

міждержавної трудової міграції спричиняє багато проблем для зовнішніх трудових мігрантів з України в доступі ними до юридичного та захисту зайнятості, здоров'я та соціального захисту в порівнянні з іншими працівниками. Більше того країни Західної, Центральної та Східної Європи перебувають на різних етапах розвитку міграційного законодавства, що значно ускладнює процеси укладання двосторонніх та багатосторонніх угод з приводу працевлаштування іноземної робочої сили, боротьби з нелегальною трудовою міграцією, регулювання міждержавних переміщень працересурсного потенціалу [10, 49].

Нині особливо актуальною є співпраця з міжнародними організаціями, правове регулювання зовнішньої трудової міграції, а також прийняття Закону України «Про трудящих мігрантів» та ратифікація Верховною Радою України Конвенції Міжнародної Організації Праці за №143 (1975 р.) «Про зловживання у сфері міграцій та про забезпечення трудовим мігрантам рівних можливостей і повернення», що дозволить привести до правового поля на основі міжнародних норм правову відповідність участі України в Європейському і світовому міграційному просторі, як рівноправного суб'єкта.

1. Міграційні процеси у сучасному світі: світовий, регіональний та національний виміри (понятійний апарат, концептуальні підходи, теорія та практика). Енциклопедія / За ред. Римаренка Ю.І. – К.: Довіра, 1998 – 912 с.

2. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної ради України 28 червня 1996 року. – К.: Преса України, 1997. – 80 с.

3. Закон України «Про біженців». – Закони, постанови та інші акти, прийняті Верховною Радою України на восьмій сесії, вересень-грудень 1993 р. – Ч. II. – С. 349-357.

4. Білуха Ю. Виступ на 49-ій сесії виконавчого комітету УВКБ ООН // Проблеми міграції. – 1998. - № 4. – С. 43-44.

5. Звернення Прем'єр-міністра України Валерія Пустовойтенка до Верховного Комісара ООН у справах біженців пані Садако Огата // Проблеми міграції. – 1998. - № 4. – С. 42.

6. Гелтон А. Правові аспекти регулювання вимушеного переселення після розпаду Радянського Союзу // Проблеми міграції. – 1998. - № 3. – С. 40-47.

7. Малиновська О. Біженці в Україні // Проблеми міграції. – 1998. - № 2. – С. 2-12.

8. Питюрєнко Е.И. Система расселения и территориальная организация народного хозяйства. – К.: Наук. думка, 1983. – 196 с.

9. Попок А., Лагутов Ю. Україна – діаспора: нові перспективи законодавчого регулювання взаємин // Універсум. – 1998. - № 5-6. – С. 36-37.

10. Данюк В.М. Європа вивчає проблеми трудової міграції // Україна: аспекти праці. – 1999. - № 2 – С. 48-49.

Normal – legal Aspects of the Regulation of the Migrational Processes. The legislative base and normal – legal maintenance of the regulation of the movement of the population of Ukraine between states and also the migrational movements of the population inside the country on conditions of state independence are analysed. The problem of signing the agreements between Ukraine and other countries as for as the regulation of law labour migration is concerned.

Репела Н. П.

НИНІШНІ ОСОБЛИВОСТІ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ГОСПОДАРЬСЬКОМУ КОМПЛЕКСІ РЕГІОНУ (НА ПРИКЛАДІ ІВАНО-ФРАНКІВЩИНИ)

Проаналізована заробітна плата як основне джерело доходів населення. Розглянуто чинники, які на неї впливають, а також рівень оплати праці в Івано-Франківській області.

Чим вищий життєвий рівень країни, тим вищі в ній заробітки.

Проблема доходів сьогодні є однією з найактуальніших як з огляду на інтереси конкретної людини, так і економіки в цілому.

