

**Міністерство освіти і науки України**  
**Київський національний університет імені Тараса Шевченка**  
**Географічний факультет**  
**Кафедра економічної та соціальної географії**

На правах рукопису  
УДК 911.3

**ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ**  
**ІВАНО-ФРАНКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

Галузь знань: **10 – Природничі науки**

Спеціальність: **106 – Географія**

Освітня програма: **Економічна та соціальна географія**

Магістерська робота  
студентки II курсу ОКР «Магістр»  
**Ричок Христини Іванівна**  
Науковий керівник  
кандидат географічних наук, доцент  
**Провотар Наталія Іванівна**

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>3</b>
<b>РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ АСПЕКТІВ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ РЕГІОНУ.....</b>	<b>5</b>
1.1. Поняття людського капіталу.....	5
1.2. Сутність гендерних аспектів людського капіталу.....	11
1.3. Методика дослідження гендерних аспектів людського капіталу регіону.....	20
<b>РОЗДІЛ ІІ. ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ІВАНО-ФРАНКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ЙОГО ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ.....</b>	<b>22</b>
2.1. Демографічна ситуація в регіоні.....	22
2.2. Професійна освіта та охорона здоров'я.....	29
<b>РОЗДІЛ ІІІ. СУСПІЛЬНО-ГЕОГРАФІЧНИЙ АНАЛІЗ ГЕНДЕРНИХ СПІВВІДНОШЕНЬ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ІВАНО-ФРАНКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ.....</b>	<b>38</b>
3.1. Гендерні аспекти регіонального ринку праці.....	38
3.2. Вплив війни на вимушено переселених осіб та гендерні співвідношення людського капіталу регіону.....	46
3.3. Проблеми та перспективи розвитку людського капіталу Івано- Франківської області.....	52
<b>ВИСНОВКИ .....</b>	<b>56</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>58</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>66</b>

## ВСТУП

**Актуальність роботи.** Економічний розвиток держав на сьогоднішній день відбувається в досить складних умовах: розвиток глобалізації та стирання етнонаціональних кордонів між державами, відкритість країн до мігрантів, економічні та політичні кризи, загострення воєнних конфліктів, зменшення обсягів природних ресурсів, зростання кількості техногенних та природних катаклізмів тощо. Враховуючи вищесказане, все частіше звертається увага на вивчення людського капіталу. Людський капітал становить основу суспільства в умовах швидкого розвитку штучного інтелекту та сучасних технологій, адже він визначає конкурентоспроможність економічних систем, є ресурсом їх розвитку та контролює їх адаптацію до нових умов.

Рівень забезпечення людським капіталом та людськими ресурсами є найвищою цінністю і запорукою лідерства, розподілу влади і впливу між провідними країнами світу. В умовах нестабільності на світовій економічній та політичній арені важливо здійснювати аналіз та оцінювання людського капіталу та його можливостей для забезпечення потреб держави та її громадян. Україна не є винятком, формування та використання людського капіталу потребують ґрунтовного вивчення та аналізу в кожному регіоні України, і лише досконале вивчення усіх компонентів дозволить виявити основні проблеми та визначити перспективи для їх розвитку та подальшого зростання економіки в країні.

**Об'єктом дослідження** є людський капітал та його гендерні аспекти, а **предметом** – просторово-часові та гендерні аспекти людського капіталу регіону.

**Метою** магістерської роботи є дослідження гендерного аспекту людського капіталу на прикладі Івано-Франківської області, визначення проблем, що впливають на формування людського капіталу в умовах війни та

пошук перспектив для подальшого його розвитку. Для досягнення поставленої мети було виокремлено ряд *завдань*:

1. визначення понять та термінів людського капіталу та гендерних його аспектів;
2. розробка методики дослідження людського капіталу регіону;
3. аналіз чинників формування та розвитку людського капіталу Івано-Франківської області та їх впливу на гендерні аспекти людського капіталу;
4. аналіз гендерних аспектів регіонального ринку праці;
5. здійснення опитування місцевого населення та жителів регіону, які наразі перебувають за межами України, для дослідження впливу військових дій на гендерні особливості людського капіталу Івано-Франківщини та опрацювання і інтерпретація отриманих результатів опитування;
6. визначення проблем та перспектив розвитку людського капіталу Івано-Франківської області.

Наукові основи дослідження гендерних аспектів людського капіталу розроблені на основі використання праць О. Грішної, І. Гудзеляк, К. Мезенцева, Л. Немиць, Н. Провотар, О. Кривець, С. Батиченко та ін.

Дослідження здійснювалось з використанням порівняльно-географічного, картографічного методів, методів опитування, аналізу і синтезу тощо.

Магістерська робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, додатків та списку використаних джерел.

# РОЗДІЛ I

## ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ АСПЕКТІВ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ РЕГІОНУ

### 1.1. Поняття людського капіталу

Вперше термін “людський капітал” було висвітлено в друкованих виданнях другої половини ХХ ст., його авторами прийнято вважати американських економістів Теодора Шульца та Гері Беккера. Перший з них власне ввів термін “людський капітал”, а інший - є його послідовником, який розвивав ідеї та підходи формування людського капіталу, а також пояснював необхідність та ефективність вкладень для його розвитку.

У науковому середовищі поняття “людський капітал” використовувалось у вузькому значенні і не мало значної теоретичної бази, а власне термін розумівся як сукупність інвестицій в людину, що згодом має підвищити її здатність працювати з більшою ефективністю та результативністю. Але з часом даний термін почали використовувати в різних суміжних науках, зростала наповненість новими поняттями та складовими. Як наслідок, людський капітал став складним та інтенсивним елементом розвитку сучасної економіки, економіки знань, яка вважається найвищим етапом розвитку постіндустріального суспільства (Додаток Б.1.).

Загалом, людський капітал - це сукупність знань, навичок і досвіду людей, їхня економічна цінність, їхній потенціал та придатність для задоволення поточних і майбутніх потреб суспільства. За визначенням Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), людський капітал - це знання, навички, здібності та характеристики, втілені в людях, які сприяють створенню особистого, соціального та економічного добробуту [4].

Інша інтерпретація людського капіталу полягає в тому, що це сукупність нематеріальних активів, які можна класифікувати як економічну цінність досвіду та навичок працівника. Ці активи включають освіту, професійну

підготовку, інтелект, навички, здоров'я та інші речі, які цінують роботодавці (лояльність, креативність, відповідальність). Однак людський капітал не слід ототожнювати з поняттям трудових ресурсів або робочої сили [10].

Вчені виділяють такі групи людського капіталу: індивідуальний людський капітал, людський капітал фірм, національний людський капітал, сфери інвестицій. Для нього характерними властивостями є:

- *людський капітал неліквідний*, наприклад, якщо людина має якісь невикористані матеріальні ресурси, то вона має можливість здавати їх в оренду, відкласти тощо, але такий варіант неможливий для інтелектуальних здібностей та вмій;
- *людський капітал не зберігається* - неможливо зберегти знання без тривалого використання чи повторення, вони працюють на людину лише в теперішній час;
- *мають подвійне призначення* - їх використовують не лише в професійній діяльності а й в повсякденному житті;
- *інтелектуальні ресурси особи подвійні з погляду їх ринкової вартості*-вартість людського капіталу визнається як ринкова вартість майбутніх доходів від інвестицій в освіту;
- *для формування інтелектуальних ресурсів задіюються спадкові і сформовані здібності особи.*

До елементів людського капіталу прийнято відносити: капітал освіти, капітал здоров'я, капітал культури, соціально-психологічний капітал [57].

Людський капітал визначається як основа національного багатства країни. Сьогодні країни намагаються створити необхідні умови для накопичення інформації в базах даних міжнародних організацій з метою дослідження показників людського капіталу в рамках розширеної концепції національного багатства. Інвестиції в людський капітал надзвичайно важливі, особливо для можливості використовувати сучасні технології в усіх сферах життя, саме тому держави змушені робити капітальні вкладення в сферу освіти та охорони здоров'я, які є наріжним каменем людського капіталу. Інвестиції

прийнято поділяти на такі групи: речові (усі необхідні витрати для формування фізичного розвитку людини); неречові (витрати на освіту, професійну підготовку, курси, тренінги, підвищення кваліфікації тощо). Крім цього є ще два види - втілені і не втілені в людях. Кожна інвестиція наділена певними властивостями: залежність від історичних, національних, культурних особливостей, тривалий період існування, досить значний ступінь ризику, висока віддача для держави, підприємства та людини (Додаток Б.2. ). Людина отримує віддачу у вигляді заробітної плати, держава - у вигляді доходів, а підприємство - у вигляді основних техніко-економічних показників [38].

Головними елементами інвестицій в людський капітал є:

1. знання, тобто сукупність усієї необхідної інформації, яка необхідна в економічній діяльності для підвищення її ефективності;
2. здібності - здатність людини успішно виконувати свою роботу;
3. навички отримані в ході тривалої повторюваності дій, або додаткового навчання;
4. культура - принципи та стереотипи поведінки;
5. мотивація - прагнення людини до виконання своїх дій з максимальною продуктивністю [38].

Людський капітал - це показник з дуже складною внутрішньою та зовнішньою структурою. Для кращого розуміння показників людського капіталу виділяють його види за ступенем креативності, оригінальності та продуктивності. Відповідно до цього його поділяють на *негативний* - той, що заважає процесам розвитку; *пасивний* - той, що не бере активної участі в інноваційних процесах; *позитивний* - творчий, креативний людський капітал [59].

До позитивного відносять робітників з високим рівнем освіченості, накопиченими знаннями та вміннями. А до негативного відносять тих, хто формує свою особистість на базі негативних рис менталітету, економічні кризи в державі, етнічні конфлікти, низьку культуру поведінки в суспільстві, негативні традиції державного устрою.

Вченими було доведено, що працівники які мають вищий рівень освіти та підготовки швидше адаптуватися до нових умов роботи, легше переносять несприятливі та конфліктні ситуації а на відтворення сім'ї вони потребують значно менше витрат ніж решта працівників, оскільки їхня праця є більш ефективною (Додаток Б.3.). Аналогічно і рівень накопичення людського капіталу буде вищим і швидшим в людини з достатнім рівнем навичок і вмінь, з вищим рівнем освіти, а також у тих хто розумно вкладає кошти в підвищення своєї кваліфікації і отримання нових знань [59].

Освіта розглядається як один з основних елементів людського капіталу; Г. Беккер був першим, хто математично пояснив економічну ефективність освіти. Він стверджував, що освіта не лише розвиває професійні навички та підвищує кваліфікацію працівників, але й дає змогу відкрити в собі нові можливості та таланти, дозволяє легше протистояти невдачам і кризам, а отже, люди набувають досвіду.

Г. Беккер також розрізняв приватні та загальні інвестиції в людей. До спеціальних ми відносимо ті, які працівник отримує для підвищення своєї кваліфікації лише для тієї фірми на які працює і використати дець в іншому місці вона їх не зможе. Такі вміння та навички є необхідними лише у вузьких спеціальностях і не мають широкого спектру використання. Загальні інвестиції в працівників пояснюються здатністю використовувати отримані знання в безлічі сферах. Працівники можуть бути зацікавлені в отриманні нових знань самостійно - оплачуючи різноманітні курси чи тренінги, майстер класи або навіть погоджуватись на зменшення заробітної плати в період підвищення кваліфікації маючи з цього зиск у майбутньому.

Сьогодні освіта дає не лише знання та навички, а й інтелектуальні ресурси, які являють собою знання, інформацію та творчі здібності, сформовані в процесі формальної та неформальної освіти. Інтелектуально розвинена людина - це людина, яка проявляє риси успішності, має гарну загальну та професійну освіту, тактичну компетентність, може приймати

правильні рішення, розв'язувати проблеми та забезпечувати виконання цих рішень [56].

Ще одним важливим елементом людського капіталу є здоров'я. Адже здорове населення є важливим фактором, що впливає на рівень суспільного розвитку, економічну стабільність та якість життя населення. Якість медичних послуг та розвиток системи охорони здоров'я є чинниками сталого економічного розвитку регіону та країни в цілому, а також відповідають за відтворення якості людського капіталу та трудових ресурсів (Додаток Б.4.)

Литвиненко М.В. зазначає, що країни з економікою, яка стрімко розвивається, виділяють значну частину своїх фінансових ресурсів на забезпечення системи охорони здоров'я всім необхідним для створення умов для ефективного надання якісної медичної допомоги населенню [35].

Світовий банк розробив певний інструментарій, відповідно до якого людський капітал включає такі показники: витрати на харчування, одяг, житло, освіту, охорону здоров'я, культуру, а також витрати держави на ці цілі.

Основним фактором, що підвищує якість людського капіталу, є індекс економічної свободи. Індекс економічної свободи розраховується за 100-бальною шкалою на основі десяти індикаторів (свобода бізнесу, свобода торгівлі, свобода оподаткування, свобода державних витрат, свобода грошей, свобода інвестицій, фінансова свобода, захист прав власності, свобода від корупції та свобода трудових відносин). За загальним показником Україна належить до групи країн із невільною економікою і у 2023 році займала 112 місце. Для країн з високорозвиненою економікою людський капітал в системі національного багатства становить від 70 до 80 %, в Україні наразі він знаходиться на рівні 50% [8].

У ХХІ ст. світовими лідерами стають країни, які навчилися краще за інші використовувати знання, вміння, компетенції людей, їх здатності до подальшого навчання – усе те, що охоплюється категорією “людський капітал”. У жовтні 2018 року Світовий банк спільно з МВФ опублікував власні висновки щодо Індексу людського капіталу в рамках Проекту людського

капіталу - глобальної ініціативи, покликаної прискорити прогрес у створенні світу, де всі діти можуть повністю реалізувати свій потенціал. Зі 157 країн Україна посіла 50-те місце в рейтингу [59].

У 2020 році відбулось оновлення даних щодо показника людського капіталу. У звіті Світовий банк запевняє про необхідність проведення ефективного вимірювання даного показника, оскільки нові дані можуть виступати в якості бази для відстеження її впливу на здоров'я та освіту. Індекс людського капіталу вимірює людський капітал, який, як очікується, матиме дитина, народжена сьогодні, коли їй виповниться 18 років, беручи до уваги ризики поганого здоров'я та недостатньої освіти, які поширені в країні. У 2020 році Україна отримала 0,63 бали, посівши 53-тє місце зі 174 країн.

Індекс включає показники різних вимірів людського капіталу: здоров'я (виживаність дітей, відставання в рості та виживаність дорослих) та кількість і якість шкільного навчання (очікувана кількість років результатів шкільних і міжнародних іспитів). На рис 1.1. зображено компоненти Індексу людського капіталу [61].

Індекс людського капіталу Світового банку фіксує розмір приросту доходу, коли сьогоднішні краще освічені та здоровіші діти завтра стають більш продуктивними працівниками. Навіть якщо сьогоднішня дитина зможе знайти роботу в майбутньому, у неї може не бути роботи, на якій вона зможе повністю використовувати свої навички та когнітивні здібності для підвищення продуктивності. У цих випадках людський капітал можна вважати недостатньо використаним, оскільки він не використовується для підвищення продуктивності в тій мірі, в якій він міг би бути. Наприклад, майбутні безробітні працівники можуть недостатньо використовувати свій людський капітал, так само як і ті, хто вийшов із робочої сили. Подібним чином інженери, які керують таксі, недостатньо використовують свій людський капітал, тому що, навіть якщо вони працюють, вони не займають посад, на яких їхня освіта підвищує їх продуктивність.



Рис.1.1. Компоненти індексу людського капіталу [61]

Крім того, гендерний розрив, який не проявляється у вимірах людського капіталу, охоплених Індексом людського капіталу, виникає та поглиблюється протягом років роботи. У багатьох країнах жінки стикаються з гіршою роботою та можливостями отримання доходу порівняно з чоловіками, навіть з таким самим людським капіталом [61].

## 1.2. Сутність гендерних аспектів людського капіталу

Рівність громадян вважається першоджерелом у забезпеченні справедливого розподілу і використання суспільних здобутків, а також формування позитивних рис ментальності нації, пральної суспільної поведінки, взаємоповаги та ефективних суспільних відносин. Відкритість держав передбачає визнання і утвердження соціальної рівності - суспільний

устрій, при якому всі члени суспільства володіють однаковим статусом у певній галузі.

*Гендерна рівність* - це один з різновидів соціальної рівності, яка передбачає однакові права та обов'язки між чоловіками та жінками. Це розглядається у Цілі 5. Гендерна рівність, в рамках міжнародного порядку денного ООН [12].

