеукраїнської наради економістів [14–15 верес. 1995 р.]. – К. : Тенеза, 1996. – С. 305–306.

13. Бурджалов Ф. Е. Сучасна соціальна політика: між планом і ринком / Ф. Е. Бурджалов. – М. : Фірма Гардаріка, 1996. – 267 с.

14. Верховна рада України : офіційний веб-сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.

15. Теренс М. Ганслі. Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки / Ганслі Теренс М. ; пер. з англ. – К. : Либідь, 1996. – 210 с.

16. Головне управління статистики у Тернопільській області [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ternstat.tim.net.ua/page26.html>.

17. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.

18. Грішнова О. А. Людський розвиток : навч. посіб. / О. А. Грішнова. – К.: КНЕУ, 2006. – 308 с.

19. Гриненко А. М. Соціальна політика: навч.-метод. Посіб. / А. М. Гриненко. – К.: КНЕУ, 2004. – 309 с.

20. Григорьева И. Модели социальной политики: одна, две или больше? / И. Григорьева // Муниципальная власть. – 1998. – № 4. – С. 62–65.

21. Данюк В. М. Соціальне партнерство на ринку праці / В. М. Данюк. – К. : Вид-во Центр соціальних досліджень ім. В. Старосельського, 1998. – 151 с.
22. Данюк В. М. Світовий досвід соціального партнерства / В. М. Данюк, А. М. Колот // Підтекст. Політико-аналітичний тижневик. – 1998. – № 26. – С. 29–34.
23. Державна служба зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua>.
24. Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2015 року : затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 21 липня 2006 р. № 1001 // Офіційний вісник України. – 2006. – № 30. – Ст. 2131.
25. Державна регіональна політика України: особливості та стратегічні пріоритети : монографія / за ред. З. С. Варналія. – К. : НІСД, 2007. – 768 с.
26. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
27. Державний департамент з усиновлення та захисту прав людини [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ditu.gov.ua>.
28. Дікон Б. Глобальна соціальна політика / Боб Дікон, Мішель Халс, Пол Стабс ; пер. з англ. – К. : Основи, 1999. – 346 с.
29. Долішній М. Концептуальні засади регіональної соціально-економічної політики та її компонентів / М. Долішній, С. Злупко // Регіональна економіка. – 1997. – № 3. – С. 28–35.
30. Долішній М. Основи регіоналізації: концептуальний підхід / М. Долішній, С. Злупко // Регіональна економіка. – 2003. – № 3. – С. 7–18.
31. Долішній М. Регіональна політика на рубежі ХХ–ХХІ століть: нові пріоритети / М. Долішній ; НАН України Інститут регіональних досліджень. – К. : Наукова думка 2006. – 509 с.
32. Економіка України: потенціал, реформи, перспективи : монографія. У 5 т. Т. 4. Соціальна та регіональна політика в умовах переходу до ринкової економіки / за ред. В. Ф. Беседіна, І. К. Бондар, В. Шили, Н. А. Соколенко. – К., 1996. – 432 с.

33. Економічна демократія та розвиток місцевого самоврядування в Україні : зб. наук. ст. – К. : НІСД, 2003. – 100 с.
34. Економічна енциклопедія : у трьох томах. / редкол. : ...С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К. : Видавничий центр «Академія», 2002.
35. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учеб. пособие. – К. : Кондор, 2003. – 464 с.
36. Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2009 рік» від 03.02.2009 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2009. – 26 червня (№26). – Ст. 320.
37. Закон України «Про Державний бюджет України на 2008 рік та про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 28.12.2007 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2008. – № 5-6. – Ст. 78.
38. Закон України «Про Державний бюджет України на 2010 рік» : [проект] // Урядовий кур'єр. – 2009. – 17 вересня (№170). – С. 5-12.
39. Закон України «Про органи самоорганізації населення» : науково-практичний коментар. – К. : Атіка–Н, 2003. – 152 с.
40. Закон України «Про стимулювання розвитку регіонів» від 8 вересня 2005 р. № 2850-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 51. – Ст. 548.
41. Заяць Т. А. Державне управління процесами відтворення робочої сили України в умовах ринкової орієнтації економіки / Т. А. Заєць // Зайнятість та ринок праці. – К., 1996. – Вип. 5. – С. 28–34.
42. Заяць Т. А. Національний ринок праці та його молодіжний сегмент: методологія, практика, перспективи розвитку / Т. А. Заєць, В. Л. Жаховська. – К. : Фенікс, 2008. – 312 с.
43. Заюков І. Компоненти сучасної демографічної кризи в Україні та їх вплив на трудовий потенціал / І. Заюков // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 4. – С. 41-46.

44. Злупко С. М. Економічна парадигма формування і використання трудового потенціалу України / С. М. Злупко // Трудовий потенціал і його реалізація в умовах розбудови національної економіки. – Львів, 1997. – С. 158.

45. Злупко С. М. Макро і мікроуправління зайнятністю в контексті Української економічної перспективи / С. М. Злупко, М. Пітюлич, Т. С. Злупко // Соціально-економічні проблеми управління розвитком регіону в умовах трансформації економіки : зб. наук. праць. – Львів, 1997. – Ч. 1. – С. 39–52.

46. Злупко С. М. Минуле, сучасне і майбутнє української економіки / С. М. Злупко // Час. – 1995. – С. 24.

47. Злупко С. М. Перехідна економіка: сучасна Україна : навч. посібник / С. М. Злупко. – К. : Знання, 2006. – 324 с. – (Вища освіта ХХІ століття).

48. Іванова О. Л. Соціальна політика: теоретичні аспекти : курс лекцій / О. Л. Іванова. – К. : "КМ Академія", 2003. – 105 с.

49. Інформаційне забезпечення державного та регіонального соціального управління : монографія / О. Г. Осауленко, О. Ф. Новікова, Н. С. Власенко, І. В. Калачова та ін. – К.–Донецьк : Ін-т економіки та промисловості ; Держкомстат України, 2004. – 656 с.

50. Кабанова О. О. Стан ринку праці в аспекті соціально-трудової політики / О. О. Кабанова // Регіональні перспективи. – 2003. – № 4–5. – С. 29–31.

51. Калачова І. В. Інформаційне забезпечення соціального управління : монографія / І. В. Калачова. – К. : ІВЦ Держкомстату України, 2006. – 352 с.

52. Качан Є. П. Регіональні аспекти соціальної політики формування і збереження трудового потенціалу. Управління розвитком / Є. П. Качан, А. С. Коцур ; зав. ред. Сєдова Л. М. – Харків : ХНЕУ, 2006. – № 3. – С. 89 – 91.

53. Калашников С. В. Становлення соціального государства в России : монографія / С. В. Калашников. – М. : Экономика, 2003. – 159 с.

54. Клепацький М. Проблеми реалізації законодавчо врегульованої процедури створення, функціонування та припинення діяльності органів

самоорганізації населення / М. Клепацький // *Аспекти самоврядування*. – 2003. – № 1 (17). – С. 6–10.

55. Колот А. Генезис соціальної політики під впливом глобалізації та лібералізації економічних відносин / А. Колот // *Україна: аспекти праці*. – 2008. – № 1. – С. 3-11.

56. Колот А. М. Теоретико-методологічні аспекти вартості і ціни послуг робочої сили / А. М. Колот // *Зайнятість та ринок праці*. – К., 1998. – Вип. 6. – С. 182–195.

57. Колот А. М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання : монографія / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2003. – 230 с.

58. Концепція демографічного розвитку України на 2005–2015 рр.: Перший Всеукраїнський перепис населення: історичні, методологічні, соціальні, економічні, етнічні аспекти. – К. : ІВЦ Держкомстату України, 2004. – С. 476–501.

59. Концепція державної регіональної політики : затв. Указом Президента України № 341/2001 від 25.05.2001р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.president.gov.ua/officdocuments/82563326.html.

60. Коровський А. В. Еволюція людського фактора економіки та проблеми його формування : монографія / А. В. Коровський. – К. : КНЕУ, 2004. – 184 с.