Рівень життя суспільства означає забезпе-

ченість населення необхідними для життя матеріальними та духовними благами, тобто певний рівень задоволення потреб людей. Набір необхідних для життєдіяльності благ та послуг повинен задовольняти різноманітні потреби, що стосуються умов праці, освіти, охорони здоров'я, якості харчування, житла тощо. Ступінь задоволення потреб залежить від доходів, які отримують члени суспільства та їхні родини.

На рівень доходів впливають розбіжності

в рівні заробітної плати і складі сімей. Причинами нерівності доходів є також відмінності у фізичних та розумових здібностях людей, освіті і професійній підготовці.

Започаткування і розвиток ринкових реформ завжди супроводжуються реформуванням системи заробітної плати

Існує аксіома: чим вищий життєвий рівень країни, тим кращі у ній заробітки. Отож, проблема доходів сьогодні є однією з найактуальніших як з погляду на інтереси конкретної людини, так і економіки в цілому. Адже ступінь суспільного означає забезпеченість населення необхідними для життя матеріальними та духовними благами, тобто певний рівень задоволення вимог людей. Набір доконечних для життєдіяльності благ та послуг повинен сприяти різноманітним потребам, що стосуються умов праці, освіти, охорони здоров'я, якості харчування й житла тощо. Усе це, звісна річ залежить від суспільних та сімейних доходів.

На їх рівень впливають розбіжності в рівні заробітної плати і складі сімей. Причинами однакових доходів є також різниця у фізичних та розумових здібностях людей, освіті і професійній підготовці.

Започаткування і розвиток ринкових реформ завжди супроводжуються суттєвими змінами системи заробітної плати, становлення національного ринку праці – одна із найважливіших проблем ринкової системи. Саме він виявляє корисність і цінність робочої сили, тобто того чи іншого виду праці, регулює попит і пропозицію праці, розділяє робочу силу між галузями економіки та регіонами країни. Власне, ринок праці, як й інші ринки, ґрунтується на взаємодії чинників ціни праці (заробітної плати), попиту на неї та її пропозиції. Остання визначається рівнем заробітної плати (ціною праці), а також рівнем податків, потребами у матеріальному забезпеченні непрацюючих членів сім'ї найманого працівника, звичками і традиціями, культурою та релігією тощо.

Стан рівноваги ринку праці визначається рівноважною ціною (певним рівнем заробітної праці), що збалансовує попит та пропозицію праці [5,98]. Адже на відхилення заробітної плати від ціни ринкової рівноваги впливають чинники, які зумовлюють її диференціацію, тобто надання переваги даній групі працівників порівняно з іншими (жіно-

ча та дитяча праця, расизм тощо). Також впливають на ціну робочої сили такі нецінові чинники, як привабливість, престижність, творчий характер праці, тощо. Крім того, диференціація в оплаті праці пов'язана із рівнем освіти та професійної підготовки працівників, оскільки отримання освіти та високого рівня кваліфікації потребують значних затрат, що є своєрідними інвестиціями в „людський капітал”. Тому ці інвестиції повинні окупитися, інакше зникне стимул до таких витрат, які є джерелом економічного прогресу.

Ефективне функціонування та соціальний розвиток економіки нашої держави може забезпечуватися передусім формуванням належних індивідуальних матеріальних стимулів, провідною формою реалізації яких є оплата праці працездатного населення.

Аби краще збагнути сутність заробітної плати як категорії ринкової економіки, звернімо увагу на такі положення:

– заробітна плата формується на межі відносин сфери виробництва і відносин обміну робочої сили;

– заробітна плата має забезпечувати об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили й ефективного функціонування виробництва обсяг життєвих благ, які працівник має отримати в обмін на свою працю.

