

При нарахуванні ЄСВ на суми лікарняних, відпускних, період яких перевищує один місяць, застосування максимальної величини здійснюється окремо за кожний місяць.

**Висновки.** Загалом запровадження ЄВСС дасть змогу ліквідувати повторення страховими фондами функцій, пов'язаних із реєстрацією страховальників, формуванням інформаційної системи відомостей про застрахованих осіб, збором коштів, тощо.

#### Література

1. Закон №2464 - Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 р. № 2464-УІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.zakon.gov.ua](http://www.zakon.gov.ua)
2. Яценко В. Соціальне страхування і міф про надвисокі соціальні податки в Україні / В. Яценко // Дзеркало тижня. – № 23 (551), 18-24 червня 2005.
3. Золочевська Т. Соціальні внески: порівняємо старі і нові штрафи / Т. Золочевська // Баланс. – 2010. – № 100. – С. 61.
4. Качан Л. Єдиний соціальний внесок: особливості впровадження / Л. Качан, В. Лесин // Людина і праця. – 2010. – № 9. – С. 8-9.
5. Польовик Л. Особливості нарахування та сплати єдиного внеску / Л. Польовик // Все про бухгалтерський облік. – 2011. – № 4. – С. 8-9.
6. Прошина Т. Як із 2011 року виплачувати соцзабезпечення за рахунок фонду страхування від непрацездатності / Т. Прошина // Все про бухгалтерський облік. – 2011. – № 4. – С. 23-25.
7. Скрипкіна К. Єдиний соціальний внесок: як це буде... / К. Скрипкіна // Податки та бухгалтерський облік. – 2010. – № 67. – С. 37-46.
8. Строїч С. Один за чотирьох: готуймося платити єдиний соціальний внесок / С. Строїч, Т. Прошина, В. Циганенко // Все про бухгалтерський облік. – 2010. – № 82. – С. 2-6.
9. Ушакова Л. Єдиний соціальний внесок: основи / Л. Ушакова // Податки та бухгалтерський облік. – 2011. – № 6. – С. 6-16.

e-mail: [olekavip@mail.ru](mailto:olekavip@mail.ru)

*Чорний Р.С., к.е.н.*

*Тернопільський національний економічний університет, м. Нововолинськ  
Нововолинський факультет, декан*

*Кафедра загальнооекономічних та гуманітарних дисциплін, завідувач кафедри*

## **ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ МАЛИХ МІСТ УКРАЇНИ: СПЕЦИФІКА ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ**

Міста, як універсальні утворення, в національній народногосподарській системі виступають одночасно осередками промислово-територіальних систем та центрами систем розселення, а, отже, є опорними пунктами формування, використання та розвитку трудового потенціалу.

Згідно статистичних даних, станом на 1 січня 2010 року в Україні 77% загальної кількості міст складала категорія малих міст (355 малих міст) [1]. На початок 2010 року постійне населення малих міст складало 5,68 млн. осіб, або

13 % постійного населення України. Зважаючи на те, що малі міста є найбільш чисельною групою міст, та з ними пов'язане у сукупності життя порядку 20 млн. міських та сільських жителів, малі міста можна вважати одним із ключових факторів формування поселенської мережі та трудового потенціалу держави загалом.

Виходячи із сутнісного розуміння поняття трудового потенціалу, чинниками, що найбільше впливають на кількісну базу формування трудового потенціалу, можна вважати складові демографічно-біологічних та соціально-економічних характеристик трудового потенціалу малих міст, зокрема такі, як демографічна структура населення малих міст, міграційні потоки, стан здоров'я, соціальна захищеність, життєвий рівень населення тощо. За актуальним станом останніх можна судити як про кількісну базу формування трудового потенціалу, так і про перманентні перспективи розвитку якісної складової трудового потенціалу малого міста.

Згідно статистичних даних Моніторингу соціально-економічного розвитку малих міст, а саме, співвідношення чисельності дітей до 17 років та пенсіонерів за віком, які проживали у малих містах, станом на 1 січня 2010 року у розрізі областей, спостерігаємо зростання негативних тенденцій у розвитку трудового потенціалу малих міст. Так, незважаючи на незначне, у порівнянні із 2009 р., зростання чисельності дітей до 17 років та мізерне скорочення чисельності пенсіонерів за віком, на жаль, присутнє переважання показників старіння населення малих міст (на 1,43 млн. пенсіонерів за віком припадало 1,06 млн. дітей віком до 17 років) [2]. Позитивне значення коефіцієнту приросту населення малих міст спостерігається лише у Волинській, Закарпатській, Івано-Франківській, Львівській, Рівненській та Хмельницькій областях.