Рівність між чоловіками і жінками все більше набуває популярності в країнах Європи, останнє десятиліття активно проходять акції фемінізму та рівноправності незалежно від статевої приналежності. Жінки вимагають однакового відношення при працевлаштуванні, однакової оплати праці, розподілу домашньої роботи тощо. Таким чином, жінки намагаються врівноважити дисбаланс за статевою ознакою: все частіше ми можемо спостерігати жінок на високих державних посадах; працюють на роботах, які переважно вважались суто чоловічими; багато жінок відкладають народження дітей, щоб влаштувати кар'єру; стають самодостатніми та незалежними; чітко визначають необхідність розподілу побутових обов'язків між чоловіком і жінкою. Рівність між чоловіком і жінкою є ключовою цінністю та привілеєм для будь-якого суспільства. Незалежно від того, як швидко це питання вирішується у різних країнах, напрям залишається незмінним [14].

Однак навіть в сучасних умовах у кожній державі світу все ж існує значна гендерна асиметрія, що унеможливує повноцінне функціонування усіх державних структур та стримує розвиток приватного сектору. На даний час немає повноцінного механізму та алгоритму, щоб забезпечити рівність між чоловіками та жінками, саме тому в суспільстві виникають конфлікти та відбувається стримування сталого розвитку

Гендерна нерівність гальмує суспільний розвиток і має такі негативні наслідки, як збільшення соціальних та адміністративних витрат, зниження продуктивності праці та уповільнення економічного зростання. ООН класифікує цю проблему як глобальну і рекомендує державам змінити існуючі

гендерні моделі, які зосереджені на увічненні системи нерівних цінностей і подвійних стандартів.

Поняття гендер має декілька тлумачень, часто під ним розуміють просто проблему соціального статусу в суспільстві чоловіків і жінок, тобто розподіл між ними “гендерних ролей”. Існує інша постановка проблеми, згідно з якою гендер – це так звана «соціальна стать», тобто система взаємин між чоловіками і жінками, створена через соціальні зв’язки (на відміну від природних взаємин). *Гендер* - організована модель соціальних між чоловіками і жінками у суспільстві і в сімейних стосунках [32]. Деякі вчені також пояснюють, що "гендер" - це система цінностей для чоловіків і жінок, а також ролі, характеристики і зв'язки, яких набувають чоловіки і жінки як особистості у своїх стосунках і взаємодіях [34].

Марценюк Т.О пояснює, що *гендер* - це соціальні ознаки, які приписують чоловікам і жінкам, особливо пов’язані з фемінністю та маскуліністю; соціальні ролі, яких у певному суспільстві очікують від жінок і чоловіків. Не варто ототожнювати поняття “стать” та “гендер”, адже стать передбачає поділ людей за генітальною ознакою, репродуктивною системою. А гендер людина не отримує від народження, а набуває його впродовж життя, аналізуючи своє соціальне становище та місце в суспільстві. Таким чином, поняття «гендер», яке довгий час виступало синонімом терміну «стать», має нині досить широкий діапазон вживання як у науково-дослідній сфері, так і в державно-громадській діяльності [44].

Гендерною справедливістю прийнято вважати однакове та справедливе ставлення як до чоловіків так і жінок, коли людину сприймають і оцінюють з дотриманням соціальної справедливості з урахуванням її приналежності до гендеру. Така проблема вирішується протягом довго часу, оскільки необхідно зменшити історичний вплив на формування стереотипів про роль і функції жінок та чоловіків. Не одне століття права і можливості жінок різко відрізнялись від чоловічих, навіть сьогодні в багатьох країнах жінки не мають права навчатись та займати високі посади, а в окремих випадках навіть не

мають документів які засвідчують їх особу. Таке знецінення жінки у епоху глобалізації та новітніх технологій спричиняє масові протести та мітинги, викликає обурення та формує феміністичний рух за рівноправ'я. Гендерна справедливість веде до рівності. Це означає, що жінки і чоловіки мають однаковий статус (становище) в соціумі (суспільстві) і державі [11, 25].

Гендерна рівність досягається тоді, коли суспільство надає однакову цінність соціальним ролям і функціям жінок і чоловіків та забезпечує жінкам і чоловікам рівні та еквівалентні можливості для самореалізації та реалізації їхнього потенціалу в суспільстві. Однак існують ситуації, коли жінки та чоловіки не є рівними в правах, можливостях та визнанні через дискримінацію за ознакою статі, і такі прояви називаються гендерною дискримінацією. Жінки часто зазнають дискримінації на ринку праці, жінки недостатньо представлені в таких сферах, як безпека та політика, існує гендерний розрив в оплаті праці та насильство щодо жінок.

*Дискримінація* має різне значення, в залежності від того відбувається воно за законом чи у повсякденному житті. Якщо ми говоримо про повсякденне життя - то це скоріше буде трактуватись як образа, несправедливе ставлення до людини. Але коли ми говоримо про дискримінацію за законом, то говоримо про несправедливе ставлення на основі якихось причин або в конкретній ситуації.

Дискримінація (різне ставлення або поведінка, упередження, переслідування або насильство) за ознакою статі або гендеру відома як сексизм і є засобом створення та підтримки гендерної нерівності. Загалом на ринку пострадянських країн виділяють декілька видів дискримінації, що відрізняються за масштабом та наслідками:

1. дискримінація у сфері працевлаштування – це відбувається, коли осіб, які належать до певної категорії, за інших рівних умов приймають на роботу в останню чергу, а звільняють першими;
2. за інших рівних умов особи, які належать до певної категорії, наймаються на роботу в останню чергу, а звільняються першими;

3. дискримінація до певних професій і посад - коли певним групам заборонено або обмежено доступ до певних видів діяльності, професій або посад, незважаючи на їхню здатність виконувати цю діяльність;
4. дискримінація в оплаті праці - деяким працівникам за ту саму роботу платять набагато менше, ніж іншим. Зберігається і проявляється в діях роботодавців, коли жінки отримують менше, ніж чоловіки, за ту саму роботу під час найму;
5. дискримінація при просуванні по службі;
6. дискримінація у доступі до професійної підготовки та окремих видів освіти, яка є більш вираженою в освітньому секторі [49].

Дискримінація з боку роботодавців, також відома як преференційна дискримінація, - це коли роботодавці надають перевагу чоловікам в оголошеннях про вакансії або в безпосередніх трудових відносинах. Друга та п'ята дискримінація у списку - галузева та професійна дискримінація - є одними з найбільш вивчених явищ на ринку праці, а гендерна дискримінація є характерною рисою сучасного ринку праці[49].

У загальних рисах гендерна сегрегація означає відмінності між чоловіками та жінками в різних сферах зайнятості. Представництво чоловіків і жінок у різних галузях і професіях неоднакове; представники кожної статі працюють у різних видах професій і з різних причин. Таким чином, суспільство переживає процес фемінізації в одних секторах і маскулінізації в інших, а професії в цих секторах є гендерно асиметричними. Професійна сегрегація є основою гендерної сегрегації на ринку праці.

Існує два типи сегрегації: *вертикальна сегрегація*, яка показує нерівність між жінками і чоловіками в межах трудової ієрархії, і *горизонтальна сегрегація*, яка показує нерівномірний розподіл жінок і чоловіків за професіями та видами промислової діяльності. Вертикальна сегрегація також присутня в горизонтальній сегрегації, коли професії відрізняються за кваліфікацією, рівнем навичок, позицією на ринку та престижем. Вертикальну і горизонтальну сегрегацію важко розрізнити на практиці, а також важливо

розрізняти гендерну сегрегацію та концентрацію чоловіків і жінок в одній професійній групі.

Сегрегація характеризує розбіжність між жінками та чоловіками в межах різних видів діяльності, а концентрацією називають перевагу жіночої або чоловічої статі в межах одного виду діяльності [49].

*Гендерна демократія* – це система волевиявлення та рівності між чоловіками та жінками у своїх правах та можливостях, які нормативно та законодавчо закріплені та дотримуються на різних рівнях. Рівне оцінювання соціумом подібностей та відмінностей між чоловіком та жінкою, їхніх ролей та функцій називають гендерною рівноправністю. До неї ми відносимо гендерний баланс та гендерний паритет.

*Гендерний баланс* розуміють як однаковий розподіл доходів, представництво на керівних посадах, управлінських та політичних структурах, рівномірне навантаження домашнім справами та доглядом за дітьми, однаковий доступ до освіти та медицини тощо.

*Гендерний паритет* – рівномірність представництва чоловіків та жінок у всіх сферах політичного, економічного та соціального життя [15]. Протилежним явищем є гендерний дисбаланс, для усунення якого необхідно вживати активні дії (наприклад, запровадження гендерних квот на виборах).

*Гендерний мейнстрімінг* - це система уявлень, цінностей і знань про ролі жінок і чоловіків у суспільстві, моделі їх поведінки в різних сферах життя, інтереси і потреби, взаємодію між ними [15].

В результаті в суспільстві формується *гендерна культура* - це система уявлень, цінностей і знань про ролі жінок і чоловіків у суспільстві, моделі їх поведінки в різних сферах життя, інтереси і потреби, взаємодію між ними. Вона являє собою світоглядну категорію, що відображає взаємовідносини між чоловіком та жінкою. Гендерна культура низького рівня проявляється тоді, коли існує значна перевага однієї статі над іншою та присутня гендерна дискримінація. Високий рівень культури в суспільстві існує тоді коли в основі лежить рівноправ'я між чоловіками та жінками, кожна стать має однакові

можливості розвиватись в кар'єрі та в особистому житті. Питання гарантій гендерної рівності в Україні регулюється міжнародним та національним законодавством [15] (таблиця 1.1).

Таблиця 1.1. Міжнародна та національне регулювання гендерної рівноваги [25]

Основні міжнародні документи	Декларація прав людини ООН (1948 р.)
	Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.)
	Пекінська платформа дій (1995 р.)
	Резолюція Ради безпеки ООН 1325 «Жінки. Мир. Безпека» (2000 р.)
	Європейська хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад (2006 р.)
	Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція, 2011 р.)
	Угода про асоціацію між Україною та ЄС (2014 р.)
	Цілі сталого розвитку (2015 – 2030 рр.)
	Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки
Національне законодавство	Конституція України (Стаття 24)
	Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005 р.)
	Закон України «Про протидію дискримінації в Україні» (2012 р.)
	Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству»
	Кримінальний Кодекс України (Статті 67, 161)

Гендерна географія бере початок з 70 років минулого століття в американських та англійських географічних школах. Гендерна географія як складова географічної науки також зародилась в цей період і розвивалась паралельно в обох центрах. З 1970-х років гендерні ролі, стосунки, їхні регіональні відмінності та взаємодія з місцем, просторовими процесами, ландшафтами та середовищем стали інноваційними та добре відомими сферами географічних досліджень. Дещо пізніше відбувались дослідження гендерних співвідношень.

Найбільш повно теми гендерної географії висвітлені у чотиритомному виданні "Гендер і розвиток: ключові концепції в дослідженнях розвитку" [2], де викладено історію гендерної географії, описано офіційні

документи, висвітлено питання гендерного розподілу праці, а також розглянуто інші теми, пов'язані з гендерною географією, культурою та гендерними аспектами охорони здоров'я та медичного обслуговування.

Головними гендерними дослідженнями в Україні є:

1. дослідження гендерних відносин за такими категоріями: політична сфера і державне управління, ринок праці, соціально-демографічні процеси та освітньо-наукові процеси;
2. дослідження динаміки та особливостей гендерних співвідношень в регіонах; містах і сільській місцевості;
3. дослідження взаємного впливу гендерних індикаторів та індикаторів соціально-економічного розвитку територій;
4. дослідження регіональних відмінностей гендерної ідентифікації, стереотипів та гендерних ролей в суспільстві [42].

Оплата праці є одним з важливих показників гендерного розриву, він показує, чи мають жінки і чоловіки та загалом різні групи населення рівний доступ до різних професій, у тому числі високооплачуваних, рівні можливості для професійної реалізації. Різниця в оплаті спостерігається як на особистому, так і на груповому рівні, має місце у більшості країн світу. Вона поступово скорочується внаслідок розвитку сфери послуг, освіти та охорони здоров'я, а також гендерних політик окремих держав та міжнародних заходів з подолання нерівності прав чоловіків і жінок [1].

Головними причинами значного розриву оплати праці є різна соціалізація чоловіків і жінок, дискримінація при прийомі на роботу та сегрегація за гендером, узаконена дискримінація при працевлаштуванні, неконтрольована недоплата для жінок на однакових посадах з чоловіками. В результаті в суспільстві відбувається зниження рівня здорових жінок, нижчі пенсії в жінок ніж у чоловіків, феміністичні рухи тощо.

Рівність прав між чоловіками та жінками у сфері освіти є важливою складовою будь-якого справедливого та прогресивного суспільства. Освіта виступає ключовим чинником, що впливає на розвиток особистості та

формування цінностей у кожної людини, тому забезпечення рівних можливостей та прав у цій сфері є надзвичайно важливим, адже це основа розвитку людини, отримання необхідних умінь, знань та навичок дозволяє знайти роботу з гідною оплатою праці. На сьогоднішній день понад 260 млн дітей не відвідують школу; понад 600 млн не вміє читати та виконувати базові вправи; в Африканських країнах менше 40% дівчат закінчують школу, така ситуація пов'язана з історично сформованим способом ведення господарства, гендерним розподілом обов'язків та релігійною приналежністю. Досить малий відсоток дівчат та жінок мають змогу отримувати освіту в країнах Близького Сходу. Саме з нерівномірного доступу до освіти жінок та чоловіків розпочинається гендерна нерівність на ринку праці, а згодом в інших сферах життя.

Стан здоров'я є важливим аспектом людського капіталу, оскільки від фізичного та психологічного стану людини залежить її здатність працювати, навчатись та ефективно виконувати свої соціальні та сімейні ролі. На стан здоров'я впливає досить багато чинників: генетика, екологія місця проживання, харчування, шкідливі звички, рівень складності та небезпеки на робочих місцях, зовнішні чинники які прямо чи опосередковано впливають на організм людини тощо. Серед жіночого населення досить часто виникають проблеми зі здоров'ям на фоні вагітності та пологів. Для чоловіків характерними є захворювання внаслідок зловживання алкогольними, тютюновими виробами, а також високий ризик травм на важких та небезпечних роботах.

### **1.3. Методика дослідження гендерних аспектів людського капіталу регіону**

Методологія гендерних досліджень - це сукупність підходів, методів та інструментів, що використовуються для аналізу соціального конструювання

гендеру, його впливу на різні сфери життя та взаємодії жінок і чоловіків у суспільстві. До головних методологічних принципів дослідження гендерних співвідношень відносять: системність, комплексність та територіальність [15].

Методика дослідження гендерних аспектів людського капіталу включає три етапи: теоретичний, аналітичний та синтетичний. На першому етапі визначаються наукові основи дослідження, обираються методи його проведення.

На аналітичному етапі аналізуються чинники формування людського капіталу Івано-Франківської області, а також гендерні співвідношення на регіональному ринку праці. На цьому етапі було здійснене опитування місцевого населення та жителів регіону, які наразі перебувають за межами України, для дослідження впливу військових дій на гендерні особливості людського капіталу Івано-Франківщини та опрацювання і інтерпретація отриманих результатів опитування.

На третьому етапі дослідження відбулося визначення проблем та перспектив розвитку людського капіталу Івано-Франківської області.

Головними методами дослідження гендерних аспектів людського капіталу регіону були такі:

*аналіз та синтез* – для визначення чинників, які впливають на гендерні співвідношення людського капіталу;

*історичний метод* – для розуміння зміни гендерних співвідношень на ринку праці регіону;

*порівняльно-статистичний метод* – за допомогою цього методу визначались спільні та відмінні риси в гендерних аспектах людського капіталу по території;

*графічний та картографічний методи* – для побудови графіків, діаграм, картосхем - візуалізації представлення даних;

*метод опитування* – для дослідження впливу військових дій на гендерні особливості людського капіталу Івано-Франківщини;

*SWOT* – *аналіз* для визначення сильних та слабких сторін, а також загроз та можливостей розвитку людського капіталу в Івано-Франківській області.

## РОЗДІЛ II

### ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ІВАНО- ФРАНКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ЙОГО ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ

#### 2.1. Демографічна ситуація в регіоні

В Івано-Франківській області на 2024 рік нараховується 15 міст, 24 селища міського типу, 766 сільських населених пунктів (Додаток А). Найбільшими містами за чисельністю є обласний центр Івано-Франківськ - 238 тис., Калуш - 65 тис., Коломия - 61 тис., Надвірна - 22 тис., Долина - 20 тис. Найбільше за площею місто - Яремче 114 км<sup>2</sup>. Кількість наявного населення в області на 1 лютого 2022 року становить 1 350 565 осіб, а постійного - 1 347 839 осіб. Максимальна кількість населення в області була в 1994-1995 рр. - понад 1 млн. 460 тис., далі відбувається різке зменшення населення, це пояснюється значним природним скороченням та міграцією людей за кордон, через економічні кризи в країні. Останні роки, через епідемію та повномасштабне вторгнення, кількість населення найнижча за всю історію незалежності України (рис. 2.1) [20].