Світовий досвід переконує, що рівень оплати праці залежить від того, яка частина валового внутрішнього продукту виділяється у фонд споживання. В Україні протягом останніх років спостерігається тенденція до зниження питомої ваги фонду оплати праці у ВВП. Так, за період з 1991 по 2001 рр. реальний ВВП у порівняльних цінах 1990 р. знизився у 2,1 раза, а заробітна плата – у 2,6 раза. Отже, темпи зниження реальної заробітної плати були значно вищими за темпи реального ВВП. Основною причиною такого стану справ стало те, що темпи зростання цін на споживчі товари і послуги за 1991 – 2001 рр. перевищували у 2,6 раза темпи зростання номінальної заробітної плати.

Для забезпечення поступового підвищення питомої ваги оплати праці у ВВП необхідно досягти фінансової стабільності та фінансового оздоровлення нарощування обсягів виробництва, зменшення податкового навантаження. Якщо останнє мало помітним, то заробітна плата неодмінно вико-

нуватиме свої функції – стимулюючу, регулюючу та відтворювальну. Тут же слід зазначити, що повна та ефективна реалізація цих головних функцій оплати праці можлива за умови формування і послідовного здійснення науково обґрунтованої її політики як на макрорівні (держава, галузь, регіон), так і на мікрорівні (підприємство, організація, їхні підрозділи). За таких умов робоча сила буде мати стимул, що позитивно вплине на продуктивність праці. В сучасному житті це основний мотиваційний механізм. Адже робоча сила як товар має мінімальну ціну, яка визначається прожитковим мінімумом, що характеризується рівнем доходів, необхідних для придбання людьми продуктів харчування на нижній межі фізіологічних норм, а також для задоволення бодай мінімальних потреб в одязі, оплаті житла і транспортних послугах, у предметах санітарії та гігієни.

За умов диференціації доходів та рівня життя виникає гостра соціальна проблема бідності. Бідність – це той рівень життя, який не може забезпечити нормальні умови для відтворення населення. Кількісно це рівень виражається показником „прожитковий мінімум”. Тому він має бути достатнім для функціонування людини як члена суспільства в умовах реального ціноутворення. Він обраховується на основі принципів і механізмів ринкового ціноутворення і становить базу для визначення такого соціального стандарту, як мінімальна заробітна плата. Але не завжди так буває. Наприклад, у 2002 р. номінальна заробітна плата була у два з лишком рази менша ніж офіційно встановлений прожитковий мінімум. Тож мінімальна заробітна плата, зокрема повинна регулюватися із урахуванням рівнів економічного розвитку країни, продуктивності праці, середньої заробітної

плати, а також вартісної величини мінімального споживчого бюджету („кошика”).

Також внаслідок зростання розбіжностей у темпах росту цін на споживчі товари та послуги і збільшення номінальної заробітної плати протягом зазначеного періоду, відбулося падіння реальної заробітної плати переважної більшості працюючих у різних сферах економіки, що посилює негативні тенденції у галузі заробітної плати. Суть і характер причинно-наслідкових зв'язків між працею людини та результатами цієї праці дістають свій вияв у зростанні добробуту, зміні соціального статусу працівника в умовах індустріального виробництва.

Аналізуючи зарплату в регіони України, можна побачити її різницю, у кожному з них. Зокрема, розмір доходу працівника багато в чому залежить від рівня розвитку соціально-економічних відносин, що склалися у певній місцевості країни. Так, наприклад, у Дніпропетровській області заробітна плата – за травень 2002 р. становила 504 грн., в Івано-Франківській – 392 грн., у Закарпатській – 351 грн., а у Львівській – 396 грн., у Київській – 445 грн., а у м. Києві – 722 грн.



Такий графік засвідчує на перший погляд, що номінальна заробітна плата в різних регіонах України зростає. Однак насправді й надалі відбувається її падіння. Аналіз динаміки показників номінальної та реальної заробітної плати в Івано-Франківській області

дає всі підстави говорити про загострення кризових явищ в оплаті праці та відтворенні робочої сили. За 2002 – і початок 2003 рр. спостерігалось певне зростання номінальної і реальної заробітної плати. Але рівень останньої залишився низьким і в більшості районів нашої області навіть не досяг прожиткового мінімуму.