Для малих міст характерне також кількісне зменшення чисельності населення внаслідок домінування від'ємних міграційних тенденцій, що поруч із нестабільною демографічною динамікою та проблемами соціально-економічного характеру обумовлює доволі тривожні перспективи щодо зростання економічного потенціалу малих міст.

Вагома частина мешканців малих міст не може реалізувати власний потенціал праці внаслідок браку ємності ринку праці а також через соціально-фінансову непривабливість вакантних робочих місць та завищених професійно-кваліфікаційних вимог роботодавців до потенційних працівників. На ринку праці малих міст ситуація ускладнюється обмеженістю можливостей мешканців малого міста у виборі професії, підвищенні власного професійно-кваліфікаційного рівня та перекваліфікації внаслідок недостатньої кількості відповідних освітніх закладів.

Особливої складності набуває ситуація із можливостями реалізувати власний потенціал праці у малих містах із моногалузовою структурою виробництва. Специфіка господарської системи даної категорії малих міст, формує базу для реалізації потенціалу праці носіїв вузькоспеціалізованого професійного профілю, в той час, коли можливості для реалізації потенціалу



праці висококваліфікованих інформаційно-інтелектуальних кадрів в просторовому вимірі більшості малих міст досить обмежені.

Трудовий потенціал малого міста, що не має аплікації на місцевому ринку праці, у кращому разі знаходить своє застосування у більш економічно привабливих містах (як правило, за кордоном) або поповнює базу безробітних, що в обох випадках діє деструктивно як на мікроекономічну ситуацію у малих містах, так і на національні макроекономічні показники.

Слід зазначити, що необхідною умовою потенційної реалізації трудового потенціалу малих міст є не лише наявність розвиненої промислово-виробничої бази, але і високий рівень розвитку соціальної сфери – мережі закладів освіти, культури, охорони здоров'я тощо. Саме достойний «соціальний пакет» міста є гарантом розвитку якісних характеристик трудового потенціалу, економічного зростання малого міста та добробуту його мешканців. На жаль, на даний час рівень розвитку сфери соціального обслуговування населення малих міст є недостатнім, хоча малі міста мають для цього усі необхідні передумови.

Вагомою перевагою малих міст є їх відносна просторова замкнутість та одночасна включеність у зону впливу великих міст, що є у межах їх найближчого транспортно-інфраструктурного досягнення.

Міський спосіб життя у малих містах, на відміну від великих міст, позбавлений таких урбаністичних проявів як просторове відокремлення, агресивність, анонімність, слабкі родинні та сусідські зв'язки, безособовість людських контактів, відчуття відособленості та самотності.

Для малих міст також не в значній мірі є характерними такі сучасні цивілізаційні прояви, як фрагментація, поляризація та сегрегація. Таке просторове позиціонування малих міст та форсований розвиток на територіях останніх розгалуженої інформаційно-технологічної та освітньо-кваліфікаційної мережі, здатне перетворити малі міста на конкурентоздатні території, привабливі для проживання та реалізації потенціалу праці.

Вирішення проблем розвитку трудового потенціалу малих міст, на жаль, не обмежується конкретним місцевим простором та обумовлюється залежністю від існуючого адміністративно-територіального устрою та пов'язаними із ним організаційно-економічними особливостями. Малі міста, як елементи регіональної ієрархії, перебувають під впливом структури більш високого рівня, що робить їх заручниками волі вищої політично-економічної влади в питаннях перерозподілу ресурсів, а, отже, значно обмежує фінансові, кадрові, економічні можливості малих міст щодо вирішення тактичних та стратегічних проблем місцевого розвитку та сфери формування і розвитку трудового потенціалу.

Можна стверджувати, що периферійність малих міст відносно великих метрополій та недостатня включеність малих міст у освітньо-інформаційні потоки обумовлює особливість трудового потенціалу малих міст як реципієнта цивілізаційно-господарських трансформацій а не активного продуцента інновацій у сфері формування його якісних характеристик.

Перспективними кроками на шляху формування бази для повноцінного розвитку та реалізації трудового потенціалу малих міст слід вважати створення

нових об'єктів сфери послуг, модернізація існуючих виробництв, сприяння розвитку підприємницької ініціативи, самозайнятості населення, малого підприємництва тощо.

Ключовим фактором вирішення проблем використання наявного трудового потенціалу малих міст повинні стати також питання правильної організації планування та управління соціально-економічного розвитку малих міст, створення відповідних умов та дієвих механізмів по залученню працездатного населення до економічної діяльності та реалізації власного потенціалу праці.

#### Література

1. Статистика населення України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
2. Моніторинг соціально-економічного розвитку малих міст і селищ України за 2009 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minregionbud.gov.ua>