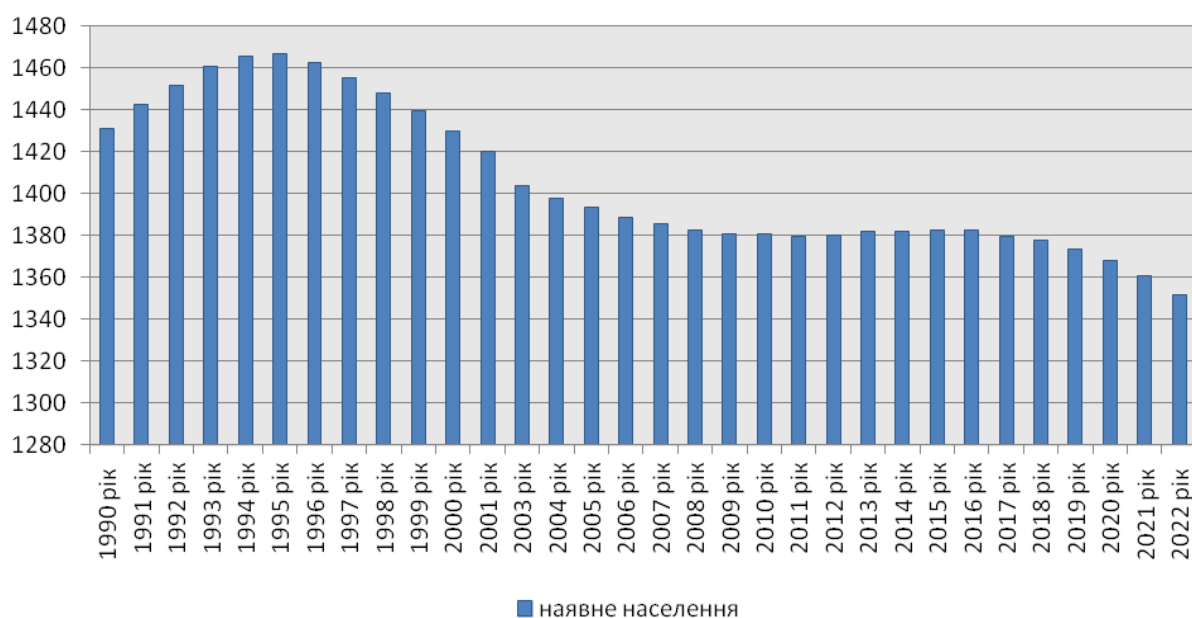


Рис. 2.1. Динаміка населення Івано-Франківської області у 1990-2022 рр.

У складі населення за місцем проживання мешканців переважає сільське населення - на 146,6 тис. більше ніж міського (рис. 2.2). Частка міських жителів становить 55,8%. У адміністративних районах існує значна диспропорція між сільським та міським населенням. Найбільше вона відчутна в Івано-Франківському районі - міське населення складає 55%, а у Верховинському та Косівському частка міського населення становить 18,9% та 17,1% відповідно.

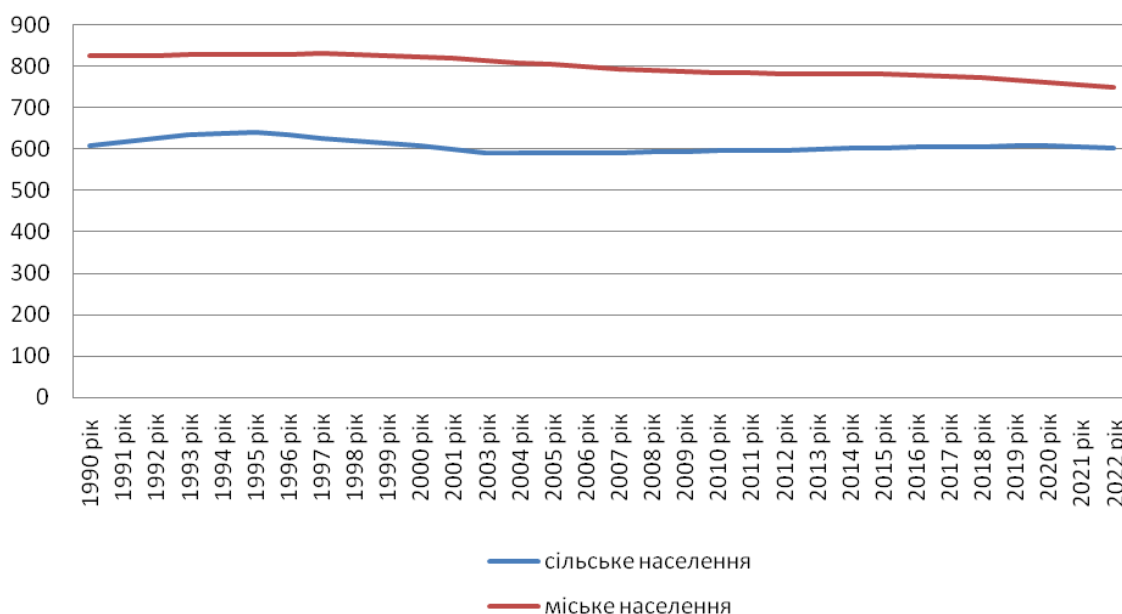


Рис.2.2. Динаміка міського і сільського населення Івано-Франківської області у 1990-2022 рр.

Постійним називають населення, яке постійно проживає на момент перепису на даній території, враховуючи тимчасово відсутніх, якщо їх відсутність не перевищувала 12 місяців [18]. На 1 лютого 2022 року кількість постійного становила області 1349,1 тис. осіб (рис.2.3). Різниця між постійним та наявним населенням полягає в тому, що до наявного ми відносимо всіх, хто є на момент перепису в межах області, враховуючи і тих, хто проживає тимчасово. Різниця між наявним і постійним населенням у 2022 році становила 2 700 осіб (Додаток Г.1.).

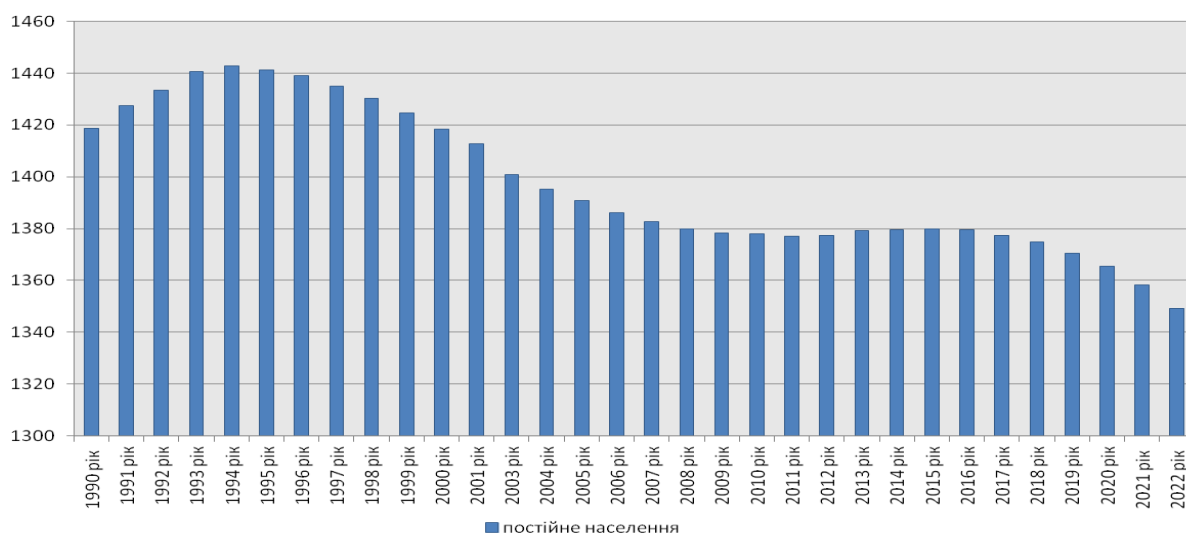


Рис. 2.3. Динаміка постійного населення Івано-Франківської області

В розрізі адміністративних районів найбільша кількість населення зосереджена в Івано-Франківському районі - 555 707 осіб - наявне населення та 553 372 особи - постійне населення (Додаток Г.1.). Найменша - Верховинський район, з яких 30187 осіб наявне, а 30270 осіб постійне населення (рис. 2.4) [19].

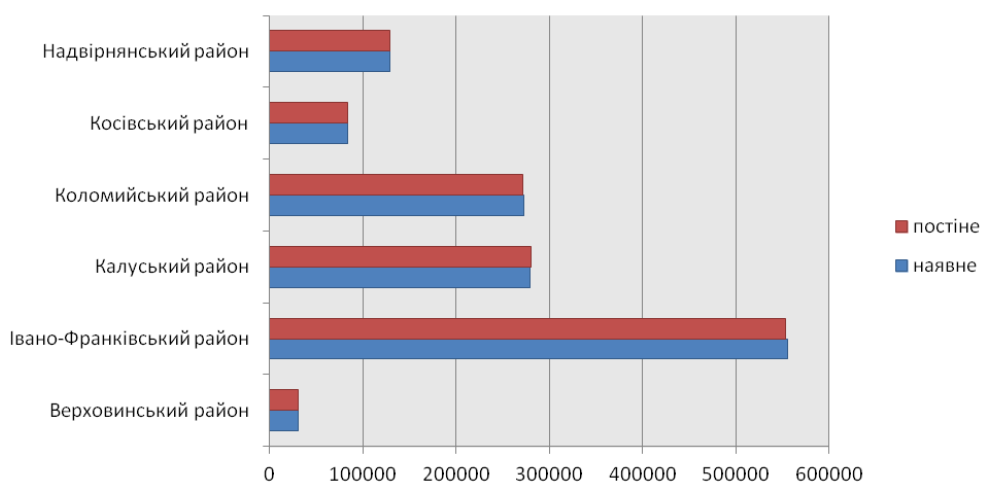


Рис. 2.4. Постійне і наявне населення в розрізі адміністративних районів Івано-Франківської області у 2021 році

У Івано-Франківській області переважає жіноче населення. Різне скорочення чоловічого населення припадає на період економічної кризи, коли чоловіки масово покидали країну в пошуках роботи за кордоном, а також після

Революції Гідності та початку Антитерористичної операції. Чисельність жінок, як бачимо на рис.2.5, в ці роки значно зросла. На 2022 рік жінок в області більше на 73,3 тис. осіб. У розрахунку на кожну тисячу чоловіків припадало 1115 жінок.

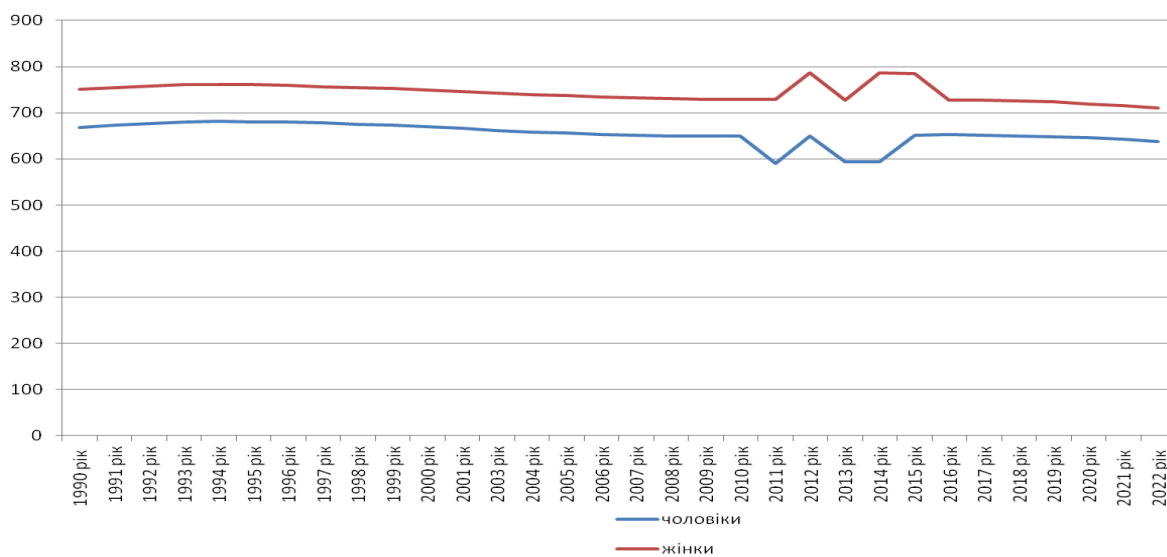


Рис.2.5. Постійне населення Івано-Франківської області:  
розподіл між чоловіками і жінками

Співвідношення між чоловіками та жінками змінюється з віком. Народжується хлопчиків більше ніж дівчаток (на кожних 100 дівчат припадає 109 хлопчиків), але з 35 років у статево-віковій структурі переважають жінки. В віці 60 років чисельність чоловічого населення скорочується в 1,7 разів (на одну тисячу жінок нараховується лише 596 чоловіків).

Вікова структура населення на початок 2022 року характеризувалася високою часткою людей старшого віку та низькою часткою молоді: 17,8% від загальної кількості населення віком до 15 років, 60,7% - у віці від 16 до 59 років і 21,5% - у віці 60 років і старші. Демографічне навантаження в області становить 647 осіб на тис. осіб постійного населення віком 15-59 років. По Україні цей показник становить 688 осіб.

Серед адміністративних районів найбільше демографічне навантаження зафіксовано в Верховинському районі - 745 осіб на тис. працездатного

населення, а найменше – у Івано-Франківському районі, де на тис. населення віком від 15 до 59 років зафіксовано 627 осіб працездатного віку.

Найбільша перевага жіночого населення характерна для міста Івано-Франківськ: тут на 1000 чоловіків нараховується 1169 жінок, а найменша різниця в Верховинському районі, де на 1000 чоловіків зафіксовано 1042 жінки.

Середній вік населення в Івано-Франківській області становить 40,1 рік: для чоловіків - 38, а для жінок 42. В сільській місцевості - 40 років, в міських поселеннях - 40,2 роки. Найвищий середній вік серед населення зафіксований в Калуському та Коломийському районах - 41 рік (чоловіки 38 років, жінки 43 роки), наймолодше населення в Верховинському районі (чоловіки 35 років, жінки 39 років) [20].

У 2021 році в області народилось 10 545 осіб, померло 20 590 осіб. природний приріст є від'ємним і становить - 10045 осіб, що свідчить про природне скорочення населення (рис.2.6.). В Івано-Франківському районі найшвидше зменшується кількість населення - в 2021 році скоротилось на 3964 особи. Близький до нуля природний приріст в Верховинському районі - померлих на 47 осіб більше ніж народжених, можемо говорити про незначне скорочення населення.

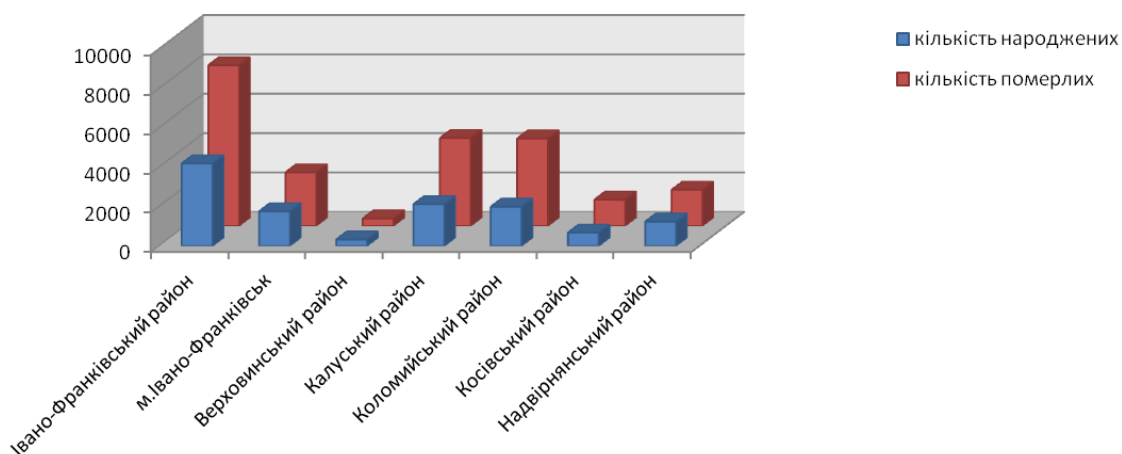


Рис.2.6. Кількість народжених та померлих за районами Івано-Франківської області

Міграція населення також впливає на його кількість. У Івано-Франківську область у 2021 році прибуло 14499 осіб, а виїхало за межі області - 13741 осіб. Міграційний приріст у регіоні додатний (+758 осіб). В розрізі адміністративних районів скорочення відбувається в усіх районах крім Івано-Франківського. Найгірша ситуація в Калуському районі, де населення скоротилось на 488 осіб.