Згідно з статистичними даними у 2002 р. з 14 районів і 5 міських рад лише у Івано-Франківській, Калуській міських радах, Надвірнянському та Долинському районах середньомісячна заробітна плата перевищувала прожитковий мінімум на 6,4–16,6 % [1,21]. Найвищі заробітки залишаються у Надвірнянському (451,02 грн.) і Долинському (498,64 грн.) районах, де розміщені підприємства паливно-енергетичного комплексу, найнижчі – у Тлумачькому, Рогатинському та Городенківському районах, де основна частка працюючих зайнята в сільськогосподарському виробництві і рівень заробітної плати становить лише 48,0–52,0% розміру прожиткового мінімуму.

Значна частина тих, хто працює, отримує заробітну плату нижчу прожиткового мінімуму. Так, за даними Держкомстату України в Івано-Франківській області в березні – квітні 2003 р. зайняті в сільському, лісовому та рибному господарствах, торгівлі, освіті, охороні здоров'я та соціальній допомозі і культурі отримували середню зарплату 210 грн. на місяць при прожитковому мінімумі на особу, яка працює 365 грн [2,8].

Хоча назагал індекс реальної заробітної плати за останні роки має тенденцію до збільшення (у 2000 р. на 0,8%, у 2001 р. – на 20,7%, а у – 2003 р. – на 21,6%), все ж купівельна спроможність її залишається ще досить низькою.

Крім того, існують ще недоліки у забезпеченні захисту прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати та погашення заборгованості із її виплат. Так, станом на 1 червня 2003 р. із 2615 звітуючих одиниць 610 підприємств мають заборгованість із заробітної плати. По суті, це 37,6 тис. працівників не отримали її у визначені терміни, з них кожен п'ятий – більше як за 6 місяців, зокрема у лісовому господарстві – майже кожен другий, сільському господарстві – кожен четвертий, на транспорті, в будівництві і промисловості – кожен п'ятий штатний працівник [3,6].

Також на 1.05.2003 р. зареєстровано 37 990 осіб безробітними, з яких 2 273 не отримали будь-якої допомоги з цього приводу.

Соціально така демографічна структура, як і раніше, характеризується високою часткою безробітних жінок (65,0%) та молоді (24,0%). Це явище має тенденцію дорегресивних змін. Порівняно з попереднім часом з 1 листопада 2002р. їх частка навіть дещо зросла. Переважаюча більшість безробітних (64%) проживає у сільській місцевості.

Наведені дані свідчать про низький рівень життя трудового населення Івано-Франківської області, а також про та існування в економіці таких ганебних процесів, як бідність та зубожіння в його середовищі. То ж основною проблемою сьогодення є підняття матеріального добробуту людей.

Насамперед це пов'язано із доконечною потребою реформування оплати праці як основного джерела доходів населення, що й досі негативно позначається на рівні життя населення.

Окрім того, важливою причиною, що гальмує реформування оплати праці в економіці України, є намагання розв'язати проблеми заробітної плати без комплексного вирішення проблем інших складових фінансово-економічного механізму, насамперед податкової, грошово-кредитної, банківської, фінансової систем, а також приведення в дію організаційно-економічного механізму на всіх рівнях управління і захисту населення.

Ефективність організаційно-економічного механізму регулювання доходів усіх, хто працює, найближчим часом значною мірою залежатиме від того, якою буде державна політика щодо заробітної плати, наскільки вдало використовуватимуться органами державної влади прямі і непрямі важелі впливу на рівень, структуру і динаміку зарплати.

Держава здійснює політику щодо оплати праці через механізми її регулювання. Використання тут конкретних важелів залежить від впливу різноманітних чинників, які встановлюватимуть:

1. умови визначення частини доходу, що спрямовується на оплату праці;
2. мінімальну заробітну плату;
3. міжгалузеве співвідношення в оплаті праці;
4. умови і розміри оплати праці в бюджетних установах;

5. рівні оподаткування підприємств і доходів працівників.