61. Коцур А. С. Особливості реалізації соціальної політики України / А. С. Коцур // *Економічний і соціальний розвиток України в XXI столітті: національна ідентичність і тенденції глобалізації: матеріали V Ювілейної міжнар. наук.-практ. конф., [«Економічний і соціальний розвиток України в XXI столітті: національна ідентичність та тенденції глобалізації»]* (м. Тернопіль, 2008 р.). – Тернопіль: Економічна думка, 2008. – Ч 1. – С. 221–223

62. Коцур А. С. Реалізація регіональної соціальної політики на рівні територіальних громад / А. С. Коцур // *Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: зб. наук. пр.* – Тернопіль: Економічна думка, 2007. – Вип. 12. – С. 139–144

63. Коцур А. С. Регіональні аспекти соціальної політики формування і збереження трудового потенціалу. / Є. П. Качан, А. С. Коцур // Управління розвитком: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., [«Перспективи та пріоритети розвитку людського капіталу в умовах глобалізації»] (м. Харків, 2006 р.). – Харків: ХНЕУ, 2006. – № 3. – С. 89–91

64. Коцур А. С. Розвиток системи освіти як один з напрямків оптимізації відтворення кадрового потенціалу промисловості України / А. С. Коцур // Зайнятість та ринок праці. – К.: РВПС України НАН України, 2008. – С. 73–75

65. Коцур А. С. Розроблення та реалізація регіональних соціальних програм як пріоритетний напрямок регіональної соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу / А. С. Коцур // Соціально-економічні та демографічні проблеми збереження і розвитку трудового потенціалу регіонів: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., [«Соціально-економічні та демографічні проблеми збереження і розвитку трудового потенціалу регіонів»] (м. Тернопіль, 2009 р.). – Тернопіль: ТНЕУ, 2009. – С. 205–210

66. Коцур А. С. Соціальні чинники відтворення економічно активного населення / А. С. Коцур // Формування ринкової економіки: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф., [«Управління людськими ресурсами: проблеми теорії і практики»] (м. Київ, 2007 р.). – К.: КНЕУ, 2007. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – Т. 2. – Ч. 1. – С. 382–388

67. Коцур А. С. Страхування професійних захворювань та виробничого травматизму в Україні / А. С. Коцур // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: зб. наук. пр. – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – Вип. 9. – С. 314–317.

68. Коцур А. С. Сучасний стан та шляхи оптимізації відтворення економічно активного населення України / А. С. Коцур // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування: матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф., [«Проблеми і механізми відтворення ресурсного потенціалу України в контексті євроінтеграції»] (м. Рівне, 2006 р.). – Рівне:

Національний університет водного господарства та природокористування, 2006.
– Вип. 4 (36). – Ч. 1. – С. 301–305

69. Коцур А. С. Теоретико-методологічні засади формування і реалізації соціальної політики в умовах демографічної кризи / А. С. Коцур // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: зб. наук. пр. – Тернопіль: Економічна думка, 2006. – Вип. 11. – С. 130–134

70. Кочума І. І. Інституційні передумови людського розвитку в Україні / І. І. Кочума // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 5. – С. 35–40

71. Крентовська О. Досвід європейської соціальної політики / О. Крентовська // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. – 2004. – № 1. – С. 382–386.

72. Курило І. О. Соціально-економічна структура населення: еволюція, сучасність, трансформація : монографія / І. О. Курило. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2006. – 472 с.

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

74. Куценко В. І. Соціальна сфера регіону (стан та перспективи розвитку) / В. І. Куценко, Л. Г. Богуш, Л. Г. Опалева. – К. : РВПС України НАН України, 1997. – 249 с.

75. Куценко В. І. Соціальні наслідки економічних трансформацій в Україні (регіональні аспекти) / В. І. Куценко, Л. Г. Богуш, Л. Г. Опалева. – К. : РВПС України НАН України, 1998. – 49 с.

76. Куценко В. І. Ринок освітянських послуг: проблеми та шляхи розв'язання / В. І. Куценко // Зайнятість та ринок праці. – К., 1998. – Вип. 6. – С. 142–153.

77. Куценко В. І. Розвиток соціальної сфери в умовах формування ринкових відносин (питання теорії і практики) : наук. вид. / В. І. Куценко. – К. : РВПС України НАН України, 2007. – 100 с.

78. Куценко В. І. Соціальна сфера: реальність і контури майбутнього (питання теорії і практики) / В. І. Куценко. – Ніжин : ТОВ «Вид-во «Аспект-Поліграф», 2008. – 818 с.

79. Лаврененко И. М. Государственная социальная политика Российской Федерации: опыт и проблемы трансформации (80-е – первая половина 90-х годов XX столетия) : дис . д-ра ист. наук / И. М. Лаврененко. – М., 2000. – 158 с.

80. Лагутін В. Д. Людина і економіка. Соціоекономіка : навч. посібник для вузів / В. Д. Лагутін. – К. : Просвіта. 1996. – 336 с.

81. Левін П. Удосконалення соціального страхування від нещасних випадків – умова збереження трудового потенціалу / П. Левін // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 2. – С. 21–28.

82. Левченко К. Б. Гендерна політика: визначення, формування, управління / К. Б. Левченко. – Харків : Нац. ун-т внутр. справ, 2003. – 348 с.

83. Лібанова Е. Досвід соціальної політики в країнах розвинутої ринкової та перехідної економіки і можливості його використання в Україні / Е. Лібанова, В. Івашкевич, В. Бевз // Україна: аспекти праці. – 1997. – № 1. – С. 36–41.

84. Лібанова Е. Демографічна криза в Україні та її вплив на стабільність пенсійної системи / Е. Лібанова, В. Яценко // Україна: аспекти праці. – 1997. – № 6. – С. 29–32.

85. Лібанова Е. М. Соціальні аспекти економічного зростання в Україні // Україна на порозі ХХІ століття: уроки реформ та стратегія розвитку – К.: НТУУ КПІ, 2008. - С. 64–78.

86. Лібанова Е. Соціальна стратифікація українського суспільства і передумова становлення середнього класу / Е. Лібанова // Нова політика. – 2002. – № 1. – С. 5–11.

87. Лібанова Е. М. Трансформаційні процеси, соціальна стратифікація і перспективи становлення середнього класу / Е. М. Лібанова // Економіка і прогнозування. – 2002. – № 2. – С. 34–60.

88. Лісогор Л. С. Конкурентність ринку праці: механізм реалізації : монографія / Л. С. Лісогор. – К. : Ін-т демогр. та соц. дослідж. НАН України, 2005. – 168 с.

89. Луцишин Н. Формування інституційної структури регіональної політики в країнах Європи / Н. Луцишин // Регіональна економіка. – 2004. – № 3. – С. 199–209.

90. Людський потенціал: механізм збереження та розвитку : монографія / О. Ф. Новікова, О. І. Амоша, В. П. Антонюк та ін. ; НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2008. – 468 с.

91. Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій : монографія. – К. : Ін-т демогр. та соц. дослідж. НАН України, 2006. – 355 с.

92. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз : монографія. – К. : Ін-т демогр. та соц. дослідж. НАН України, 2007. – 328 с.

93. Людський розвиток регіонів України: методика оцінки та сучасний стан : Монографія / Е. М. Лібанова, Н. С. Власенко, О. С. Власюк та ін. – К. : РВПС України НАН України, 2002. – 123 с.

94. Макарова О. В. Демографічна політика: сучасні реалії та перспективи / О. В. Макарова // Демографія та соціальна економіка. – 2007. – № 1. – С. 3–11.

95. Макарова О. В. Державні соціальні програми: теоретичні аспекти, методика розробки та оцінки : монографія / О. В. Макарова. – К. : Ліра, 2004. – 328 с.

96. Маргіналізація населення України: монографія / за ред. В. В. Онікієнко. – К. : НЦ ЗРП НАН і Мінпраці України, 1997. – 191с.

97. Матвієнко П. Узагальнююча оцінка розвитку регіонів / П. Матвієнко // Економіка України. – 2007. – № 5. – С. 26–35.

98. Мельник А. Регіональна політика та підтримка регіонального розвитку: Порівняння досвіду Німеччини, ЄС та України / А. Мельник // Журнал європейської економіки. – 2003.– № 2. – С. 180–203.