Аналізуючи кількість мігрантів за віком та статтю, можемо зробити висновки, що у 2021 році в область найбільше прибуло осіб віком від 15 до 19 років - 2133 особи ( жінки - 1209 осіб, чоловіки- 924 особи), у віці 20-24 роки - 1 935 осіб (серед них жінки - 1 191 осіб, чоловіки - 744 особи). Вибуло найбільше осіб з вікової групи 15-19 років - 2 035 осіб ( жінки становили 1 072 особи, а чоловіки - 963 особи). Загальна кількість прибулих в віці 60+ років становить 1 288 осіб, а виїхали за межі області - 1 219 осіб (рис. 2.7).

В Івано-Франківській області у 2021 році міжнародна міграція була позитивною (прибуло 667 осіб, а виїхало в інші країни 485), таким чином міграційний приріст становив 182 особи. Серед тих, хто прибув і хто виїхав за межі області, переважало чоловіче населення.

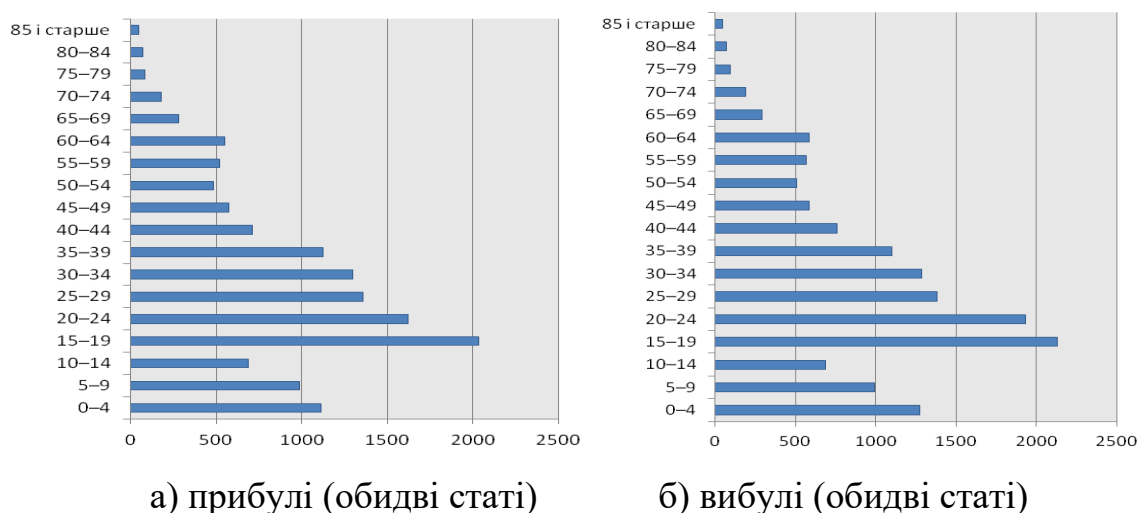


Рис. 2.7. Розподіл мігрантів Івано-Франківської області за віком

Найбільше міжнародних мігрантів прибуло з країн Європи (415 осіб), з Азії (188), з Американського та Африканського континентів (по 32 особи).

Виїхало також найбільше до Європейських країн (261 особа), до Азії (122 особи), до Америки (32 особи) і в Африку (70 осіб). Лідерами серед країн, з яких прибули громадяни, є Індія, Польща та Чехія (рис. 2.8.).

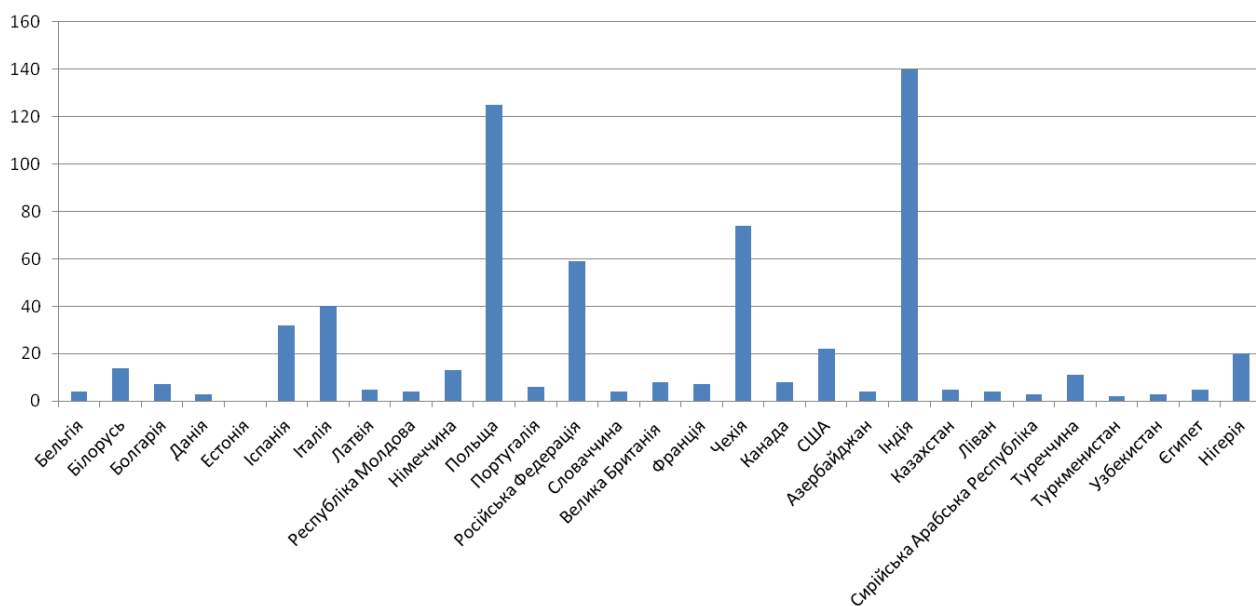


Рис. 2.8. Розподіл імігрантів Івано-Франківщини за країнами у 2021 році

Значна кількість мешканців області виїхала за кордон, серед країн куди емігрувала більшість – Індія (понад 60 осіб), Чехія, Німеччина (рис. 2.9).

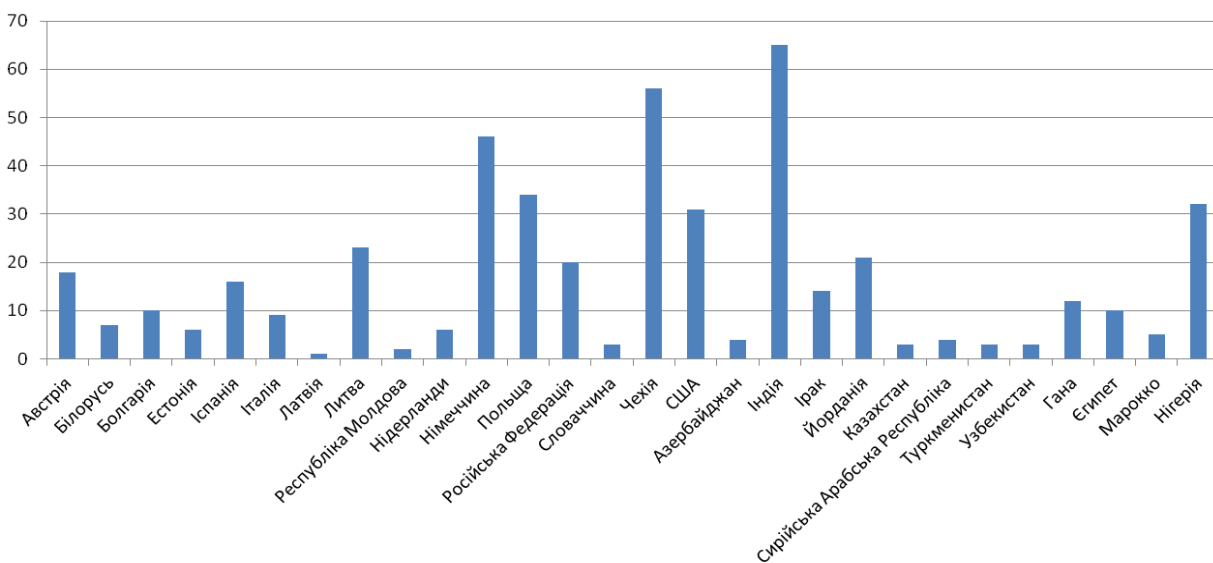


Рис.2.9. Розподіл емігрантів Івано-Франківщини за країнами у 2021 році

З початком повномасштабного вторгнення й активних бойових дій, запровадження воєнного стану та масових обстрілів усіх областей розпочалось масове переміщення осіб з “гарячих точок” в більш-менш безпечні регіони. Кількість офіційно зареєстрованих вимушено переміщених осіб в Україні становить понад 4,9 млн [47]. У Івано-Франківській області на сьогоднішній день зареєстровано 123 422 внутрішньо переміщених осіб (87580 сімей). З них 46,0% особи працездатного віку, 4,2% - особи, які потребують працевлаштування, осіб з інвалідністю серед ВПО зафіксовано 3,3%, пенсіонери склали 13,0%, а діти - 2,9% [9].

З державного бюджету після повномасштабного вторгнення допомогу отримали понад 90 тис. осіб в Івано-Франківській області на суму більше 3,7 млрд грн. З 2024 року ВПО активно беруть участь в громадському житті територіальних громад, в яких вони зараз проживають. Івано-Франківська область одна з семи областей, в яких створені спеціальні Ради внутрішньо переміщених осіб, для залучення їх до розвитку громад [66].

Отже, демографічна ситуація в Івано-Франківській області досить складна: відбувається природне та механічне скорочення населення. Збільшення середнього віку населення свідчить про збільшення частки осіб старшого віку і зменшення молоді, що в майбутньому спричинить зростання демографічного навантаження на осіб вікової групи 15-59 років. Після повномасштабного вторгнення Івано-Франківська область надала прихисток для понад 120 тис. вимушено переміщених осіб, що спричинило ряд додаткових проблем: надання житла, забезпечення речами першої необхідності, працевлаштування ВПО тощо.

## **2.2. Професійна освіта та охорона здоров'я**

Головними компонентами людського капіталу є освіта та здоров'я: можливість вільно навчатись та здобувати бажану професію, мати доступ до

якісного медичного обладнання та отримувати професійну медичну допомогу. Все це дозволяє накопичувати та ефективно використовувати людські можливості для розвитку держави.

З 2019 року в Україні виділяють такі рівні освіти: дошкільна освіта, загальна середня освіта, позашкільна освіта, професійно-технічна освіта, вища освіта, післядипломна освіта, аспірантура, докторантура та самоосвіта. Дошкільна освіта є важливим етапом в розвитку особистості дитини, саме на цьому рівні дитина навчається комунікувати та вирішувати конфліктні ситуації самостійно. В Івано-Франківській області на сьогоднішній день працює 466 дошкільних закладів, кількість місць у закладах освіти становить 27962, а реальна кількість дітей, які зараховані - 31473. Дошкільні заклади перевантажені, що свідчить про необхідність створення додаткових місць. У середньому в розрахунку на 100 місцях в ЗДО виховується 105 дітей [46].

В області у 2022 році функціонувало 589 закладів загальної середньої освіти, де навчалась 161 тис. учнів [64]. Максимальна кількість шкіл функціонувала у 1995 році - 773, а з 2006 року відбувається скорочення закладів загальної середньої освіти (Додаток Д, Таблиця Д.1.). Внаслідок процесу децентралізації з 2021 року по 2022 було припинили свою роботу 17 закладів загальної середньої освіти, учні були направлені на навчання до найближчих опорних шкіл. Така ситуація пояснюється нераціональним утримуванням шкіл, з малою кількістю учнів [71].

Професійно-технічна освіта є частиною освітньої системи, де студенти вивчають специфіку обраної професії; вона забезпечує здобуття громадянами професії відповідно до їх покликань, інтересів, здібностей, а також допрофесійну підготовку, перепідготовку, підвищення їх кваліфікації [54]. Перевагою професійної освіти є її гнучкість та здатність швидко реагувати на запити ринку праці. До закладів професійної освіти належать професійні училища, ліцеї, центри, навчально-курсіві комбінати тощо [45].

В Івано-Франківській області на 2022 рік нараховувалось 20 закладів професійної освіти: Івано-Франківськ - 13 закладів, Коломия - 4 заклади, по 1

закладу в місті Бурштин, Косів та Надвірна (Додаток Д, Таблиця Д.2.). Кількість учнів починаючи з 1995 року постійно зменшувалась і у 2022 році до навчання було зараховано 9175 тисяч, з яких 6199 ( 67,7%) продовжують здобувати одночасно повну загальну середню освіту. Серед учнів в закладах професійної освіти переважають хлопці (рис. 2.10.).

Всі заклади є доступними для маломобільних груп населення та осіб з особливими освітніми потребами. Частка здобувачів освіти, які проживають в гуртожитках, станом на 15.11.2022 становила 70,8%, а рівень завантаженості гуртожитків - 69,6%. У 2021-2022 навчальному році тривала підготовка здобувачів освіти із впровадження елементів дуальної форми навчання у 4 закладах професійної (професійно-технічної) освіти. Працевлаштованість випускників за професією у 2022 році становила 71,2%.

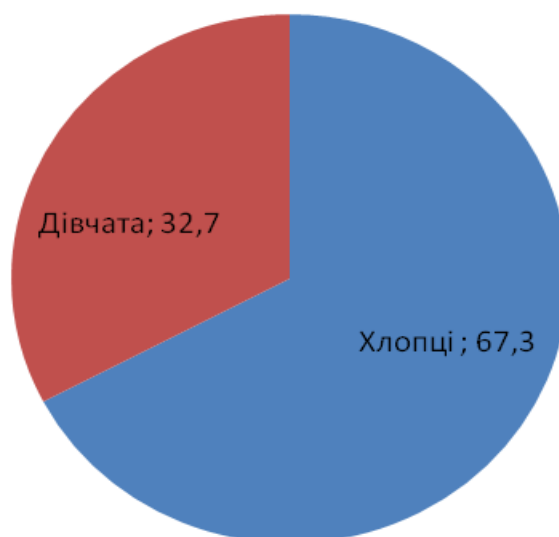


Рис. 2.10. Статевий розподіл учнів в закладах професійної освіти Івано-Франківської області

Найбільша частка викладачів за віком становила 31-40 років - 26%. Загальною тенденцією для більшості закладів освіти України різних рівнів є велика частка осіб пенсійного віку (рис.2.11). В Івано-Франківській області в закладах професійної освіти цей показник становить 21%.

У 95 % закладах професійної освіти є спортзали; 80% обладнані лабораторіями та кабінетами; 60% бібліотек обладнані інформаційно-

комунікаційні технології; 29,5 % кабінетів з обладнаним електронним місцем вчителя до загальної кількості кабінетів у закладах професійної освіти. 100% закладів забезпечені засобами пожежної безпеки та доступом до медичної допомоги; 90% здобувачів освіти забезпечені доступом до раціонального харчування; 50% закладів оснащені системами відеонагляду; у 10% наявна охорона [64] .

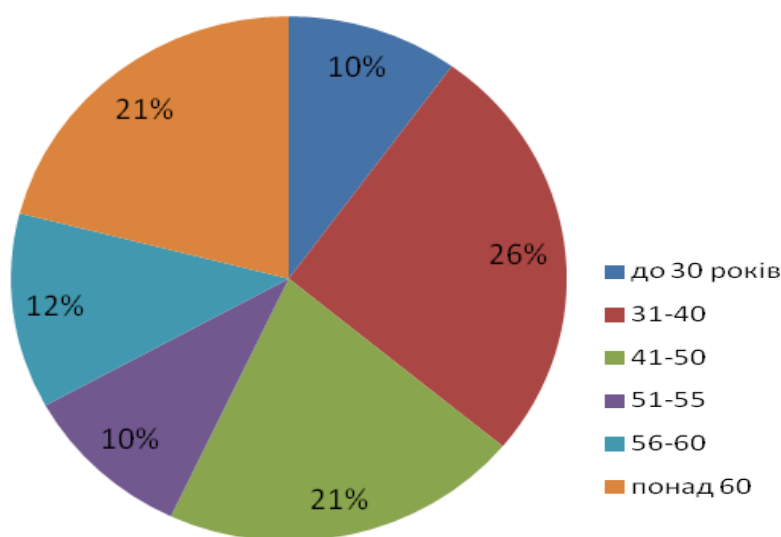


Рис.2.11.Розподіл викладачів за віком Івано-Франківської області

В області знаходиться два заклади фахової передвищої освіти комунальної форми власності із загальною кількістю учнів 889 осіб. Переважають в них дівчата - 66,2%. Найбільша частка викладачів за віком становить 41-50 років -29%, викладачів до 30 років лише 3%, а от пенсійного віку - 24%.