Підбиваючи підсумки викладеного матеріалу, можна з прикрістю констатувати що ні законодавство, ні економічна політика держави, ні повсякденна діяльність бізнесу не сприяли формуванню організації оплати праці. Тому потрібно розробити конкретні заходи щодо реалізації підвищення реальних доходів та рівня життя населення, насамперед перерахувати питому вагу оплати праці у ВВП.

1. Грошові доходи та витрати населення області: Статистичний збірник. Івано-Франківське обласне управління статистики, 2002. – С. 20-26.

2. Економічне і соціальне становище Івано-Франківського регіону за січень – травень 2003: Статистичний бюлетень. Івано-Франківське обласне управління статистики, 2003. – С. 35-169.

3. Про стан заборгованості із виплати заробітної плати працівникам, зайняті в економіці області: Статистичний бюлетень. Івано-Франківське обласне управління статистики, 2003. – С. 6-8.

4. Статистичний щорічник України за 2000 рік–К.: Техніка, 2001.-598 с.

5. Теліщук Л. О., Заробітна плата і питання її трансформації // Фінанси України.- 2003.- №6.- С. 98-102.

The level of wages and salaries have been analysed as the main source of income and profits of the population of the region and all the reasons that influenced then as well.

Купчак В. Р.

РЕГІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ ЗА УМОВ РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ (НА ПРИКЛАДІ ІВАНО-ФРАНКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ)

В статті розглядається стан зайнятості населення Івано-Франківської області. Проведено ретроспективний та порівняльний аналіз зайнятості в порівнянні з минулими періодами та з іншими регіонами країни. Для аналізу широко використані таблиці та графіки, статистичні дані за останні 15 років, а також дані обласного центру зайнятості. Висвітлюються основні демоекономічні фактори, які впливають на динаміку трудових ресурсів регіону, їх склад та структуру. Наведено концептуальні шляхи розв'язання проблем зайнятості в регіоні.

Основою сучасної концепції управління трудовими ресурсами Івано-Франківської області є роль особистості працівника, знання його мотиваційних установок, умінь їх формувати й спрямовувати відповідно до завдань, що стоять перед керівництвом регіону. Зміни в економічній і політичній системі в нашій країні вносять значний ступінь невизначеності в життя, по суті, кожної людини, створюють як великі можливості, так і серйозні погрози існування особистості, пов'язані з недоліками та суперечливістю соціально-економічного розвитку. Управління трудовими ресурсами у такій ситуації набуває особливого значення, оскільки дозволяє

реалізувати, узагальнити широкий спектр питань адаптації індивіда до зовнішніх умов, врахувати особистісний фактор, специфіку формування трудового потенціалу та забезпечити ефективну його реалізацію.

Загалом, можна виокремити три чинники, що впливають на трудові ресурси в регіоні. Перший (загальна ієрархічна структура на підприємствах), де основний засіб впливу — це відношення влади, підпорядкування, тиск на працівника за допомогою примусу, матеріальних, моральних стимулів, контролю над розподілом матеріальних благ. Другий (культура, ідеологічно) етичні норми суспільства регіону, спільні цінності, соціальні норми, установки поведінки, що регламентують дії особистості, змушують індивіда поводитися так, а не інакше без видимого примусу. Третій — ринок-мережа рівноправних відносин, заснованих на купівлі-продажу продукції і послуг, відношеннях власності, рівновазі інтересів продавця і покупця, зокрема і на ринку праці.

Ці чинники впливу — поняття досить складні і на практиці рідко реалізуються окремо. Крім того, їхні особливості обумовлені територіальним, географічно-економічним характером. Саме тому не слід відкидати важливість впливу якісно-кількісних харак-