99. Міністерство охорони здоров'я України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.moz.gov.ua>.
100. Міністерство праці та соціальної політики [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.mlsp.gov.ua>.
101. Миценко І. Здоров'я населення України як фактор формування трудових ресурсів в системі безпеки життєдіяльності / І. Миценко // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 3. – С. 35–39.
102. Морщенок Т. С. Демографічні передумови формування трудового потенціалу / Т. С. Морщенок // Економіка промисловості. – 2009. – № 1. – С. 211–216.
103. Одегов Ю. Г. Управление персоналом / Ю. Г. Одегов, П. В. Журавлев. – М. : Финстатинформ, 1997. – 878 с.
104. Олефір В. Оцінка регіональних відмінностей рівня життя в Україні / В. Олефір, В. Вітер // Економіст. – 2009. – № 4. – С. 26-31.
105. Оксьом І. Нормативно-правове забезпечення регіональної соціальної політики / І. Оксьом // Підприємництво, господарство і право. – 2007. – № 2. – С. 61-64.
106. Оникиєнко В. В. Украинский рынок: пути становления и перспективы : тезисы доклада международной науч.-практ. конф. [18–20 сентября 1991г.] / В. В. Оникиєнко. – К., 1992. – 44 с.
107. Онікієнко В. Деякі проблеми фактичної економічної нерівності жінок на ринку праці України / В. Онікієнко // Сучасні проблеми жінок на ринку праці та шляхи їх вирішення. – К. : АТ "Видавництво «Столиця», 1998. – С. 133–139.
108. Онікієнко В. В. Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України / В. В. Онікієнко, Л. М. Ємельяненко, І. В. Терон / За ред. В. В. Онікієнка. – К.: РВПС України НАН України, 2006. – 480 с.
109. Онікієнко В. В. Проблеми та перспективи молоді на ринку праці України / В. В. Онікієнко // Зайнятість та ринок праці. – К., 1996. – Вип. 4. – С. 136–143.

110. Онікієнко В. В. Реалії та перспективи національного ринку праці / В. В. Онікієнко, Г. Г. Шестопапов // Зайнятість та ринок праці. – К., 1996. – Вип. 5. – С. 9–28.

111. Онікієнко В. В. Самозайнятість населення: процес формування та деякі проблеми / В. В. Онікієнко // Зайнятість та ринок праці. – К., 1995. – Вип. 3. – С. 31–35.

112. Онікієнко В. В. Продуктивна зайнятість: зміст, актуальні проблеми і шляхи досягнення./В. В. Онікієнко, Н. І. Коваленко – К.: Прінт-експрес, 2008. – 50 с.

113. Організаційно-економічний механізм розвитку регіону: трансформаційні процеси та їх інституційне забезпечення : монографія / за ред. д. е. н., проф. А. Ф. Мельник. – Тернопіль : Економічна думка, 2003.– 608 с.

114. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами : навч. посібник / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – К. : Кондор, 2007. – 224 с .

115. Павлов В. Методологія формування та механізми реалізації політики соціально–економічного розвитку регіону / В. Павлов // Регіональна економіка. – 2001. – № 1. – С. 18–29.

116. Павлов О. Питання розвитку сільських територій у програмі «Регіональна ініціатива. 2002–2006 роки» / О. Павлов // Вісник державної служби України. – 2005. – № 1. – С. 32–36.

117. Пірожков С. І. Відтворення трудового потенціалу / С. І. Пірожков // Економіка Радянської України. – 1991. – № 7. – С. 8–19.

118. Пітюлич М. Г. Формування економічного механізму регулювання зайнятості в умовах становлення ринкових відносин / М. Г. Пітюлич, В. П. Мікловда // Регіональні аспекти. – Ужгород : Карпати, 1994. – С. 153.

119. Пірожков С. И. Трудовой потенциал в демографическом измерении / С. И. Пірожков. – К. : Наукова думка, 1992.– 180 с.

120. Порядок підготовки, укладання та виконання угоди щодо регіонального розвитку та типова угода щодо регіонального розвитку : затв.

Постановою Кабінету Міністрів України 23.05.2007 № 751 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 39. – Ст. 1546.

121. Про державні цільові програми: Закон України від 18 березня 2004 р. № 1621–4 // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 25. – Ст. 352.

122. Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю: Закон України від 04 листопада 2004 р. №2150-IV // Відомості Верховної Ради. – 2005. – N 2. Ст. 40.

123. Про затвердження Концепції застосування програмно-цільового методу у бюджетному процесі: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 вересня 2002 р. № 538 – Р // Офіційний вісник України. – 2002. – № 38. – Ст. 1793.

124. Про затвердження порядку та виконання державних цільових програм: Постанова Кабінету Міністрів України від 31 січня 2007 р. № 106 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 8. – Ст. 313.

125. Про Концепцію державної регіональної політики : Указ Президента України від 25 травня 2001 р. № 341 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 22. – Ст. 983.

126. Про місцеве самоврядування: Закон України від 06 жовтня 1998 р. № 163-XIV // Відомості Верховної Ради. – 1998. – N 48. Ст. 292.

127. Продуктивний діалог між ЗМІ та НГО – запорука зміцнення громадянського суспільства : звіт за результатами соціологічного дослідження. – Донецьк : Ін-т економ. промисловості НАН України, 2004. – 41 с.

128. Програма зайнятості населення Тернопільської області на 2008–2009 роки. – Тернопіль : Джура, 2008. – 28 с.

129. Програма стимулювання розвитку інвестиційної діяльності в Тернопільській області на період до 2011 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.oda.te.gov.ua/files/toda_p66_proekt%20programu.doc.

130. Регіональна політика: методологія, методи, практика / НАН України ; Інститут регіональних досліджень. – Львів, 2001. – 700 с.

131. Регіональний людський розвиток : Статистичний бюлетень. – К. : Держкомстат України, 2007. – 43 с.
132. Регіони України : проблеми та пріоритети соціально-економічного розвитку : монографія. – К. : Знання України, 2005. – 498 с.
133. Розміщення продуктивних сил України: Підручник / За ред. проф. Є. П. Качана. – К.: ВД «Юридична книга», 2004. – 547 с.
134. Розробка та реалізація стратегій розвитку територіальних громад: вітчизняний досвід. – К. : «Дата Банк Україна», 2003. – 272 с.
135. Садова У. Факторний аналіз рівня життя населення в регіоні з пониженою місткістю ринку праці / У. Садова, Л. Семів // Регіональна економіка. – 2005. – № 2. – С. 92–103.
136. Семів Л. Регіональна політика: людський вимір / Л. Семів. – Львів : Вид-во НУЛП, 2004. – 226 с.
137. Сергеева Г. П. Трудовой потенциал страны / Г. П. Сергеева, Л. Е. Чижова – М., 1982.
138. Сільченко О. Регіональна соціальна політика як складова стратегії подолання бідності / О. Сільченко // Науковий світ. – 2005. – № 12. – С.10-11.
139. Смирнов С. Н. Региональные аспекты социальной политики / С. Н. Смирнов. – М. : Гелиос АРВ, 1999.
140. Смирнов С. Н. Социальная политика : учеб. пособие / С. Н. Смирнов, Т. Ю. Сидоренко. – М. : Издательский дом ГУ ВШЭ, 2004. – 432 с.
141. Скуратівський В. Соціальна політика / В. Скуратівський, О. Палій, Е. Лібанова. – К. : Вид-во УАДУ, 1997. – 360 с.
142. Создавая социальную демократию. Сто лет социал-демократической рабочей партии Швеции. – М., 2001. – С. 75–87.
143. Солдатенко В. В. Місцеве самоврядування – шлях до розбудови України / В. В. Солдатенко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. – № 5. – С. 22-26.

144. Соціальна безпека: теорія та українська практика : монографія / І. Ф. Гнибіденко, А. М. Колот, О. Ф. Новікова та ін. – 2-ге вид. доп. і перероб. – Черкаси : Брама-Україна, 2006. – 620 с.
145. Социальная политика : энциклопедический словарь. – М. : Академический проект ; Трикста, 2005. – 688 с.
146. Соціальні трансформації: міжнародний і вітчизняний досвід : монографія / В. М. Новіков, Н. П. Сітнікова, Л. А. Мусіна, В. В. Семенов. – К. : Ін-т економіки НАН України, 2003. – 253 с.
147. Соціальні пріоритети ринку праці: методологія, практика, шляхи забезпечення / С. І. Бандур, Т. А. Заяць, В. В. Онікієнко, О. О. Кучинська, Ю. П. Туранський та ін. – К. : РВПС України НАН України, 2001. – 261 с.
148. Социальная политика и рынок труда: вопросы теории и практики. / научн. ред. и сост. Волгин Н. А., Щербаков А. И. – М. : РАГС, 1996. – с. 180 с.
149. Социальная политика / под общ. ред. Н. А. Волгина. – М. : РАГС, 2003. – 736 с.
150. Стан ринку праці Тернопільської області у 2008 році – Тернопіль.: Тернопільський обласний центр зайнятості, 2009. – с. 34
151. Статистичний збірник «Економічно активне населення України 2008» – К.: Державний комітет статистики України, 2009. – с. 236
152. Статистичний збірник «Регіони України» 2008 / за ред. О. Г. Осауленко. – К. : Державний комітет статистики України, 2009. – 797 с.
153. Статистичний щорічник Тернопільської області за 2007 рік / Головне управління статистики в Тернопільській області. – Тернопіль, 2008. – 463 с.
154. Статистичний щорічник Тернопільської області за 2008 рік. – Тернопіль : Головне управління статистики, 2009. – 476 с.
155. Статистичний збірник «Україна в цифрах 2008» / за ред. О. Г. Осауленко. – К. : Державний комітет статистики України, 2009. – 260 с.
156. Стефанишин О. В. Людський потенціал економіки України : монографія / О. В. Стефанишин. – Львів : Вид-во. Центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2006. – 315 с.