В області функціонують 13 закладів вищої освіти. Більшість з них розташовується в обласному центрі, по одному закладу вищої освіти є в місті Коломия та Косів. Загальна кількість прийнятих на навчання студентів у 2022 році становила 10 тис. [63, 64].

Найбільшою цінністю людини є її життя та здоров'я, в сучасному світі багато уваги приділяється доступності медичних послуг та їх якості, незалежно від гендеру, расової приналежності та соціально-економічного

статусу хворого. Повністю забезпечити громадян необхідними закладами охорони здоров'я можливо лише проаналізувавши реальний стан наявних закладів: кількість ліжок, їх завантаженість в періоди загострення сезонних хвороб; кількість лікарів загальної та спеціальної медицини; кількість відвідувань закладів освіти; забезпечення необхідними препаратами та обладнанням тощо. Існує багато думок, щодо головних чинників впливу на наше здоров'я – але в загальному виділяють шість груп: генетична спадковість; демографічна ситуація; екологія; спосіб життя; соціально-економічний розвиток та якість надання медичних послуг. Кожен з факторів характеризується різним ступенем впливу [33].

В Івано-Франківській області нараховувалось 77 лікарняних закладів. Кількість лікарняних ліжок в області становить 10500, а в розрахунку на 10 тис. населення - 76,6. Не менш важливими для населення є амбулаторно-поліклінічні заклади, варто зазначити, що їх кількість з 1995 року зросла з 208 до 308 одиниць, але область характеризується одним з найнижчих показників планової ємності амбулаторно-поліклінічних закладів в Україні в розрахунку на 10 000 мешканців. Кількість амбулаторій загальної сімейної медицини становить 176 – це один з найнижчих показників серед областей України. І жодна амбулаторія не була оснащеною відповідно до вимог.

В останні роки кількість планових відвідувань пацієнтів поліклінічних закладів зростає, у 2017 році - це понад 27 тис. за зміну. За даними сайту головного управління статистики Івано-Франківської області загальна кількість лікарів усіх спеціальностей (без урахування лікарів стоматологів) становить 8,4 тис. В розрахунку на 10 тис. населення цей показник становить 61,3. Середнього медичного персоналу нараховується 14500 осіб. Середньомісячні витрати на охорону здоров'я в 2020 році в області становило 664 грн. на 1 домогосподарство, цей показник значно вищий від середнього по Україні - 428,8 грн. на 1 домогосподарство [55]. Кількість усіх зареєстрованих випадків захворювань у 2017 році становило 1165, 6 тис. З них найбільше

мешканці області звертались до лікарняних закладів з хворобами органів дихання – 60% від усіх хворих (рис.2.12).

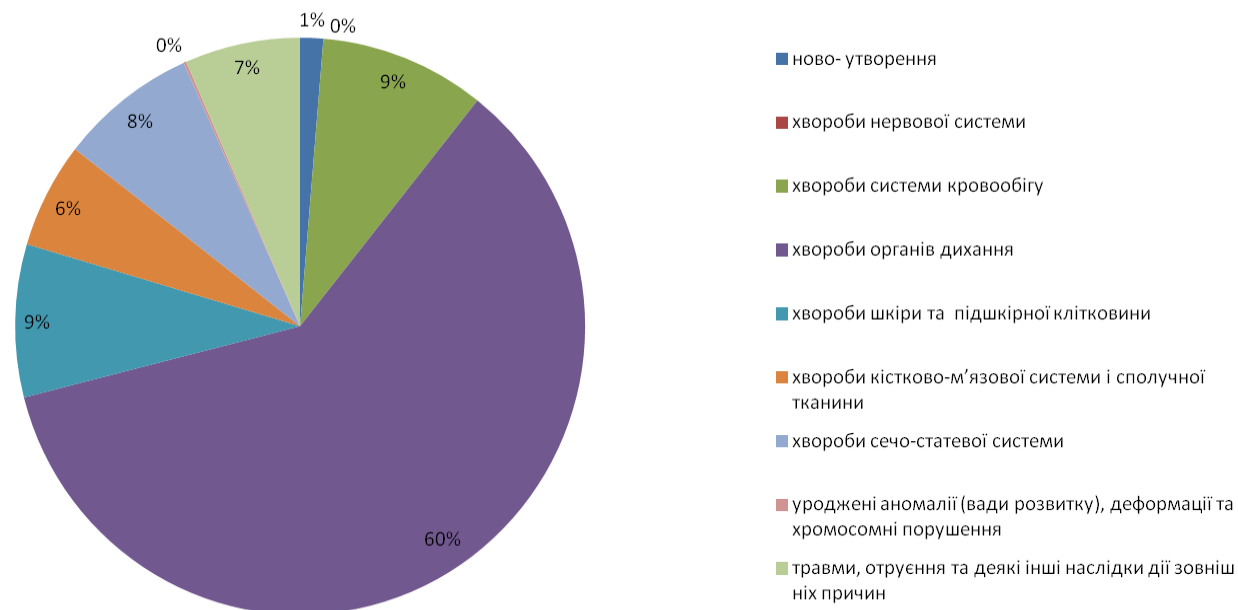


Рис.2.12. Структура уперше зареєстрованих випадків захворювань у Івано-Франківській області , %

Передчасна смертність від хвороб органів дихання в 2020 році у віці 30-69 років становила 25,4 особи на 100 тис. населення області. Це пояснюється тим, що Івано-Франківська область характеризується високим рівнем забруднення атмосферного повітря [32]. У 2019 році область займала 3 місце в Україні за обсягом шкідливих викидів в атмосферне повітря від стаціонарних джерел забруднення, на область припадало 8,3% від загальних викидів в Україні.

Одним з найбільш забруднених міст України через викиди шкідливих речовин в атмосферу вважається місто обласного значення Бурштин. За показникам якості атмосферного повітря, забруднення поверхневих вод, утворення та зберігання відходів високого класу небезпеки тощо, Івано-Франківська область відноситься до регіону з середнім рівнем негативного прояву показників та їх впливу на стан здоров'я мешканців області та рівень захворюваності [41].

Область характеризується високим показником захворюваності на хвороби нервової системи та органів чуття (понад 10 тис. на 100 тис. населення), хвороби системи кровообігу та кровотворних органів. Також регіон є лідером серед загальної захворюваності осіб працездатного віку – понад 60 тис. хворих на 100 тис. жителів. За захворюванням на серцево-судинні хвороби область відноситься до групи з стабільним дуже значним зростанням поширення хвороб.

Частка осіб віком старше 12 років з стажем куріння понад 20 років в області становить 52,2%, а середнє значення по Україні 37,6%. Це спричиняє ряд проблем з системами кровообігу та дихання, зокрема, зростає кількість хворих на туберкульоз та рак легень [57]. У 2023 році кількість хворих на туберкульоз в області становила 500 осіб, що на 24 % більше ніж у попередньому році. Найбільше випадків хвороби зафіксовано в Івано-Франківському районі – 200 осіб, а найменше у Верховинському – 3 особи.

В Івано-Франківській області у 2023 році виявлено 4631 випадок пухлин. Щодня медики реєструють близько 13 хворих. Найбільше пухлинними захворюваннями страждають чоловіки старше 50 років. Зазвичай діагностується як рак легенів, рак простати або рак шкіри. Жінки найчастіше хворіють на рак молочної залози, шкіри та матки. А область відноситься до регіонів з найбільшим перевантаженням ліжкового фонду онкології і входить до групи областей з стабільним зростанням поширенням злоякісних новоутворень [41 ].

Поширеність ВІЛ-інфекції в Івано-Франківській області на 2023 рік становить 98,8 осіб на 100 000 населення, це один з найнижчих показників серед регіонів України. У 2021 році їх кількість була 1200 осіб, з них 33% - мали стадію СНІД [69].

У сфері демографічних показників, які стосуються абортів серед дівчат віком 15-17 років, область демонструє один із найнижчих показників у країні - 14,3 на 100 тис. жіночого населення, порівняно з національним середнім

показником, який становить 98,8. Також в області значна кількість осіб страждає від ожиріння та супутніх хвороб – 23% від загальної кількості .

У області спостерігається негативний показник стосовно коефіцієнту смертності від автотранспортних нещасних випадків, який складає 20,6 на 100 тис. населення, що перевищує національний показник у 9,5 на 100 тис. населення. Проте щодо коефіцієнту смертності від випадкових отруєнь область має позитивний показник - 2,2 на 100 тис. населення, в порівнянні з національним показником, який становить 10,86 [57].

На основі досліджень захворюваності населення на різні види хвороб вчені здійснили типізацію регіонів України, Івано-Франківська область належить до групи для якої характерні середні та вище середнього показники захворюваності населення на серцево –судинні, інфекційні хвороби, злоякісні новоутворення та туберкульоз, та з високими показниками захворюваності системи органів дихання [41].

Область використовується як база для передачі досвіду у галузі паліативної та хоспісної допомоги. Доступна система паліативної допомоги через обласний клінічний центр на 30 ліжок та мобільний/консультативний відділ. На території закладу розташувалися Благодійний фонд невиліковно хворих "Мати Тереза" та навчально-методичний центр, який впродовж періоду 2014-2018 рр. організував понад 40 міжрегіональних тренінгів з питань паліативної допомоги для фахівців з усіх куточків України. Ще 55 паліативних ліжок розгорнуто у районах та містах області [41].

На території районів та міст області було відкрито 5 відділень екстреної медичної допомоги та 3 пункти базування лікарських бригад. Почавши з 2018 року, було започатковано реформування системи первинної медичної допомоги. У рамках Національної кампанії "Лікар для кожної сім'ї" було зафіксовано, що 77% населення області уклало декларації з лікарями. Продовжується процес автономізації медичних закладів, які надають вторинну та третинну медичну допомогу. За результатами реорганізації 77 закладів,

статус КНП вже мають 46 закладів або 60 %. Припинення процедури очікує 21 заклад (27%), а ще в 10 закладах (13%) процес не розпочато [63].

В області було створено обласний центр екстреної медичної допомоги та медицини катастроф, обласний госпіталь ветеранів війни, побудовано поліклініку № 5, ефективно функціонує Прикарпатський центр ядерної медицини «Євроклінік» [28].

В регіоні виявлено близько 300 мінеральних джерел різного типу. Джерела мінеральних вод є по всій області. Тут можна знайти аналоги відомих мінеральних вод, таких як «Нахтуша», «Мирголова», «Морсинська», «Полюстрівська», «Казбегі», «Єсентуки» та ін. В області функціонують санаторно-курортні заклади, такі як: санаторій «Черче» - ефективно борються з захворюваннями кістково-м'язової та нервової системи; санаторій матері та дитини «Прикарпаня»; обласний дитячий санаторій «Ясен»; дитячий пульмонологічний «Сніжинка»; «Прикарпатський» дитячий протитуберкульозний; підлітковий протитуберкульозний «Косів»; «Смерічка» дитячий кістково-туберкульозний та дитячі обласні «Зелений Гай» та «Єзупіль» [51].

## РОЗДІЛ III

### СУСПІЛЬНО-ГЕОГРАФІЧНИЙ АНАЛІЗ ГЕНДЕРНИХ СПІВВІДНОШЕНЬ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ІВАНО-ФРАНКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ

#### 3.1. Гендерні аспекти регіонального ринку праці

Зайнятість населення є найбільш узагальненою характеристикою економіки, що відображає рівень економічного розвитку та внесок праці у виробництво. Зайнятість людей відображає їхню спроможність активно приносити вклад у формування економічного потенціалу країни. Важливе значення зайнятості полягає у задоволенні потреб людини через заробітну плату та самовираження [29]. Економічно активне населення (робоча сила) - складається з усіх громадян віком від 15-70 років, які протягом певного часу забезпечують пропозицію робочої сили на ринку праці [52].

В Івано-Франківській області в 2021 році економічне активне населення у віці з 15 до 70 років становило 594,5 тис. осіб, з них працездатного віку - 556,7 тис. Жінки становили 45,6 %, чоловіче населення відповідно - 54,4%. Рівень економічної активності населення визначається як відношення кількості здорових осіб у віці 15 років і старше до загальної чисельності населення цього віку або до відповідної соціально-демографічної групи. В області цей показник для групи осіб від 15 років і старше становив 53,4%, для осіб від 15 до 70 років - 58,9%, а в категорії осіб працездатного віку (від 15 до 59 років) - 66,2%.

Зайнятими вважаються особи у віці від 15 років і старше, які працюють: хоча б одну годину в тиждень за наймом з отриманням грошової (або у натуральному вираженні) винагороди; індивідуально; в окремих громадян чи мали власну справу; працювали безкоштовно на сімейному підприємстві і брали активну участь в розвитку сімейного бізнесу та сприяли реалізації

продукції внаслідок своєї діяльності; були відсутні на робочому місці і не працювали з певних причин. Зайняте населення працездатного віку в області у 2021 році становило 505,4 тис (рис. 3.1.). Жінки, від загальної кількості працездатного населення області склали 44,9%, чоловіки - 55,1%. Рівень зайнятості серед осіб працездатного віку становив 60,1% : жіноче населення - 58,5%, чоловіки - 66,8%.

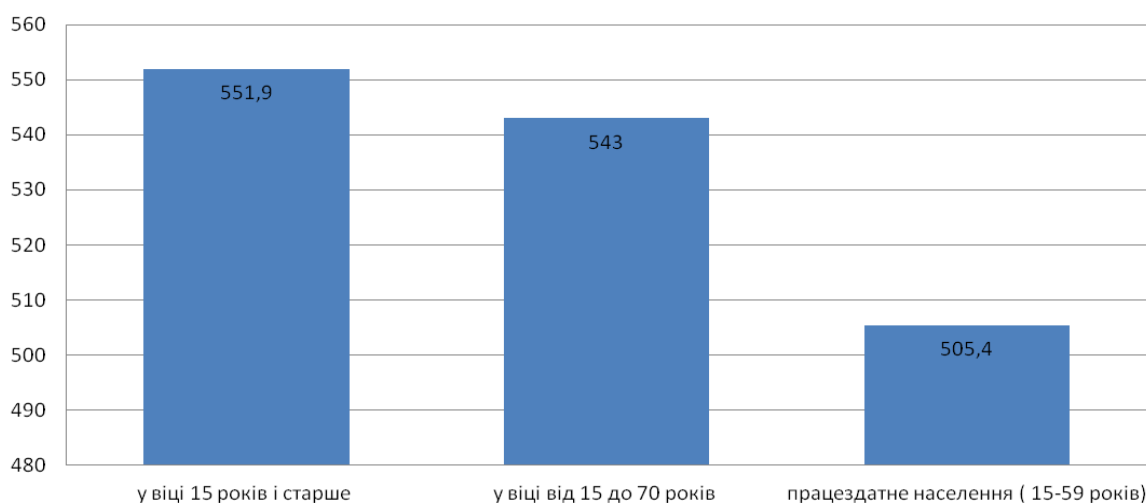


Рис. 3.1. Зайняте населення Івано-Франківської області у 2021 році

Важливим економічним та соціальним показником є кількість безробітних. Відповідно до відомостей від Державної служби зайнятості, станом на початок березня 2023 року українські безробітні склали 150 тисяч осіб. Зокрема, серед них було 43,3 тис. чоловіків (29%) та 106,7 тис. жінок (71%). У Івано-Франківській області у 2021 році нараховувалося 51,5 тис. безробітних у віці від 15 до 70 років, дещо менша кількість їх у працездатному віці - 51,3 тис.

За статевою ознакою більше безробітних зареєстровано серед жіночого населення: в категорії працездатного населення кількість безробітних жінок понад 26 тис., а чоловіків - 24 тис. В Україні існують різні фактори, які впливають на незайнятість жінок. Серед них можна виділити такі: декретна відпустка, відсутність потрібних навичок і досвіду, законодавчі обмеження в працевлаштуванні жінок у певних сферах, гендерні стереотипи зі сторони

роботодавців та суспільства, недостатня кількість привабливих робочих місць, особистий вибір жінки та проблеми зі здоров'ям (рис. 3.2).