157. Таршина О. Розвиток державного регулювання зайнятості та соціальної політики / О. Таршина // Вісник Національної академії державного управління при Президентіві України. – 2006. – № 1. – С. 347-353.

158. Теоретичні та практичні проблеми правового забезпечення соціально-економічного та політичного розвитку суспільства і держави : монографія / В. Ф. Опрешко, Ф. П. Шульженко, О. О. Гайдунін та ін. – К. : КНЕУ, 2006. – 702 с.

159. Теория и методология исследований социальных проблем : монография. – М. : Наука, 2005. – 189 с.

160. Трубич С. Ю. Трудовий потенціал і зайнятість населення України в умовах переходу до ринку / С. Ю. Трубич. – Тернопіль, 1996. – 199 с.

161. Трубич С. Ю. Умови відтворення трудового потенціалу: суть і структура / С. Ю. Трубич // Вісник Львівської кооперативної академії. – Сер. Економіка. – Львів : Коопосвіта, 1999. – Вип. 6. – С. 265 – 272.

162. Трудова міграція населення Тернопільської області: кількісний та географічний аспекти. – Тернопіль : Збруч, 2007. – 60 с.

163. Україна: проблеми сталого розвитку / Б. Д. Данилишин, С. І. Дорогунцов, Е. М. Лібанова, В. Я. Шевчук. – К. : РВПС НАН України, 1997. – 149 с.

164. Управление социальными расходами: актуальные проблемы и современные тенденции / под общ. ред. А. Л. Сафонова. – М. : Просвещение, 2003. – 279 с.

165. Федчун Н. Сучасний стан та оптимізація розвитку місцевого самоврядування в Україні / Н. Федчун // Вісник Національної академії державного управління. – 2005. – № 4. – С. 325–333.

166. Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України [Електронний ресурс] : статистичні дані. – Режим доступу: [<http://www.social.org.ua/view/933>]

167. Халецька А. А. Формування та реалізація соціальної політики держави по підвищенню доходів, рівня життя та захисту населення / А. А. Халецька // Економіка та держава. – 2009. – № 1. – С. 98–99.

168. Хара В. Побудова соціальної держави – загальне національне завдання / В. Хара, В. Новиков // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 3. – С. 27.

169. Холостова Е. И. Социальная политика / Е. И. Холостова. – М. : Инфра–М, 2001. – 204 с.

170. Хомра О. У. Трудовий потенціал сільського населення України: підходи до визначення оцінки // Зайнятість та ринок праці / О. У. Хомра. – К., 1994. – Вип. 2. – С. 93–103.

171. Шабанова О. А. Управление трудовыми ресурсами на муниципальном уровне / О. А. Шабанова // Менеджмент: теория и практика. – 2003. – № 4. – С. 53–61.

172. Шаульська Л. Проблеми та напрямки формування концептуальних засад соціальної держави / Л. Шаульська // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 1. – С. 41–48.

173. Шаульська Л. В. Соціально-трудова відносина як чинник розвитку трудового потенціалу / Л. В. Шаульська // Актуальні проблеми економіки. – 2005. – № 6. – С. 136–143.

174. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : монографія / Л. В. Шаульська. – Донецьк : Ін-т економіки промисловості НАН України, 2005. – 502 с.

175. Шевчук П. І. Соціальна політика / П. І. Шевчук. – Львів : Світ, 2003. – 400 с.

176. Шокун В. Напрямки вдосконалення системи соціальних витрат у разі безробіття / В. Шокун, Н. Анішина // Україна: аспекти праці. – 1997. – № 5. – С. 21–24.

177. Юрченко Ю. Поняття та зміст соціального забезпечення / Ю. Юрченко // Збірник наукових праць Національної академії Державного Управління при Президентові України. – 2003. – № 2. – С. 533–540.

178. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза : монографія / О. І. Амоша, О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк, Л. В. Шаульська та ін. – Донецьк : Ін-т економіки промисловості НАН України, 2006. – 208 с.

179. Яременко О. О. Соціальна політика: Теоретико-методологічні основи дослідження процесів формування та ефективності реалізації : монографія / О. О. Яременко. – К. : Ін-т економ. та прогнозув. НАН України ; УІСД ім. Олександра Яременка, 2006. – 480 с.

180. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под. ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. – М. : Изд-во МГУ ; «ЧеРо», 1996. – 623 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Мета, предмет, суб'єкт та об'єкт соціальної політики та регіональної соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу

	Соціальна політика¹	Регіональна соціальна політика збереження та розвитку трудового
Мета	Створення умов для посилення рівня соціального захисту та соціальної безпеки в суспільстві, досягнення соціальної злагоди, стабільності та соціальної цілісності.	Забезпечення збереження і розвитку трудового потенціалу регіону шляхом створення відповідних організаційно-правових і соціально-економічних передумов для вирішення існуючих проблем та розробки і реалізації відповідних регіональних соціальних програм.
Предмет	Соціальні аспекти життя людини та суспільства; соціальні відносини з приводу забезпечення соціальних гарантій, прав та соціального захисту громадян, які проживають в окремому регіоні та в країні у цілому	Соціальні аспекти життя людини та суспільства в регіоні; соціальні відносини з приводу забезпечення соціальних гарантій, прав та соціального захисту громадян, які проживають в окремому регіоні
Суб'єкт	Центральні органи державної влади, регіональні органи державної влади та органи місцевого самоврядування, керівні органи об'єднань роботодавців, роботодавці, керівні органи профспілкових об'єднань працівників, найманні працівники.	Регіональні органи державної влади та органи місцевого самоврядування, керівні органи об'єднань роботодавців, роботодавці, керівні органи профспілкових об'єднань працівників, найманні працівники.
Об'єкт	Окремі категорії та групи населення держави і відрізняються за характером, методами й обсягами соціального захисту.	Окремі категорії та групи економічно активного населення, котрі проживають на даній території і відрізняються за характером, методами й обсягами соціального захисту.

¹ Шевчук П. І. Соціальна політика / П. І. Шевчук. – Львів : Світ, 2003.

Додаток Б

**Кількість дошкільних закладів та їх функціонування в Україні
впродовж 1990-2008 рр.¹**

	Кількість закладів, тис.	в них місць, тис.	Кількість дітей у закладах, тис.	Охоплення дітей закладами, відсотків до кількості дітей відповідного віку
1990	24,5	2277	2428	57
1991	24,4	2243	2268	55
1992	23,8	2216	2063	51
1993	23,2	2189	1918	49
1994	22,3	2101	1736	47
1995	21,4	2014	1536	44
1996	20,2	1856	1342	41
1997	18,4	1770	1172	38
1998	17,6	1638	1103	38
1999	17,2	1216	1055	39
2000	16,3	1117	983	40
2001	15,7	1077	968	41
2002	15,3	1060	973	48
2003	15,0	1053	977	49
2004	14,9	1040	996	50
2005	15,1	1056	1032	51
2006	15,1	1063	1081	54
2007	15,3	1084	1137	56
2008	15,4	1110	1195	57

¹ Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Додаток В

**Загальноосвітні навчальні заклади в Україні впродовж 1990-2008 рр.
(на початок навчального року; тис. осіб)¹**

	Кількість закладів	Кількість учнів у загальноосвітніх навчальних закладах	Кількість учнів у загальноосвітніх навчальних закладах		Випуск учнів загальноосвітніми навчальними закладами		Кількість вчителів
			денних	вечірніх (змінних), включаючи тих, хто навчався заочно	закінчили школу II ступеня (одержали свідоцтво про базову загальну середню освіту)	закінчили школу III ступеня (одержали атестат про повну загальну середню освіту)	
1990/91	21,8	7132	6939	193	696	406	537
1991/92	21,9	7102	6918	184	699	409	543
1992/93	22,0	7088	6918	170	683	393	565
1993/94	22,1	7096	6937	159	674	375	579
1994/95	22,3	7125	6972	153	654	355	576
1995/96	22,3	7143	7007	136	639	361	596
1996/97	22,2	7134	7016	118	657	374	585
1997/98	22,1	7078	6970	108	670	378	571
1998/99	22,1	6987	6876	111	724	408	573
1999/00	22,2	6857	6743	114	737	434	576
2000/01	22,2	6764	6647	117	720	475	577
2001/02	22,2	6601	6486	115	738	505	568
2002/03	22,1	6350	6237	113	724	508	561
2003/04	21,9	6044	5936	108	720	526	551
2004/05	21,7	5731	5626	105	675	519	547
2005/06	21,6	5399	5301	98	649	515	543
2006/07	21,4	5120	5026	94	595	485	537
2007/08	21,2	4857	4768	89	561	467	531

¹ Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Додаток Д

Професійно-технічні навчальні заклади в Україні впродовж 1990-2008 рр.¹

	Кількість закладів	Кількість учнів, тис. осіб	Прийнято учнів, тис. осіб	Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників, тис. осіб
1990	1246	643,4	380,5	376,7
1991	1251	648,4	377,4	338,1
1992	1255	647,2	367,9	307,1
1993	1185	629,4	340,8	307,0
1994	1177	572,8	286,0	288,4
1995	1179	555,2	300,5	277,3
1996	1156	539,7	304,2	274,8
1997	1003	528,1	311,2	264,5
1998	995	529,0	304,2	259,2
1999	980	527,7	307,3	263,5
2000	970	524,6	307,3	266,8
2001	965	512,3	309,1	278,8
2002	962	501,9	311,0	282,4
2003	953	493,1	311,2	275,6
2004	1011	507,3	327,6	283,4
2005	1023	496,6	314,2	286,6
2006	1021	473,8	303,7	289,3
2007	1022	454,4	299,2	285,1
2008	1018	436,7	283,2	265,1

¹ Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Додаток Е

Вищі навчальні заклади в Україні впродовж 1990-2008рр. (на початок навчального року)¹

	Кількість закладів:		Кількість студентів у закладах, тис. осіб	
	I-II рівнів акредитації	III-IV рівнів акредитації	I-II рівнів акредитації	III-IV рівнів акредитації
1990/91	742	149	757,0	881,3
1991/92	754	156	739,2	876,2
1992/93	753	158	718,8	855,9
1993/94	754	159	680,7	829,2
1994/95	778	232	645,0	888,5
1995/96	782	255	617,7	922,8
1996/97	790	274	595,0	976,9
1997/98	660	280	526,4	1110,0
1998/99	653	298	503,7	1210,3
1999/00	658	313	503,7	1285,4
2000/01	664	315	528,0	1402,9
2001/02	665	318	561,3	1548,0
2002/03	667	330	582,9	1686,9
2003/04	670	339	592,9	1843,8
2004/05	619	347	548,5	2026,7
2005/06	606	345	505,3	2203,8
2006/07	570	350	468,0	2318,6
2007/08	553	351	441,3	2372,5

¹ Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Додаток Ж

**Кількість прийнятих студентів та підготовлених фахівців в Україні
впродовж 1990-2008 рр. (на початок навчального року) ¹**

	Прийнято студентів, тис. осіб		Випущено фахівців, тис. осіб		Кількість аспірантів *, осіб	Кількість докторантів *, осіб
	I-II рівнів акредитації	III-IV рівнів акредитації	I-II рівнів акредитації	III-IV рівнів акредитації		
1990/91	241,0	174,5	228,7	136,9	13374	...
1991/92	237,5	173,7	223,0	137,0	13596	503
1992/93	212,6	170,4	199,8	144,1	13992	592
1993/94	198,9	170,0	198,0	153,5	14816	765
1994/95	194,0	198,0	204,3	149,0	15643	927
1995/96	188,8	206,8	191,2	147,9	17464	1105
1996/97	183,4	221,5	185,8	155,7	19227	1197
1997/98	166,2	264,7	162,2	186,7	20645	1233
1998/99	164,9	290,1	156,9	214,3	21766	1247
1999/00	170,1	300,4	156,0	240,3	22300	1187
2000/01	190,1	346,4	148,6	273,6	23295	1131
2001/02	201,2	387,1	147,5	312,8	24256	1106
2002/03	203,7	408,6	155,5	356,7	25288	1166
2003/04	202,5	432,5	162,8	416,6	27106	1220
2004/05	182,2	475,2	148,2	316,2	28412	1271
2005/06	169,2	503,0	142,7	372,4	29866	1315
2006/07	151,2	507,7	137,9	413,6	31293	1373
2007/08	142,5	491,2	134,3	468,4	32497	1418

* На кінець 1990, 1991, ..., 2007 року.

¹ Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Додаток 3

Розподіл мігрантів за потоками і типом поселень в Україні впродовж 2007-2008 рр.¹

	2008			2007		
	число прибулих	число вибулих	сальдо міграції	число прибулих	число вибулих	сальдо міграції
Міські поселення та сільська місцевість (осіб)						
Всього	710748	695869	14879	758292	741454	16838
внутрішньо регіональна міграція	407507	407507	х	435844	435844	х
міжрегіональна міграція	265960	265960	х	275941	275941	х
міждержавна міграція	37281	22402	14879	46507	29669	16838
з країнами СНД	29551	14770	14781	34961	20344	14617
з іншими країнами	7730	7632	98	11546	9325	2221
Міські поселення (осіб)						
Всього	508568	467861	40707	541330	497752	43578
внутрішньо регіональна міграція	273801	258465	15336	291248	277817	13431
міжрегіональна міграція	205849	191496	14353	212721	196768	15953
міждержавна міграція	28918	17900	11018	37361	23167	14194
з країнами СНД	21913	11509	10404	26378	15615	10763
з іншими країнами	7005	6391	614	10983	7552	3431
Сільська місцевість (осіб)						
Всього	202180	228008	-25828	216962	243702	-26740
внутрішньо регіональна міграція	1337061	149042	-15336	44596	158027	-13431
міжрегіональна міграція	60111	74464	-14353	63220	79173	-15953
міждержавна міграція	8363	4502	3861	9146	6502	2644
з країнами СНД	7638	3261	4377	8583	4729	3854
з іншими країнами	725	1241	-516	563	1773	1210
Міські поселення та сільська місцевість (на 1000 осіб)						
Всього	15,4	15,1	0,3	16,3	16,0	0,3
внутрішньо регіональна міграція	8,8	8,8	х	9,4	9,4	х
міжрегіональна міграція	5,8	5,8	х	5,9	5,9	х
міждержавна міграція	0,8	0,5	0,3	1,0	0,7	0,3
з країнами СНД	0,6	0,3	0,3	0,8	0,5	0,3
з іншими країнами	0,2	0,2	0,0	0,2	0,2	0,0
Міські поселення (на 1000 осіб)						
Всього	16,1	14,8	1,3	17,1	15,7	1,4
внутрішньо регіональна міграція	8,7	8,2	0,5	9,2	8,8	0,4
міжрегіональна міграція	6,5	6,0	0,5	6,7	6,2	0,5
міждержавна міграція	0,9	0,6	0,3	1,2	0,7	0,5
з країнами СНД	0,7	0,4	0,3	0,9	0,5	0,4
з іншими країнами	0,2	0,2	0,0	0,3	0,2	0,1
Сільська місцевість (на 1000 осіб)						
Всього	13,8	15,6	-1,8	14,7	16,4	-1,7
внутрішньо регіональна міграція	9,1	10,2	-1,1	9,8	10,7	-0,9
міжрегіональна міграція	4,1	5,1	-1,0	4,3	5,3	-1,0
міждержавна міграція	0,6	0,3	0,3	0,6	0,4	0,2
з країнами СНД	0,5	0,2	0,3	0,6	0,3	0,3
з іншими країнами	0,1	0,1	-0,0	0,0	0,1	-0,1

¹ Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Додаток К

Анкета

Добрий ранок/день/вечір. Мене зватиЯ провожу опитування за дорученням Перед початком інтерв'ю я хочу наголосити, що не існує правильних або неправильних відповідей на жодне запитання анкети. Ми тільки хочемо знати, що насправді думають такі люди як Ви про ситуацію в нашій області.

Ви можете бути впевнені, що всі Ваші відповіді будуть використані лише в узагальненому вигляді.

1. Зараз я зачитаю проблеми, які стоять перед суспільством. Оцініть, наскільки серйозною для вашого населеного пункту є кожна з цих проблем?