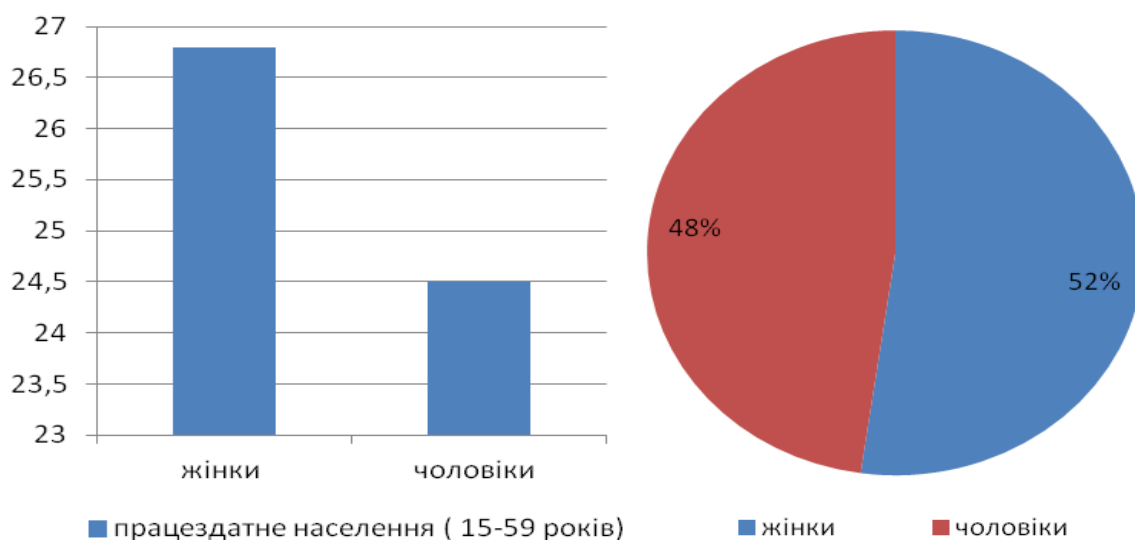


Рис. 3.2. Безробітні за статтю в категорії працездатного населення у Івано-Франківській області у 2021 році

У 2021 році середній рівень безробіття в Україні становив 10,75% (за методологією Міжнародної організації праці). В Івано-Франківській області рівень безробітних в віковій категорії від 15 років і старше становить 8,5%, для осіб від 15 до 70 років - 8,7%, а для осіб працездатного віку - 9,2%. Рівень безробіття вищий серед жіночого населення (рис. 3.3.).

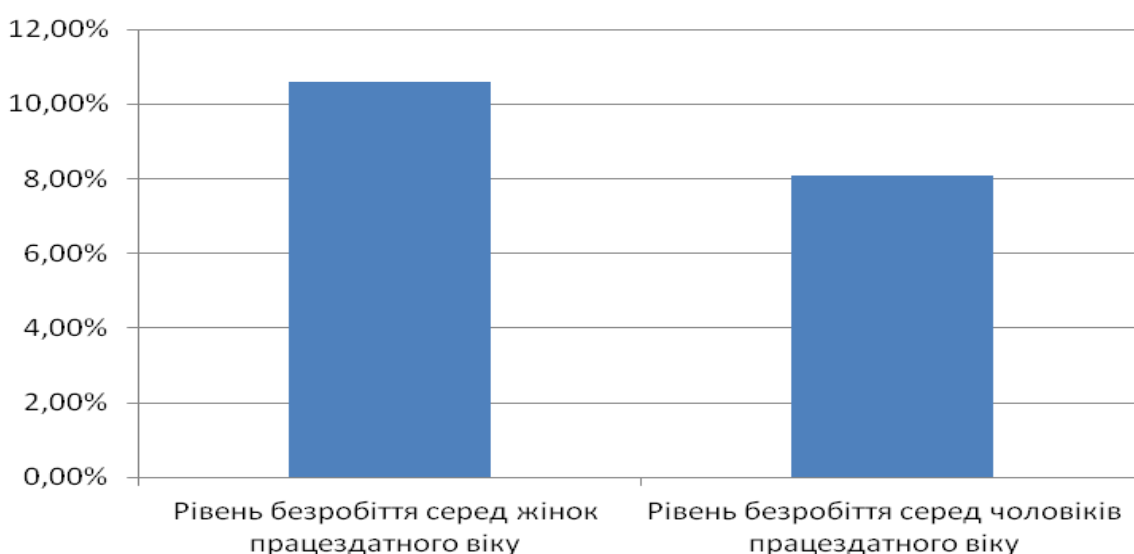


Рис. 3.3. Рівень безробіття у Івано-Франківській області за гендерною ознакою

За даними головного управління статистики Івано-Франківської області у 2021 році середня кількість штатних працівників становила 183 тис. осіб, з них понад 100 тис. офіційно працевлаштовані в Івано-Франківському районі, найменша кількість працівників реєструється в Верховинському районі - менше 2,5 тис. осіб (рис.3.4).

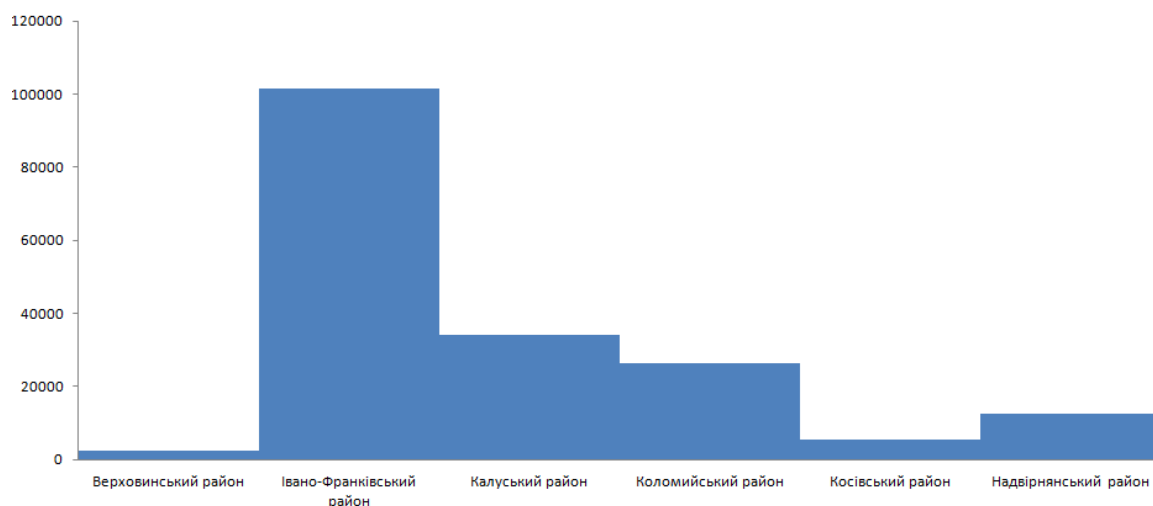


Рис.3.4. Середня кількість штатних працівників за районами Івано-Франківської області у 2021 році

У 2021 році заробітну плату виплачували 153,8 тис. штатним працівникам, з них найбільше працівників отримували заробітну платну до 6 500 грн - 15,5 %, а понад 25 000 – лише 9% (рис.3.5).

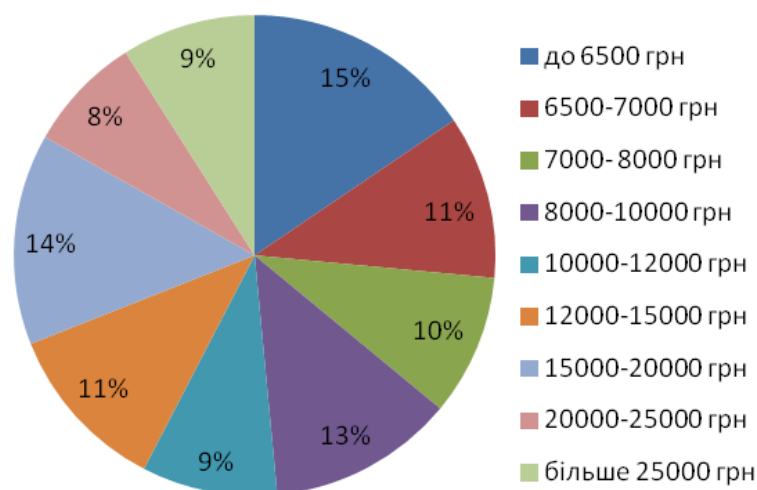


Рис.3.5. Частка штатних працівників Івано-Франківської області за розмірами заробітної плати у 2021 році

Середньомісячна заробітна плата в області на 2021 рік становила 11 991 грн. Найвища середня оплата праці зареєстрована в 4 кварталі - 12 601 грн, від початку року вона зросла на 1048 грн. В розрізі адміністративних одиниць найвищу оплату праці мали працівники Калуського району (12 696 грн). За видами економічної діяльності найвищі середньомісячні зарплати отримували: працівники добувної промисловості та розроблення кар'єрів (16 934 грн), державного управління та оборони (16 814 грн), сфери постачання електроенергії, пару, кондиційованого повітря (16 317 грн), тобто тих галузей економіки, де традиційно вищою є зайнятість чоловіків. Мінімальні оплати праці отримували працівники таких напрямків як операції з нерухомим майном (7580 грн) та будівництво (7736 грн) [30].

Один раз на чотири роки в області проводиться дослідження "Рівень заробітної плати працівників за статтю, віком, освітою та професійними групами". Останнього разу воно було здійснене у 2020 році. (Таблиця 3.1)

Таблиця 3.1. Заробітна плата працівників, які підлягали обстеженню на підприємствах, за професійними групами у 2020 році

Категорії	Чоловіки, грн	Жінки, грн	Різниця, %
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	13 797	13 360	Ч + 3%
Професіонали	13 717	11 096	Ч +19%
Фахівці	9 448	8 700	Ч +8%
Технічні службовці	конфіденційна інформація, яка не дозволена для оприлюднення	5 804	-
Працівники сфери торгівлі та послуг	7 124	6 765	Ч +5%
Кваліфіковані робітники з інструментом	10 372	8 743	Ч +15,7%

Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	11 556	9 034	Ч + 21,8%
Найпростіші професії	5 603	6 104	Ж +8,2%

Джерело: [20]

Аналізуючи дане дослідження можемо зробити висновок, що існує значна розбіжність між оплатою праці для жінок та чоловіків: займаючи одну й ту ж посаду, праця жінок у грошовому еквіваленті оцінюється значно нижче ніж чоловіків. Така ситуація прослідковується для всіх професійних груп, крім найпростіших професій. Середня погодинна оплата праці в області для чоловіків складає 64,33 грн, а для жінок - 62,17 грн [20].

Служба зайнятості в Івано-Франківській області постійно надає допомогу по працевлаштування для безробітних, проводить різноманітні консультації та курси перекваліфікації для отримання бажаного фаху. Не всі безробітні реєструються офіційно та звертаються за допомогою до служби зайнятості, частина шукає роботу самостійно. У 2024 році за січень-березень послугами служби зайнятості скористались 9,7 тис. осіб, безробітними з них були 6 тис. За цей період працевлаштувались 3,5, в тому числі 1,9 тис. осіб з числа зареєстрованих безробітних: у сфері торгівлі та послуг (29%), у переробній промисловості (20%), у сфері тимчасового розміщення й харчування (9%), в освіті (8%), в охороні здоров'я (7%) [27].

За професійними групами 29% працевлаштованих – це працівники сфери торгівлі та послуг, 17% – професіонали і фахівці, 13% – кваліфіковані робітники з інструментом, 12% – некваліфіковані працівники, 11% – робітники з обслуговування, експлуатації устаткування та машин, 9% – технічні службовці [27].

Заробітна плата, яку пропонують роботодавці для офіційно зареєстрованих безробітних в службі зайнятості коливається від 8633 грн

(найпростіші професії) до 11440 грн (законодавці, службовці та керівники), середня заробітна плата складає 9917 грн. Кількість шукачів роботи значно перевищує кількість запропонованих вакансій: у березні 2024 року в області шукали працівників на 1500 вакансій, а бажаючих знайти роботу було понад 4 тис. осіб.

За гендерною ознакою 79 % безробітних, які зареєструвались в службі зайнятості, були жінками. Розподіл за віковими групами є таким: 28% зареєстрованих безробітних були у віці до 35 років; 31% – у віці від 35 до 45 років; 25% – у віці від 45 до 55 років; 16% – понад 55 років. З усіх безробітних понад 46% мали вищу освіту, 30% - отримали професійно-технічну освіту, а 24% - мали атестат про здобуття повної загальної середньої освіти [27].

За даними Держстату, станом на 1 січня 2021 р. в Україні зареєстровано близько 1,9 млн фізичних осіб-підприємців, з яких 46% жінки. У регіональному розрізі виділяються Хмельницька область, у якій найбільше жінок-ФОПів (51%), та м. Київ і Харківська область, де їх найменше (по 43%). В Івано-Франківській області жінки-Фопи становлять 45,63%. Якщо порівнювати з іншими областями, то бачимо, що область входить до групи з найнижчими значеннями (Додаток В.1.).

На 1 січня 2021 року в Україні було зареєстровано близько 1,4 млн юридичних осіб, з яких лише у 29% керівні посади займали жінки. Найбільша частка юридичних осіб з керівницями знаходилася в Донецькій (32,0%) та Херсонській (31,6%) областях, найменша – у м. Києві (27,5%) та Київській області (27,1%). Івано-Франківська область характеризується досить низьким показником керівних посад серед жінок - лише 28,0% (Додаток В.2.).

В розрізі підприємств найбільша частка жінок на керівних посадах спостерігається в комунальних організаціях, органах державної влади, профспілках, а найменший відсоток - релігійних організаціях, концертах державних організаціях (Додаток В.3.) [28] .

На сьогоднішній день лише в Івано-Франківській області головою обласної державної військової адміністрації є жінка – Онищук Світлана, в

решті регіонів України на цій посаді - чоловіки. Серед її заступників 3 чоловіка (75%) та 1 жінка (25%).

В Івано-Франківській області обласну раду очолює чоловік, заступники теж чоловіки. Гендерний склад президії обласної ради – 75 % чоловіки та 25% жінки. Серед депутатів обласної ради також переважають чоловіки – їх частка 73%, жінок відповідно 27% [26] .

Головою міської ради міста Івано-Франківськ є чоловік, перший заступник – жінка. Серед всіх заступників голови міської ради більшість мають чоловіки, частка жінок – 25%. Сьогодні функціонує VII скликання депутатів Івано-Франківської міської ради, було обрано 42 депутати з яких 22 переобрані та 20 нових. Гендерний розподіл – чоловіки 69%, жінки – 31%. Середній вік депутатів – 38 років [68] .

В області на сьогоднішній день нараховується 62 об'єднані територіальні громади, чоловіки очолюють 56 з них – це 90% від загальної кількості. Лише в Букачівській, Войнилівській, Дзвиняцькій, Ланчинській, Перегінській та Тисменицькій громадах головою є жінка.

Бурштинську територіальну громаду також очолює чоловік. В 60% старостинських округів старостами є чоловіки. Щодо Бурштинської міської ради то ситуація наступна: головою та заступниками є чоловіки, за весь час незалежності України лише в 2015-2020 роках головою міської ради була жінка. Серед депутатів VII скликання чоловіки складають 77%, а жінки відповідно 23%.

Таким чином, бачимо, що в Івано-Франківській області хоч і існує дисбаланс між чоловіками та жінками на управлінських посадах, але з кожним роком все більше жінок займають високі службові посади, що говорить про зростання гендерної рівності .

### **3.2. Вплив війни на вимушено переселених осіб та гендерні співвідношення людського капіталу регіону**

В Україні, після повномасштабного вторгнення, відбулись кардинальні зміни в соціальному, економічному та політичному житті: переорієнтація бюджету на потреби армії, міграція населення в межах держави та за кордон, проблеми з малим та середнім бізнесом, зростання рівня безробіття та соціальної нерівності. Виникає необхідність в стрімкому пошуку шляхів вирішення проблем на всіх рівнях від локального до національного, саме тому важливо здійснювати аналіз та оцінювання людського капіталу та його можливостей для забезпечення потреб держави та її громадян.

Детальне дослідження гендерного співвідношення людського капіталу в період військового стану, ми здійснювали в місті Бурштин Івано-Франківської області. Місто характеризується моно-залежною економікою, є важливим промисловим центром не лише області, а й всієї Західної України.

В ході наукового дослідження ми провели анкетування серед мешканців міста Бурштин Івано-Франківської області, які залишились в Україні після початку війни, та тих, хто емігрував. Складна політична та військова ситуація в країні негативно вплинула на економіку міста, багато жителів виїхали в іншу країну, інші залишились і намагаються будувати майбутнє в нових умовах, тому потрібно звернути увагу на проблеми безробіття, зайнятості населення, можливості здобувати освіту та отримувати належну медичну допомогу. Головною метою дослідження було проаналізувати життя мешканців міста в різних політичних, соціальних, економічних та психологічних умовах; дослідити проблеми та бар'єри з якими зіткнулась кожна група респондентів; оцінити фінансові можливості та проаналізувати доступність до ринку праці, медицини та освіти чоловіків та жінок [58].

За даними Державної служби статистики населення міста на січень 2021 року складало 14 866 осіб, а на 2022 рік - 14 723 особи. Характерною ознакою демографії міста є скорочення населення, як природне, так і механічне. Після 24 лютого багато мешканців міста (переважно жінки з дітьми та молодь) виїхали з України, що негативно вплинуло на статеві-вікове співвідношення,

кількість трудових ресурсів, демографічне навантаження тощо. Але вже на 2023 рік ситуація кардинально змінилась і чисельність населення на кінець року становила 20 586 осіб. Збільшення кількості населення відбулось завдяки двом факторам:

1) повернення біженців - значна кількість тих, хто виїхав за кордон повернулись в перший рік війни;

2) вимушено переміщені особи - в період військового стану місто прийняло близько 3 000 переселенців з різних регіонів.