	Дуже серйозна	Достатньо серйозна	Не особливо серйозна. Взагалі не серйозна	Важко відповісти	
1. економічні проблеми та нестабільність	1	2	3	4	5
2. безробіття та неповна зайнятість	1	2	3	4	5
3. несправедливі та незручні умови праці	1	2	3	4	5
4. злочинність та насильство	1	2	3	4	5
5. соціальна захищеність	1	2	3	4	5
6. недостатня чесність людей, що стоять при владі	1	2	3	4	5
7. насильство/ жорстокість в сім'ї	1	2	3	4	5
8. якість освіти	1	2	3	4	5
9. стан сфери охорони здоров'я	1	2	3	4	5
10. бідність та безпритульність	1	2	3	4	5
11. захист навколишнього середовища	1	2	3	4	5
12. низькі пенсії /зарплати	1	2	3	4	5
13. житлова проблема	1	2	3	4	5
14. проблеми з громадським транспортом	1	2	3	4	5
15. високі податки	1	2	3	4	5
16. соціальна допомога людям похилого віку	1	2	3	4	5
17. допомога тяжко хворим дітям/дітям інвалідам	1	2	3	4	5

2. Наскільки в цілому Ви обізнані з діяльністю органів місцевої влади та місцевого самоврядування?

1. значною мірою обізнаний
2. певною мірою обізнаний
3. не обізнаний
4. важко відповісти

3. На Вашу думку, наскільки відкритим є процес прийняття та виконання бюджету в області?

1. повністю відкритим
2. скоріше відкритим
3. настільки відкритий настільки ж і невідкритий
4. скоріше не відкритий
5. не відкритий

4. Скажіть, будь ласка, наскільки Вас цікавить інформація про прийняття та виконання обласного бюджету?

1. дуже цікавить
2. скоріше цікавить
3. важко сказати цікавить чи ні
4. скоріше не цікавить
5. зовсім не цікавить

5. На Вашу думку, за яких умов можливе підвищення віку виходу на пенсію на загальних підставах в найближчі роки ?

1. за умов підвищення рівня тривалості життя
2. за умов покращення стану здоров'я населення
3. за умов реформування пенсійної системи
4. значного підвищення розміру заробітної плати (до рівня високорозвинутих країн)
5. за умов підвищення розміру пенсій (до рівня високорозвинутих країн)
6. за умов забезпечення належних умов праці
7. за умови сприятливої екологічної ситуації
8. інше (вказіть) _____
9. за жодних умов не підвищувати
10. важко відповісти

6. Різним чи однаковим мусить бути вік виходу на пенсію для жінок і чоловіків?

1. жінки мусять раніше виходити на пенсію
2. вік виходу на пенсію має бути однаковим
3. чоловіки мусять виходити раніше на пенсію
4. важко відповісти

7. На Вашу думку, який оптимальний вік виходу на пенсію для жінок та чоловіків ?

1. для чоловіків (вказіть) _____
2. для жінок (вказіть) _____

8. На Вашу думку, чи вплине однаковий вік виходу на пенсію жінок і чоловіків на розмір їх пенсії в майбутньому?

1. чоловіки матимуть більшу пенсію ніж жінки
2. жінки матимуть більшу пенсію ніж чоловіки
3. не буде впливати
4. важко відповісти

9. Скажіть будь ласка, як би Ви оцінили стан Вашого здоров'я за 5 бальною шкалою (де 1- дуже поганий , 5- дуже добрий)?

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5
 дуже поганий _____ дуже добрий

10. Чи хворіли Ви протягом минулого 2007 року?

1. так
2. ні

11. Куди Ви зверталися за медичною допомогою протягом останнього року?

1. державна поліклініка
2. державна лікарня
3. державна швидка, невідкладна медична допомога
4. сімейний лікар
5. приватні медичні заклади

6. не звертався/ займався самолікуванням

12. Як часто протягом минулого року ви зверталися до державних медичних закладів?

1. більше ніж 1 раз на місяць
2. 5-6 раз на рік
3. 2-3 рази на рік
4. 1 раз на рік
5. важко відповісти

13. Наскільки Ви задоволені якістю надання Вам медичних послуг?

1. повністю задоволений
2. скоріше задоволений
3. настільки задоволений настільки і незадоволений
4. скоріше незадоволений
5. зовсім не задоволений

14. Скажіть, будь ласка, коли останнього разу Ви проходили медичне обстеження?

1. вкажіть кількість років _____
2. не пам'ятаю / важко відповісти
3. не проходив/ ла

15. З чієї ініціативи Ви проходили медичне обстеження?

1. власної
2. вимоги роботодавця
3. лікаря
4. батьків, родичів
5. інше _____
6. важко відповісти

16. На Вашу думку, як часто слід робити особисте медичне обстеження незалежно від стану здоров'я?

1. 1 раз на рік
2. 1 раз на 2-3 роки
3. 1 раз на 4-5 років
4. більше ніж через кожних 5 років
5. не потрібно
6. важко відповісти

17. Оцініть, будь ласка, рівень надання медичних послуг у Вашому населеному пункті за 5 бальною шкалою (де 1- зовсім незадоволений; 5- повністю задоволений).

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5
 зовсім незадоволений повністю задоволений

18. На Вашу думку, які основні причини неякісних медичних послуг?

1. недостатній рівень фінансування галузі
2. застаріле медичне обладнання
3. низький професійний рівень підготовки медичних працівників
4. низький рівень заробітної плати медичних працівників
5. брак кваліфікованих кадрів
6. низька платоспроможність пацієнта
7. байдужість до проблем хворого
8. інше _____
9. важко відповісти

19. В Україні планується впровадження загальнообов'язкового державного медичного страхування. Чи відомо Вам про це?

1. так
2. ні
3. важко відповісти

20. В чому, на Ваш погляд, полягає мета загальнообов'язкового державного медичного страхування?

1. покривати повну вартість всіх медичних послуг для всіх громадян
2. покривати частину вартості всіх медичних послуг для всіх громадян
3. покривати повну вартість найнеобхідніших медичних послуг для всіх громадян
4. покривати повну вартість найнеобхідніших медичних послуг лише для малозабезпечених громадян
5. інше _____
6. важко відповісти

21. В Україні зараз існує добровільне медичне страхування. Чи користуєтесь Ви цими послугами ?

1. так
2. ні
3. важко відповісти

22. Якому з варіантів участі населення в оплаті медичних послуг Ви надасте перевагу?

1. держава за рахунок податків та зборів надає всі необхідні медичні послуги всім громадянам безкоштовно
2. держава за рахунок податків та зборів надає безкоштовно всім громадянам лише гарантований необхідний мінімум медичних послуг. Для отримання інших медичних послуг треба купувати страховку .
3. держава за рахунок податків та зборів надає безкоштовно всі необхідні медичні послуги лише малозабезпеченим громадянам. Усім іншим громадянам треба купувати страховку .
4. держава за рахунок податків та зборів оплачує частину вартості всіх медичних послуг для всіх громадян. Всі повинні доплачувати невеликі суми за будь-яку медичну допомогу (відвідання поліклініки, виклик швидкої і т. д.)

23. Як Ви вважаєте, на чому мають бути зосереджені зусилля держави, щоб забезпечити краще майбутнє для Вас?

1. створення робочих місць
2. надання соціальних гарантій у разі втрати працездатності.
3. створення умов для відкриття своєї власної справи.
4. надання пільгових або безпроцентних кредитів
5. розширення можливостей для підвищення освітнього та професійного рівня
6. доступ кожного до отримання високоякісної вищої освіти
7. інше (вказіть) _____
8. важко сказати

24. Які установи, агентства, організації, що надають послуги, допомогу в працевлаштуванні громадян Ви знаєте/ чули?

1. державна служба зайнятості
2. відділи з працевлаштування студентів у навчальних закладах
3. молодіжні центри (біржі праці)
4. громадські організації
5. недержавні рекрутингові агентства

6. недержавні кадрові агентства
7. інші (вказіть) _____
8. жодних
9. важко відповісти

25. До яких установ, агентств, організацій, що надають послуги, допомогу в працевлаштуванні громадян Ви зверталися коли-небудь?

1. державна служба зайнятості
2. молодіжні центри (біржі) праці
3. відділи з працевлаштування студентів у навчальних закладах
4. громадські організації
5. недержавні рекрутингові агентства
6. недержавні кадрові агентства
7. інші (вказіть) _____
8. до жодних не звертався
9. важко відповісти

26. Якими послугами установ, агентств, організацій, що надають допомогу в працевлаштуванні громадян Ви скористалися? (Зазначте всі слушні варіанти відповіді)

1. надання інформації про наявність вакансій, направлення на співбесіду з роботодавцем.
2. працевлаштування на робочі місця створені за рахунок дотацій роботодавцеві.
3. організація стажувань на робочих місцях.
4. проведення ярмарків вакансій.
5. професійне навчання – підготовка або перепідготовка.
6. надання консультаційних послуг у підготовці до співбесіди з роботодавцем.
7. послуги з профорієнтації.
8. залучення до оплачуваних громадських робіт.
9. працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту, у т. ч. неповнолітніх, на робочі місця, що заброньовані в межах 5% квоти по робітничим професіям.
10. створення додаткових робочих місць шляхом надання дотацій роботодавцеві.
11. надання методичної інформаційної підтримки щодо забезпечення підприємницької діяльності.
12. виплата одноразової допомоги з безробіття для відкриття власної справи (бізнесу)

27. Якби Вам довелося шукати роботу, то куди або до кого Ви звернулися б за допомогою у працевлаштуванні?

1. у державну службу зайнятості
2. у молодіжні центри (біржі) праці
3. до відділу з працевлаштування студентів у навчальних закладах
4. у громадські організації
5. до недержавних рекрутингових агенцій
6. до недержавних кадрових агентств
7. безпосередньо до роботодавця (на підприємство, установу)
8. до друзів, родичів, знайомих
9. до оголошень в ЗМІ
10. до сайтів про працевлаштування в Інтернеті
11. інше (вказіть) _____
12. важко відповісти

28. Що для Вас найголовніше у роботі? (Зазначте не більше 3-х варіантів відповіді)

1. - комфортні умови праці
2. - стабільність компанії/організації

3. - перспектива кар'єрного зростання
4. - відчувати свою необхідність компанії/організації
5. - велика заробітна плата
6. - хороші відносини керівництва з підлеглими
7. - нормований робочий день
8. - професійне зростання, можливість навчання, підвищення кваліфікації
9. - престижність компанії в якій працюю
10. - хороші відносини в колективі
11. - цікава робота
12. - можливість реалізувати свої здібності
13. - західний стиль менеджменту
14. - займатися улюбленою справою
15. - бачити результати своєї роботи
16. - бути корисним людям
17. - мати чисте та легке заняття
18. - відносна свобода в робочий час
19. - інше (вказіть) _____
20. - важко відповісти

29. Скажіть, будь ласка, чи працюєте Ви зараз?

1. – так, повний робочий день
2. – так, неповний робочий день
3. – ні

30. Якщо Ви не працюєте, то яка з наведених нижче характеристик краще описує Ваше положення, яке Ви маєте ?

1. – студент, учень
2. – пенсіонер
3. – інвалід
4. – домогосподарка
5. – перебувала/вав в декретній відпустці
6. – безробітний
7. – інше (запишіть) _____

31. Яка була основна причина, що Ви погодилися на роботу із частковою зайнятістю (неповний робочий день)?

1. Ви не знайшли роботу із повною зайнятістю
2. Вам довелося перейти з повної зайнятості на часткову через економічні труднощі у Вашій організації/компанії
3. Ви поєднуєте навчання із частковою зайнятістю
4. Вам не дозволяє працювати повний робочий день стан Вашого здоров'я
5. Причини, пов'язані з самою роботою (погані умови праці, незадовільний психологічний клімат в колективі)
6. Через піклування про дітей або людей похилого віку, інвалідів
7. Особисті інші причини
8. Ви не хотіли працювати повний робочий день
9. Інші причини (вказіть) _____
10. Важко відповісти

32. Скажіть, будь ласка, який у Вас загальний трудовий стаж ?

1. до року
2. від року до 5-х

3. від 6-10 років
 4. від 11-20 років
 5. від
- б. не маю трудового стажу

33. Скільки раз впродовж своєї трудової кар'єри Ви змінювали місце роботи?

1. _____ (кількість раз)
2. жодного разу

34. Які основні причини того, що Ви змінили/змінювали основне місце роботи?

1. Несвоєчасна виплата заробітної плати;
2. Низький рівень заробітної плати;
3. Неритмічна робота;
4. Скорочення штатів, звільнення працівників;
5. Байдужість адміністрації до інтересів працівників;
6. Скрутне фінансове становище підприємства;
7. Напружена соціально-психологічна ситуація в колективі;
8. Несправедливий розподіл трудових обов'язків висока інтенсивність праці, яка не відповідає рівню оплати;
9. Оплата праці не відповідає рівню життя і потребам моєї сім'ї;
10. Працівнику небезпечно відстоювати власну думку у відносинах з керівництвом;
11. Кар'єра і розмір заробітної плати часто залежить не від результатів праці, а від особистих відносин з керівництвом;
12. Інше (вказіть) _____
13. Важко відповісти

35. Скажіть, будь ласка, який у Вас стаж роботи за Вашим останнім, основним місцем роботи ?

1. _____ кількість років

36. Яку посаду Ви займаєте в даний час? _____

37. Який у Вас трудовий договір (контракт)?

1. трудовий договір на необмежений строк або постійне призначення
2. тимчасове призначення без перспектив на постійну роботу
3. тимчасове призначення з перспективою на постійну роботу
4. сезонний договір
5. без договору
6. інше _____

38. Чому Ви погодилися на роботу з тимчасовим/сезонним договором/ без договору?

1. Ви не могли знайти постійну роботу
2. Ви не хотіли постійну роботу
3. такі умови праці для всіх співробітників цієї організації/компанії
4. інші причини (які саме?) _____

39. Яким чином Ви знайшли роботу, на якій зараз працюєте?

1. звернувся/лась в компанію/ організацію за власною ініціативою.....
2. одержав/ла інформацію від знайомих родичів
3. через оголошення в пресі
4. через оголошення в Інтернеті
5. через оголошення по радіо

6. через навчальний заклад/ навчальний центр
7. через біржу праці / державний центр зайнятості
8. через приватне агентство з працевлаштування
9. завдяки професійним зв'язкам
10. пройшов/ла конкурсний відбір
11. з Вами зв'язалась компанія / організація із пропозицією роботи
12. був/ла переведений/а на іншу посаду, в інший підрозділ компанії/організації
13. відкрив/ла свою справу
14. інше(запишіть) _____

40. Як би Ви охарактеризували свою роботу?

1. робота важка, не цікава
2. робота монотонна, нудна
3. робота спокійна, не вимагає особливого нервового напруження
4. робота цікава змістовна
5. інше(вказіть) _____
6. важко відповісти

41. Наскільки корисною для одержання Вами цієї роботи була здобута Вами освіта?

1. дуже корисною
2. скоріше корисною
3. скоріше не корисною
4. зовсім не корисною
5. важко відповісти

42 Скажіть, будь ласка, наскільки Ви реалізуєте за допомогою своєї роботи нижче перераховані потреби в праці

Потреби в праці	Повністю реалізую	Скоріше реалізую	Не можу вирішити реалізувати чи ні	Скоріше не реалізую	Зовсім не реалізую
1. потреба в праці задля забезпечення матеріального добробуту	1	2	3	4	5
2. потреба в праці як діяльності, яка дає моральне задоволення;	1	2	3	4	5
3. потреба в праці як засобі самореалізації	1	2	3	4	5
4. потреба в праці як засобі досягнення певного соціального статусу	1	2	3	4	5
5. потреба в праці як в постійному місці роботи	1	2	3	4	5
6. потреба в праці як у засобі професійного спілкування	1	2	3	4	5
7. праця є умовою розвитку особистості, основною потребою сучасної людини	1	2	3	4	5
8. праця є умовою кар'єрного зростання, підвищення кваліфікації і професійних навичок.	1	2	3	4	5

43 З якими, з нижче перерахованих, проблем Ви зіткнулися на Вашому підприємстві (організації) протягом останніх трьох років? (не більше 5-ти варіантів відповідей)

1. Несвоєчасна виплата заробітної плати;
2. Низький рівень заробітної плати;
3. Неритмічна робота;
4. Скорочення штатів, звільнення працівників;
5. Байдужість адміністрації до інтересів працівників;

6. Скрутне фінансове становище підприємства;
7. Напружена соціально-психологічна ситуація в колективі;
8. Несправедливий розподіл трудових обов'язків висока інтенсивність праці, яка не відповідає рівню оплати;
9. Оплата праці не відповідає рівню життя і потребам моєї сім'ї;
10. Працівнику небезпечно відстоювати власну думку у відносинах з керівництвом;
11. Кар'єра і розмір заробітної плати часто залежить не від результатів праці, а від особистих відносин з керівництвом;
12. Інше (вказіть) _____
13. Жодної
14. Важко відповісти

44. Скажіть, будь ласка, чи достатньо Вам навичок, знань, вміння для виконання Ваших функціональних обов'язків? Для оцінки використовуйте 5-ти бальну шкалу, де 1- означає "зовсім недостатньо", а 5- "цілком достатньо"

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____
 зовсім недостатньо повністю достатньо

45. Наскільки Ви задоволені можливостями подальшого професійного зростання у вашій компанії/організації (можливістю підвищення рівня кваліфікації/перекваліфікації, відвідування семінарів, тренінгів)? Для оцінки використовуйте 5-ти бальну шкалу, де 1- означає "зовсім незадоволений", а 5- "повністю задоволений"

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____
 зовсім незадоволений повністю задоволений

46. На Вашу думку, що ускладнює професійне зростання працівників Вашої організації/компанії?