На кінець 2022 року в місті проживало 1 658 вимушено переміщених осіб, з яких 502 дитини, на 2023 рік - 1 610 переселенців, з яких 474 дитини. Влада міста намагається надати всю необхідну допомогу для вимушено переміщених осіб: надання тимчасового місця проживання, допомога з працевлаштуванням, матеріальна та гуманітарна допомога тощо [30]. Таким чином, бачимо, що в період військового стану кількість жителів в місті Бурштин збільшилась саме за рахунок вимушено переміщених осіб.

Головною метою дослідження було проаналізувати життя мешканців міста в різних політичних, соціальних, економічних та психологічних умовах; дослідити проблеми та бар'єри з якими зіткнулась кожна група респондентів; оцінити фінансові можливості та проаналізувати доступність до ринку праці, медицини та освіти.

Серед мешканців міста, які залишились в Україні в опитуванні взяли участь 63 особи, з яких чоловіки становлять більшість - 51%, а жінки відповідно 49%. Найбільше респондентів було у віці від 20 до 30 років - 68%, в категорії 40-50 років - 17%, а осіб до 20 років - 15%.

З усіх опитаних вищу освіту мали 57 % опитаних ( з них чоловіки 56%, жінки 44%), повну середню загальну освіту мали 31% ( чоловіки - 48%, жінки -52%), професійно-технічну освіту - 12% ( чоловіки 80%, жінки -20%). З загальної кількості лише 3 осіб (4,8%) були вимушено переміщеними особами з Харківської, Запорізької та Дніпропетровської областей жінок [58,64].

З початком активних бойових дій понад 62% мешканців міста не планували виїзд за кордон, хотіли виїхати 29%, але з різних причин змушені були залишити. Є категорія осіб, які в перші місяці війни виїхали за кордон, але згодом повернулись, вони становлять 9% від загальної кількості опитаних.

На момент анкетування 66,7% мали стабільну роботу з вчасною оплатою праці і їхніх доходів вистачало на комфортне життя, 9,5% - мають офіційну роботу, але неповний робочий день, така ж частка осіб мають лише тимчасовий підробіток і знаходяться в пошуку постійної роботи. Решта 14,3% - студенти та безробітні. Найбільше опитаних працювали в таких сферах : торгівля та транспорт - по 10 осіб, будівництво та сфера послуг - по 8 осіб. Всі вимушено переміщені особи змогли працевлаштуватись протягом 6 місяців з моменту приїзду.

Військовий стан вплинув не тільки на економічне становище мешканців міста, а й на їхній психологічний та емоційний стан: у 57% опитаних емоційний стан погіршився, з них 24% постійно перебувають в стресі та відчувають тривогу; майже 43% не відчувають себе в безпеці; 60% респондентів відчуває, що потребує психологічної допомоги і лише 12% звертались до спеціалістів. Враховуючи сучасний політичний та економічний стан в країні 19% опитаних планує переїзд в іншу країну і 8% - в іншу область чи місто жінок [58].

До другої групи опитаних належать мешканці міста, які виїхали за кордон після 24 лютого 2022 року. Загалом було опитано 56 респондентів (1 чоловіка та 55 жінок). Така гендерна різниця пояснюється заборонаю виїзду осіб чоловічої статі в період воєнного стану за межі України. Респондент, який брав участь в опитуванні, був звільнений з військової служби за станом здоров'я, тому мав право виїзду. 87,5 % опитаних належать до вікової групи від 20 до 30 років, 8,9 % – від 40 до 50 років. Отже, за кордон виїхали молоді люди, які є економічно активним населенням. Таким чином, місто втратило трудові ресурси жінок [58].

Серед біженців 75 % мають повну вищу освіту, 5% - дві вищих освіти, решта 20% закінчили заклади професійної освіти. Половина опитаних виїхали в перші 6 місяців війни, 32 % – вирішили спробувати жити в іншій країні в перший рік після повномасштабного вторгнення, решта - виїхали на другий рік війни (рис. 3.6.).

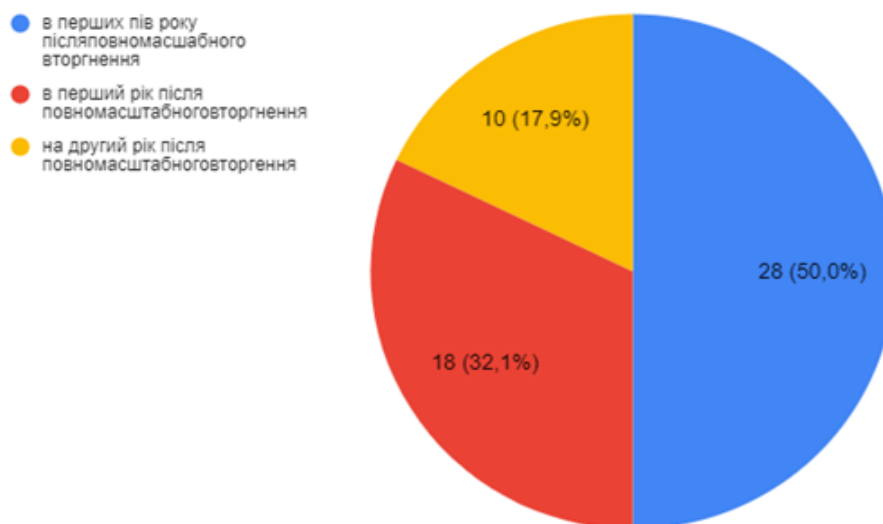


Рис. 3.6. Періодизація виїзду мешканців міста Бурштин за кордон

Всі респонденти наразі перебувають в країнах Європи. Найбільша кількість знаходиться в Польщі (29 осіб), що пояснюється близькістю до України, схожістю мови та менталітету. У Німеччині зупинились 21 респондент, адже країна з перших днів війни надавала соціальні допомоги для українських біженців, створила умови для вивчення німецької мови та доступу до ринку праці. Троє людей залишились в Чехії, по 1 людині в Італії, Великій Британії та Мальті .

Серед опитаних 78 % мають дітей, заради безпеки яких вони й вирішили шукати прихистку в іншій країні. Більшість дітей опитаних відвідують дошкільний заклад освіти та школу, 1 дитина навчається в професійно-технічному закладі, а 7 дітей вступили до вищих навчальних закладів (рис. 3.7.). Цьому сприяло і те, що у багатьох країнах діяли програми позачергового зарахування дітей українських біженців до навчальних закладів, щоб дати

можливість опікунам владнати питання з легалізацією, відвідувати мовні курси, здійснювати пошук роботи та працювати жінок [58].

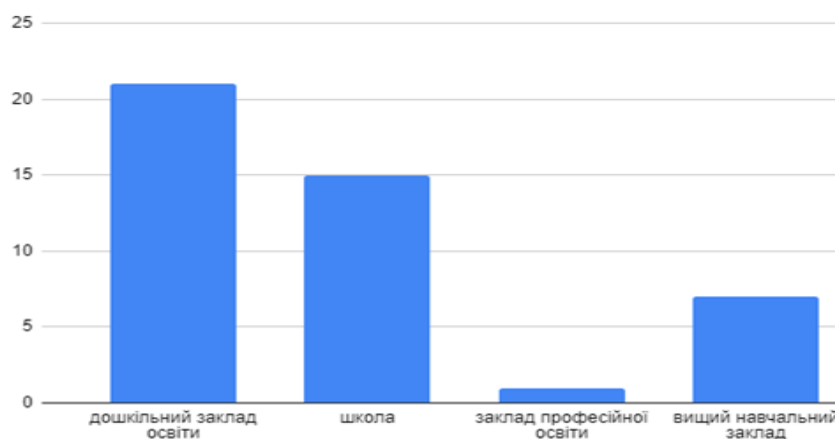


Рис. 3.7. Освітні заклади, які відвідують діти біженців за кордоном

Працевлаштування є одним з важливих моментів для біженців, оскільки не завжди тимчасовий прихисток дозволяє працювати. Знайти роботу досить швидко вдалось 37, 5% опитаних, 25 % також мають стабільну роботу, але з гіршими умовами праці, ніж мали в Україні. Понад 14% респондентів сказали, що вони б хотіли працювати, але не мають змоги. Досить великий відсоток біженців продовжує працювати на українські компанії та фірми дистанційно (рис. 3.8.). Близько 40% знайшли житло по програмах допомоги біженцям і проживають безкоштовно, 30% мають змогу самостійно оплачувати житло. Цікаво, що досить мало осіб знаходяться в спеціальних центрах для біженців, це говорить про прагнення українців працювати та створювати комфортні умови існування навіть в складних ситуаціях і в чужій країні жінок [64].



### Рис. 3.8. Структура праці біженців за кордоном

Перебуваючи за кордоном, біженці з Бурштина зіштовхнулись з великою кількістю бар'єрів та перешкод: не всім вдалося прийняти менталітет громадян приймаючої країни, їхні закони та правила; багато проблем виникало через мовний бар'єр; високою є вартість послуг та оренди житла; у окремих країнах біженці втратили певні пільги і відчують до себе неприязнь та певну дискримінацію з боку громадян країни, де вони зараз проживають. З опитаних 38 % сказали, що вони не відчують себе комфортно і безпечно, а 13 % – постійно зазнають дискримінації лише через те, що є громадянами України. Враховуючи ці проблеми, понад 75 % мешканців м. Бурштин хочуть повернутись назад після завершення війни жінок [58].

Отже, повномасштабне вторгнення РФ на територію України кардинально змінило функціонування кожної галузі економіки, спричинило масову міграцію населення, погіршило демографічну ситуацію. Наразі найгостріше постає проблема повернення людського капіталу до України. Власне, розуміння ситуації і намірів біженців з кожного міста, селища і села в Україні є важливим для відновлення держави.

### **3.3. Проблеми та перспективи розвитку людського капіталу Івано-Франківської області**

Івано-Франківська область стикається з рядом чинників, які негативно впливають на розвиток людського капіталу, який є сукупністю знань, навичок, досвіду та здоров'я людей, головними з яких є:

- *економічні* – економічні кризи, висока інфляція, невпевненість на фінансових ринках, низька заробітна плата та відсутність сформованого середнього класу, високий рівень безробіття;

- *недостатнє фінансування освіти та охорони здоров'я* – в результаті нестачі фінансування галузь освіти та охорони здоров'я не може повною мірою виконувати свої функції;
- *відсутність системних реформ в освіті та охороні здоров'я* – реформи необхідні для вдосконалення існуючої системи, приведення у відповідність до нових стандартів та сучасних методик, недостатній рівень адаптації освіти до реального ринку праці;
- *якість надання медичних послуг* - не всі населені пункти області мають доступ до якісної медицини та забезпечені необхідними закладами охорони здоров'я;
- *демографічні проблеми* – область характеризується складною демографічною ситуацією: від'ємний природний приріст та сальдо міграції, зростає демографічне навантаження на економічно активне населення, відбувається старіння населення, гендерний дисбаланс у віці старше 35 років;
- *ведення військових дій* – повномасштабне вторгнення на територію України вплинуло на всі сфери життя, відповідно відбулась переорієнтація фінансування на армію та оборону, погіршилась економічна ситуація, зросла захворюваність та смертність, знизилась якість освіти тощо;
- *екологічні проблеми* – головними екологічними проблемами є забруднення атмосферного повітря та поверхневих вод, зберігання небезпечних відходів та хімічних речовин, що негативно впливає на здоров'я населення. Головним джерелом забруднення є Бурштинська теплоелектростанція, а також підприємства хімічної, нафтохімічної та добувної промисловості. Івано-Франківська область характеризується високими показниками захворюваності органів дихання, системи кровообігу, серцево-судинної системи тощо.

Водночас область має ряд переваг, що сприяють розвитку людського капіталу. В першу чергу це географічне розташування та наявність достатньої кількості природних ресурсів, що сприяло економічному розвитку регіону та

забезпеченню населення робочими місцями. Близькість до країн Європейського Союзу дозволяє залучати інвесторів, реалізовувати різноманітні міжнародні програми та проекти. Область характеризується значним потенціалом для розвитку малого та середнього бізнесу [63, 64].

Демографічна ситуація, у порівнянні з іншими регіонами, набагато краща, а з початком активних бойових дій область прийняла значну кількість вимушено переміщених осіб. Це пояснюється відносною безпечністю і сприятливими умовами для життя. Завдяки переселенцям кількість населення в області зросла, збільшилась кількість трудових ресурсів.

Область є достатньо безпечним освітнім середовищем в умовах повномасштабного вторгнення, тут збереглися усі необхідні заклади освітньої інфраструктури, які готові приймати дітей та молодь для реалізації освітнього процесу. Головними освітніми реформами, що планують реалізувати в регіоні, є збільшення частки дітей, які відвідують дошкільні заклади, трансформація закладів загальної середньої освіти, планується збільшення кількості центрів підвищення кваліфікації педагогічних працівників. У порівнянні з іншими регіонами України за кількістю коледжів, технікумів, училищ Івано-Франківщина посідає 18 місце, університетів, академій та інститутів – 14–17; за кількістю студентів, які в них навчаються – 13 та 11 відповідно [63, 64].

Діяльність у сфері охорони здоров'я спрямована на трансформацію системи охорони здоров'я, покращення показників громадського здоров'я та реалізацію заходів з підвищення якості та доступності медичних послуг. За останні роки в області відкрилось багато нових медичних закладів, розвивається також санаторно-курортне лікування.

Всі проекти, концепції та стратегії розвитку Івано-Франківської області розробляються відповідно до цілей та принципів Сталого розвитку, особлива увага приділяється гендерній рівності в усіх сферах життя та видах діяльності.

На основі отриманої інформації та власних досліджень було розроблено аналіз сильних сторін, можливостей розвитку, слабких сторін та загроз

розвитку людського капіталу в Івано-Франківській області (SWOT-аналіз) (таблиця 3.2.) [63, 64].

Таблиця 3.2. SWOT – аналіз розвитку людського капіталу в Івано-Франківській області

<b>Сильні сторони</b>	<b>Слабкі сторони</b>
Близьке розташування до кордонів ЄС, інвестиційна привабливість	Значна різниця в можливостях розвитку територіальних громад
Сприятливі природно-кліматичні умови і наявні ресурси, які дозволяють надавати цілорічні оздоровчо-лікувальні та туристичні послуги	Низька фінансова спроможність щодо модернізації закладів освіти, охорони здоров'я
Розвинута система освіти, потужний науковий та кадровий потенціал	Недостатній рівень забезпечення населення лікарняними ліжками та медичним персоналом
Відносно безпечна територія в умовах військового часу	Високий рівень захворюваності населення
Високий рівень освіченості населення	Значна забрудненість середовища шкідливими речовинами від стаціонарних та пересувних джерел
Привабливість території для вимушено переміщених осіб	Гендерна нерівність в різних сферах життя
<b>Можливості</b>	<b>Загрози</b>
Залучення інвесторів та грантова діяльність	Складна демографічна ситуація
Наявність сучасних технологій та інструментів дистанційного навчання	Загрози через військові дії
Урізноманітнення суб'єктів надання освітніх послуг до підвищення кваліфікації педагогічних та непедагогічних працівників	Внутрішня міграція населення
Створення додаткових лікарняних місць та покращення якості надання медичних послуг	Виїзд за кордон чи в більш безпечні регіони висококваліфікованих працівників
Залучення більшої частки жінок до управлінських та політичних процесів	Збільшення середнього віку педагогічних працівників
Залучення ВПО в освітній процес	Низька спроможність батьків забезпечити дітей інструментами для якісного дистанційного навчання
Збільшення трудових ресурсів за рахунок ВПО	Проблеми гірських районів з доступністю до закладів освіти та охорони здоров'я
	Уповільнення реформування освіти та охорони здоров'я внаслідок військового стану
	Погіршення стану здоров'я населення

	Збільшення гендерної нерівності через мобілізацію чоловіків
	Економічна нестабільність та зниження рівня та якості життя населення

## ВИСНОВКИ

Людський капітал є ключовим ресурсом для розвитку будь-якої країни, включаючи Україну. Він охоплює сукупність знань, навичок, здоров'я та інших людських ресурсів, що є основою для економічного, соціального та культурного прогресу. В першу чергу, якісний та доступний для всіх освітній рівень є основою для створення конкурентоспроможної економіки та інноваційного суспільства. Інвестування у освіту, науку та технології допомагає розвивати потенціал кожної людини та забезпечує підвищення рівня життя. Здорове та освічене населення є важливим фактором для сталого економічного розвитку. Люди, які мають доступ до якісної медичної допомоги та високої якості освіти, здатні активніше приносити вклад у розвиток економіки та суспільства в цілому.