1. недостатня кількість тренінгів, учбових програм
2. навчання планується без врахування інтересів працівників
3. недостатня увага з боку керівництва щодо питань навчання
4. інше(що саме?) _____
5. нічого
6. важко відповісти

47. Чи проходили Ви яке-небудь додаткове навчання або стажування, оплачуванні або організовані Вашим роботодавцем?

1. так
2. ні

48. Яка була мета цього навчання?

1. допомогти адаптуватися Вам до роботи
2. навчити Вас технічним прийомам
3. ознайомити Вас із компанією
4. підготувати Вас до конкурсного відбору
5. підготувати Вас до іншої роботи
6. підвищити Вашу кваліфікацію
7. інше (запишіть) _____

49. Що відбулося після цього курсу/ програми навчання?

	так	ні	Важко відповісти
1. Підвищився розмір Вашої заробітної плати	1	2	3
2. Розширилося коло Ваших обов'язків	1	2	3
3. Ви змінили місце роботи	1	2	3
4. Змінився зміст Вашої роботи	1	2	3
5. Ви підвищили свій професійний рівень	1	2	3

50. Скільки , на Вашу думку, має отримувати працівник Вашого профілю, щоб компенсувати затрати сил та енергії? _____ гр..

51. Яке з нижченаведених суджень краще за все характеризує Ваше відношення до рішень, що приймаються у Вашій компанії/організації?

1. Я розумію і схвалюю більшість рішень керівництва компанії
2. Я розумію і не схвалюю більшість рішень керівництва компанії
3. Я не розумію, однак схвалюю більшість рішень керівництва компанії
4. Я не розумію і не схвалюю більшості рішень керівництва компанії
5. важко відповісти

52. Як Ви вважаєте, наскільки захищені працівники на Вашому підприємстві від несправедливого звільнення?

1. Повністю захищені;
2. Скоріше захищені;
3. Важко сказати однозначно захищені, чи ні;
4. Скоріше не захищені;
5. Не захищені.

53. Чи можете Ви висловлювати відкрито своє невдоволення та піднімати особисті питання перед роботодавцем?

1. Так
2. Ні
3. Важко відповісти

54. Скажіть будь ласка, як часто виникають конфлікти на вашому підприємстві/організації ?

1. дуже часто
2. часто
3. час від часу
4. рідко
5. ніколи

55. Чи маєте Ви додаткову роботу, крім Вашої основної роботи?

1. так
2. ні

56. Давайте пригадаємо Вашу першу роботу. Чи працювали Ви за першим здобутим Вами фахом?

1. працював/ла за першим здобутим фахом
2. працював/ла за близьким до першого здобутого фаху
3. працював за іншим фахом

57. Якщо Ви працювали не за першим здобутим фахом, то з яких причин чи обставин ? (всі варіанти відповіді)

1. не зміг (не можу) влаштуватися за першим здобутим фахом, оскільки працевлаштування за ним пов'язане із жорсткою конкуренцією
2. здобутий мною свого часу фах сьогодні не користується попитом
3. змушений працювати за іншим фахом, оскільки робота за набутим фахом є низько дохідною.
4. доводиться працювати за іншим фахом через різні життєві обставини
5. інше _____

ДЕМОГРАФІЧНИЙ БЛОК

58. Ваша стать:

1. чоловіча
2. жіноча

59. Скільки років Вам виповнилось? _____ років

1. 18-29
2. 30-39
3. 40-49
4. 50-59
5. 60 +

59. Ваша освіта

1. – початкова, неповна середня
2. – середня загальна
3. – середня спеціальна (технікум, училище, коледж)
4. – н/вища або перший ступень вищої освіти (бакалавр)
5. – повна вища освіта (спеціаліст, магістр)

60. Скажіть, будь ласка, до якої групи працівників Ви себе відносите, якщо говорити про основне місце роботи?

1. Керівник/заступник підприємства
2. Керівник підрозділу підприємства/установи
3. Кваліфікований спеціаліст –заняття, що потребує вищої освіти
4. Кваліфікований спеціаліст –заняття, що потребує середньо спеціальної освіти
5. Службовець із технічного та обслуговуючого персоналу
6. Кваліфікований робітник
7. Різнороб/підсобний робітник
8. Робітник, що зайнятий фізичною працею в с/г
9. Військовослужбовець
10. Приватний підпрємець
11. пенсіонер/інвалід
12. студент
13. перебуваєте у декретній відпустці
14. ІНШЕ _____

61. Скажіть, будь ласка, до якого класу (верстви) в суспільстві Ви б себе віднесли ?

1. – до вищого
2. – до середнього
3. – до нижчого
4. – важко відповісти

62. Що, на Вашу думку, найбільшою мірою визначає належність людини до того чи іншого соціального класу/верстви ? (всі відповіді)

1. – сім'я, з якої людина походить
2. – рівень освіти
3. – стиль життя, проведення вільного часу
4. – дохід, матеріальне становище сім'ї
5. – престиж професії
6. – рівень кваліфікації
7. – заняття підприємницькою діяльністю
8. – характеристики підприємства, де я працюю
9. – посада на роботі
10. – інше _____
11. – важко відповісти

63. Охарактеризуйте, будь ласка, Ваш сімейний стан:

1. – ніколи не був(ла) у шлюбі
2. – перебуваю у зареєстрованому шлюбі
3. – перебуваю у фактичному, незареєстрованому шлюбі
4. – розлучений (на) офіційно
5. – розлучився(лась), але офіційно не оформили
6. – вдівець/ вдова

64. Скільки у Вас дітей віком до 16 років ?

1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 і більше _____ 6 (не маю дітей)

65. Скільки всього осіб проживає разом з Вами, включаючи Вас, і веде спільне господарство ?

1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___ 6 ___ 7 ___ 8 ___ 9 ___ 10 і більше

66. Оцініть, будь ласка, рівень матеріального стану Вашої сім'ї. Він.....

1. дуже низький
2. низький
3. нижче за середній
4. середній
5. вище за середній
6. дуже високий

67. До якої з наступних груп населення Ви себе відносите?

1. Ми ледве зводимо кінці з кінцями. Грошей не вистачає навіть на продукти.
2. На продукти грошей вистачає, але придбання одягу викликає фінансові ускладнення
3. Грошей вистачає на продукти і одяг. Але придбання речей тривалого користування (телевізор, холодильник) є для нас скрутним
4. Ми можемо без складнощів придбати речі тривалого користування. Проте для нас складно придбати автомобіль
5. Ми можемо дозволити собі придбати достатньо дорогі речі, такі як автомобіль, квартира
6. ВАЖКО ВІДПОВІСТИ

68. Скажіть, будь ласка, яким був Ваш особистий дохід за минулий місяць?

69. Скажіть, будь ласка, яким був сукупний дохід Вашої сім'ї за минулий місяць після відрахування податків? Складіть з/п на всіх місяцях роботи, пенсії, стипендії, допомогу на дітей, інші грошові надходження всіх членів сім'ї.

70. В якому районі Ви проживаєте?

- | | | | |
|-----------------|----------------|--------------------|--------------------|
| 1. Бережанський | 5. Заліщицький | 9. Кременецький | 13. Підгаєцький |
| 2. Борщівський | 6. Збараський | 10. Лановецький | 14. Терехівський |
| 3. Бучацький | 7. Зборівський | 11. Монастирський | 15. Тернопільський |
| 4. Гусятинський | 8. Козівський | 12. Підволочиський | 16. Чортківський |
| | | | 17. Шумський |

71. В якому населеному пункті Ви мешкаєте?

1. обласний центр
2. районний центр
3. село/ смт

ДЯКУЄМО ЗА УЧАСТЬ В ДОСЛІДЖЕННІ!

Запорука:

Я підтверджую, що опитування проведено мною у відповідності з інструкцією методом особистого інтерв'ю з респондентом, відібраним за маршрутним методом.

ПІДПИС ІНТЕРВ'ЮЄРА: _____

ПРИЗВИЩЕ, ІНІЦІАЛИ: _____ Код _____