Крім того, розвиток людського капіталу сприяє створенню соціально справедливого суспільства, де кожна людина має рівні можливості для самореалізації та вдосконалення.

Людський капітал країни формується на основі потенціалу кожного міста, громади та регіону. Досліджуючи Івано-Франківську область можемо зробити висновок, що в умовах війни територія має великі переваги та можливості для розвитку, через умовну безпечність та природні ресурси. Демографічна ситуація в області складна, але за рахунок значної кількості вимушено переміщених осіб кількість населення зростає, що спричинило попит на створення нових робочих місць, розвитку господарської діяльності. В області існує значна гендерна нерівність в віці старше 35 років, відбувається старіння населення та зростає демографічне навантаження.

В ході освітньої реформи в окремих громадах були створені опорні школи, особливо це стосується гірських та сільських територій. В області функціонують заклади освіти різних рівнів акредитації, центрів післядипломної освіти та підвищення кваліфікації для педагогічних

працівників. Щодо охорони здоров'я, то область потребує збільшення кількості лікарняних ліжок та лікарів, та доступності медичних послуг особливо в сільських та гірських територіях. За типізацією регіонів щодо поширення захворюваності населення область відноситься до групи з високим рівнем захворюваність населення серцево-судинної системи, органів дихання та кровообігу, головними причинами є несприятлива екологічна ситуація та ведення нездорового способу життя.

Дослідження гендерного аспекту людського капіталу передбачало аналіз гендерних співвідношень в різних видах діяльності та сферах життя. Відповідно до даних головного управління статистики Івано-Франківської області зайнятість серед жіночого населення значно нижче ніж серед чоловіків, а рівень безробіття навпаки вищий; чітко прослідковується дискримінація жіночого населення в оплаті праці та можливостях займати керівні посади в політичних та управлінських структурах.

Важливим чинником розвитку людського капіталу в області є війна: водночас з погіршенням економічної ситуації, зменшенням фінансування в освіту, культуру та охорону здоров'я, зростанням гендерних нерівностей в область прибула значна кількість вимушено переміщених осіб, які збільшили кількість населення та трудових ресурсів, стали каталізатором реалізації нових проектів та залучення інвестицій.

Інвестиції в розвиток людського капіталу є критично важливими для України та Івано-Франківської області в тому числі. Стабільний розвиток економіки, підвищення якості життя та досягнення успіху на міжнародній арені неможливі без ефективного використання та розвитку головного ресурсу країни - її людського капіталу, особливо в період війни.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Blau, Francine D., Lawrence M. Kahn. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55 (3): 789-865.
2. *Gender and Development: Critical Concepts in Development Studies: In 4 Vol.* Ed. By Janet Momsen. London: Routledge, 2008.
3. Mezentsev K., Mezentseva (Provotar) N., Mostova I. (2013). Spatial Aspects of Kirovograd Regional Labor Market Functioning. *Часопис соціально-економічної географії*. Вип. 14 (1). С. 57-62.
4. OECD. The Value of People. 2006. URL: [https://read.oecd-ilibrary.org/education/human-capital\\_9789264029095-en](https://read.oecd-ilibrary.org/education/human-capital_9789264029095-en) (дата звернення 26.02.2024)
5. Parenyuk V., Provotar N., Mezentsev K. Youth migration in Ukraine: regional dimension. *Visnyk of V.N. Karazin Kharkiv National University, series «Geology. Geography. Ecology»*, 2021. Vol.54. P. 240-253.
6. The Global Gender Gap Report 2018. URL: [WEF\\_GGGR\\_2018.pdf](https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2018) (weforum.org) (дата звернення 29.03.2024)
7. Tnurow L. Investment in Human Capital. Belmont, 1970. P. 86.
8. World Development Report 2019. The Changing Nature of Work: Main Report. Washington, D.C.: World Bank Group, 2018. URL: <http://documents.worldbank.org/curated/en/469061544801350816/Main-Report>
9. В Івано-Франківській області зареєстровано більше 120 тис внутрішньо переміщених українців: веб-сайт. URL: <https://rai.ua/novyny/v-ivano-frankivskii-oblasti-zareiestrovano-bilshe-120-tys-vnutrishno-peremishchenyh-ukraintsiv> (дата звернення 30.03.2024)
10. Важливість розвитку людського капіталу у сучасному світі. Якою має бути стратегія України: веб-сайт. URL: <https://uifuture.org/publications/vazhlyvist-rozvytku-lyudskogo-kapitalu-u->

- suchasnomu-sviti-yakoyu-maye-buty-strategiya-ukrayiny/ (дата звернення 26.02.2024 )
11. Венгер О. М. Становлення та особливості функціонування гендерної демократії в сучасному українському суспільстві: дис. канд. політ. наук. Київ, 2009. 198 с.
  12. Види рівності - що це таке, визначення та поняття: веб-сайт. URL: [https://uk.economy-pedia.com/11035347-equality-types#google\\_vignette](https://uk.economy-pedia.com/11035347-equality-types#google_vignette) (дата звернення 05.03.2024)
  13. Гезевіч А. Людський капітал та його головна складова – сфера «економіки знань», як основний джерело соціально-економічного зростання. Економічні стратегії. 2017, №3.
  14. Гендерна рівність і розвиток : погляд у контексті європейської стратегії України. Київ, 2016. URL: [https://razumkov.org.ua/uploads/article/2016\\_Gender\\_rivn.pdf](https://razumkov.org.ua/uploads/article/2016_Gender_rivn.pdf)
  15. Гендерна термінологія: веб-сайт. URL: <https://uccs.org.ua/kultura-i-hender/henderna-terminolohiia/> (дата звернення: 26.03.2024)
  16. Гинда С.М. Людський капітал як соціально-економічна категорія. Фінансова та соціально-економічна системи України в умовах децентралізації : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції молодих учених та студентів. Львів, 2016. С. 46–50.
  17. Гинда С.М., Приймак В.І. Актуальні проблеми та перспективи розвитку людського капіталу в Україні. Молодий вчений. 2015. № 7. Ч. 1. С. 100-104.
  18. Головне управління статистики Івано-Франківської області. Методологічні пояснення: веб-сайт. URL: [Методологічні пояснення \(ifstat.gov.ua\)](http://ifstat.gov.ua) (дата звернення 30.03.2024)
  19. Головне управління статистики Івано-Франківської області. Чисельність населення по районах (попередні дані) на 1 лютого 2022 року: веб-сайт. URL: [https://ifstat.gov.ua/EX\\_IN/DS1.HTM](https://ifstat.gov.ua/EX_IN/DS1.HTM) (дата звернення 30.03.2024)

20. Головне управління статистики Івано-Франківської області: веб-сайт. URL: [ifstat.gov.ua](http://ifstat.gov.ua) (дата звернення 30.03.2024)
21. Грицай І. О. Г. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика: монографія. Київ, 2018. 560 с.
22. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник. Київ, 2011. 391 с.
23. Грішнова О. А., Дорош О.В., Шурпа С. Я. Інвестування в людський капітал у системі чинників забезпечення гідної праці: монографія. Київ, 2015. 222 с.
24. Гудзеляк І. Географія населення: навчальний посібник. Львів, 2019. 232 с.
25. Гендерні дослідження : прикладні аспекти : монографія / за наук. ред. В. П. Кравця. Тернопіль, 2013.
26. Депутати Івано-Франківської обласної ради: веб-сайт. URL: Депутати - Івано-Франківська обласна рада ([orada.if.ua](http://orada.if.ua)) (дата звернення 24.04.2024)
27. Діяльність Івано-Франківської служби зайнятості. URL: [file:///C:/Users/User/Downloads/diyalnist\\_sz\\_03m\\_2024.pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/diyalnist_sz_03m_2024.pdf) (дата звернення 20.04.2024)
28. Жінки та чоловіки на ринку праці. URL: [j\\_ch\\_na\\_runku\\_praci.pdf](http://j_ch_na_runku_praci.pdf) ([ukrstat.gov.ua](http://ukrstat.gov.ua)) (дата звернення 24.04.2024)
29. Зайнятість: поняття, форми та види: веб-сайт. URL: [https://osvita.ua/vnz/reports/econom\\_pidpr/19415/](https://osvita.ua/vnz/reports/econom_pidpr/19415/) (дата звернення 19.04.2024)
30. Звіт міського голови за 2022 рік Бурштинської територіальної громади. URL: <https://burshtyn-rada.if.gov.ua/wp-content/uploads/2023/04/zvit-golovy22.pdf> (дата звернення 24.04.2024)
31. Іващенко О.В., Лободинська О.М.. Гендерна сегрегація або гендерна асиметрія на ринку праці: теоретичні основи та емпіричні прояви при працевлаштуванні в Україні. URL: <https://ukr-socium.org.ua/wp->

- content/uploads/2013/01/43-62\_\_no-1\_\_vol-44\_\_2013\_\_UKR.pdf (дата звернення 26.03.2024)
32. Івченко Ю. В. Філософсько-правовий аналіз гендерної політики в Україні: дис. канд. юрид. наук. Київ, 2009. 218 с.
  33. Іляш О.І. Оцінка розвитку людського капіталу України. Економіка і регіон. 2008. № 3 (18). С. 141–145.
  34. Краснопольська Т. М. Взаємодія інститутів держави та громадянського суспільства в реалізації гендерної політики України: дис. ... канд. політ. наук. Одеса, 2013. 198 с.
  35. Литвиненко М. В. Принципи національної системи охорони здоров'я. Державне регулювання процесів економічного і соціального розвитку. Теорія та практика державного управління. 2015. Вип. 2 (49). С. 1–8.
  36. Марценюк Т. О. Гендер // Велика українська енциклопедія. URL: <https://vue.gov.ua/Гендер> (дата звернення: 20.02.2024)
  37. Марценюк Т. Чому не варто боятися фемінізму. Київ, 2018. 325с.
  38. Марцінковська О., Легкий О. Людський капітал та шляхи його відтворення. Економічний аналіз. 2010. Вип. 7. С. 310–312.
  39. Мезенцев К., Провотар Н., Паренюк В. Економічні фактори регіональної диференціації безробіття та міграційних намірів молоді в Україні. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Географія. 2020. Вип. 1-2 (76-77). С. 16-23.
  40. Мезенцев К.В., Мезенцева (Провотар) Н.І., Мостова І.О., Сайчук В.С. Географія праці: сучасні концепти та ринки праці регіонів: Навчальний посібник. Київ, 2014. 190 с.
  41. Мезенцева (Провотар) Н.І., Батиченко С.П., Мезенцев К.В. Захворюваність і здоров'я населення в Україні: суспільно-географічний вимір: Монографія. Київ, 2018. 136 с.
  42. Мезенцева (Провотар) Н.І., Кривець О.О. Гендер і географія в Україні: Монографія. Київ, 2013. 194 с.

43. Мезенцева (Провотар) Н.І., Кривець О.О. Гендерні аспекти міського управління в регіонах України. Часопис соціально-економічної географії, 2016, Вип. 19(2). С. 107-114.
44. Мезенцева (Провотар) Н.І., Кривець О.О. Гендерні аспекти ринку праці України. Вісник Київського університету. Географія, 2013, Вип. 60. С. 28-31.
45. Міністерство освіти і науки України. Професійна освіта : веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/ua/tag/profesiyno-tekhnichna-osvita> (дата звернення 24.03.2024)
46. Міністерство соціальної політики України. Внутрішньо переміщені особи: веб-сайт. URL: Міністерство соціальної політики України. Внутрішньо переміщені особи - Міністерство соціальної політики України ([msp.gov.ua](http://msp.gov.ua)) (дата звернення 30.03.2024)
47. Немець Л., Ткаченко О. Гендерні проблеми сучасної України: соціально-економічні аспекти. Часопис соціально-економічної географії. 2008. Вип. 5 (2). С. 156-160.
48. Носик О.М. Людський капітал інноваційного розвитку: економічні основи відтворення : монографія. Харків, 2016. 490 с.
49. Оксамитна С.М. Гендерні ролі та стереотипи. Основи теорії гендеру : навчальний посібник. Київ, 2004. С. 157–182
50. Основні принципи гендерної політики: веб-сайт. URL:<https://osvita.ua/vnz/reports/politolog/16957/> (дата звернення 26.03.2024)
51. Перелік санаторно-курортних закладів, операції з продажу путівок до яких на санаторно-курортне лікування дітей у 2004 році звільняються від обкладення податком на додану вартість: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 27 травня 2004 р. № 701
52. Піжук О. Гендерні аспекти зайнятості в сучасних умовах господарювання в Україні. Економіст. 2008. №12. С. 53–55.

53. Про визначення адміністративних центрів та затвердження територій територіальних громад Івано-Франківської області: Розпорядження № 714-р. Кабінет міністрів України . Київ., 2020 р.
54. Про професійну (професійно-технічну) освіту : Закон України від 10.02.1998 р. № 103/98-ВР. Офіційний вісник України від 19.03.1998.
55. Про утворення та ліквідацію районів: Постанова від 17.07.2020 № 807-ІХ. *Відомості Верховної Ради України*. 2020 р., № 33.
56. Прушківська Е.В., Переверзева А.В. Людський капітал : проблеми та перспективи. *Економічний вісник Національного гірничого університету*. 2007. №3. С.17-24.
57. Регіональні профілі громадського здоров'я, 2021. Івано-Франківська область. URL: [PHC\\_profiliv\\_regioniv\\_Ivano-Frankivsjka\\_2021.pdf](#) (дата звернення 30.03.2024)
58. Ричок Х. Міграційні реалії та наміри біженців із міста бурштин. *Суспільно-географічні чинники розвитку регіонів : матеріали VIII Міжнар. наук.- практ. інтернет-конференції*. Луцьк, 2024. С. 26.
59. Розвиток людського капіталу: На шляху до якісних реформ : аналіт. доп. Київ, 2018. 367 с. URL: [https://razumkov.org.ua/uploads/article/2018\\_LUD\\_KAPITAL.pdf](https://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf)
60. Сало Я., Пашута Д. Аналіз гендерної рівності: зарубіжний досвід. *Економіка та суспільство*. Вип. 33. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-33-11>.
61. Світовий банк. 2020 рік . Оновлення індексу людського капіталу 2020: людський капітал під час COVID-19. URL: <http://hdl.handle.net/10986/34432>
62. Соціальна географія: Підручник. / За ред. Л. Немець, К. Мезенцева. Київ: Фенікс, 2019. 304 с.
63. Стратегія розвитку Івано-Франківської області на 2021-2027 роки. URL: <https://orada.if.ua/wpcontent/uploads/2020/01/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D1%96%D1%8F%D1%80%D>

- 0%BE%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%BA%D1%83%D0%86  
%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%A4%D1%80%D0%B0%D0  
%BD%D0%BA%D1%96%D0%B2%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%BE  
%D1%97%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B0%D1%81%D1%82%D1%  
96.pdf (дата звернення 24.03.2024)
64. Стратегія розвитку освіти Івано-Франківської області на 2023-2027 роки.  
URL: <https://www.if.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennia-stratehii-rozvytku-osvity-ivano-frankivskoi-oblasti-na-2023-2027-roky-ta-planu-zakhodiv-z-ii-realizatsii> (дата звернення 26.03.2024)
65. Стрижак О.О. Теорія людського капіталу: формування наукової концепції. Вісник Харківського національного економічного університету. 2012. № 4. С. 56–59.
66. УкрІнформ. У семи областях України запрацюють Ради внутрішньо переміщених осіб: веб-сайт. URL: <https://rai.ua/novyny/v-ivano-frankivskii-oblasti-zareiestrovano-bilshe-120-tys-vnutrishno-peremishchenyh-ukraintsiv> (дата звернення 30.03.2024)
67. Хромов М.І. Економічний розвиток в єдності процесів формування та використання людського капіталу. Економіка та держава. 2010. № 1. С. 57–61.
68. Хто мій депутат? Як змінилась Івано-Франківська міська рада: веб-сайт. URL: <https://kufer.media/misto/hto-mij-deputat-yak-zminylas-ivano-frankivska-miska-rada/> (дата звернення 24.04.2024)
69. Центр громадського здоров'я МОЗ України. Епідемічна ситуація з ВІЛ-інфекції в Україні станом на 01.01.2024: веб-сайт. URL: <https://phc.org.ua/kontrol-zakhvoryuvan/vilsnid/statistika-z-vilsnidu> (дата звернення 15.04.2024)
70. Частка фізичних осіб-підприємців, які є жінками, за регіонами: архів. Державна служба статистики України, 2021. URL: [https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/kap/arh\\_fop\\_jin\\_reg\\_21\\_u.html](https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/kap/arh_fop_jin_reg_21_u.html) (дата звернення: 26.03.2024).

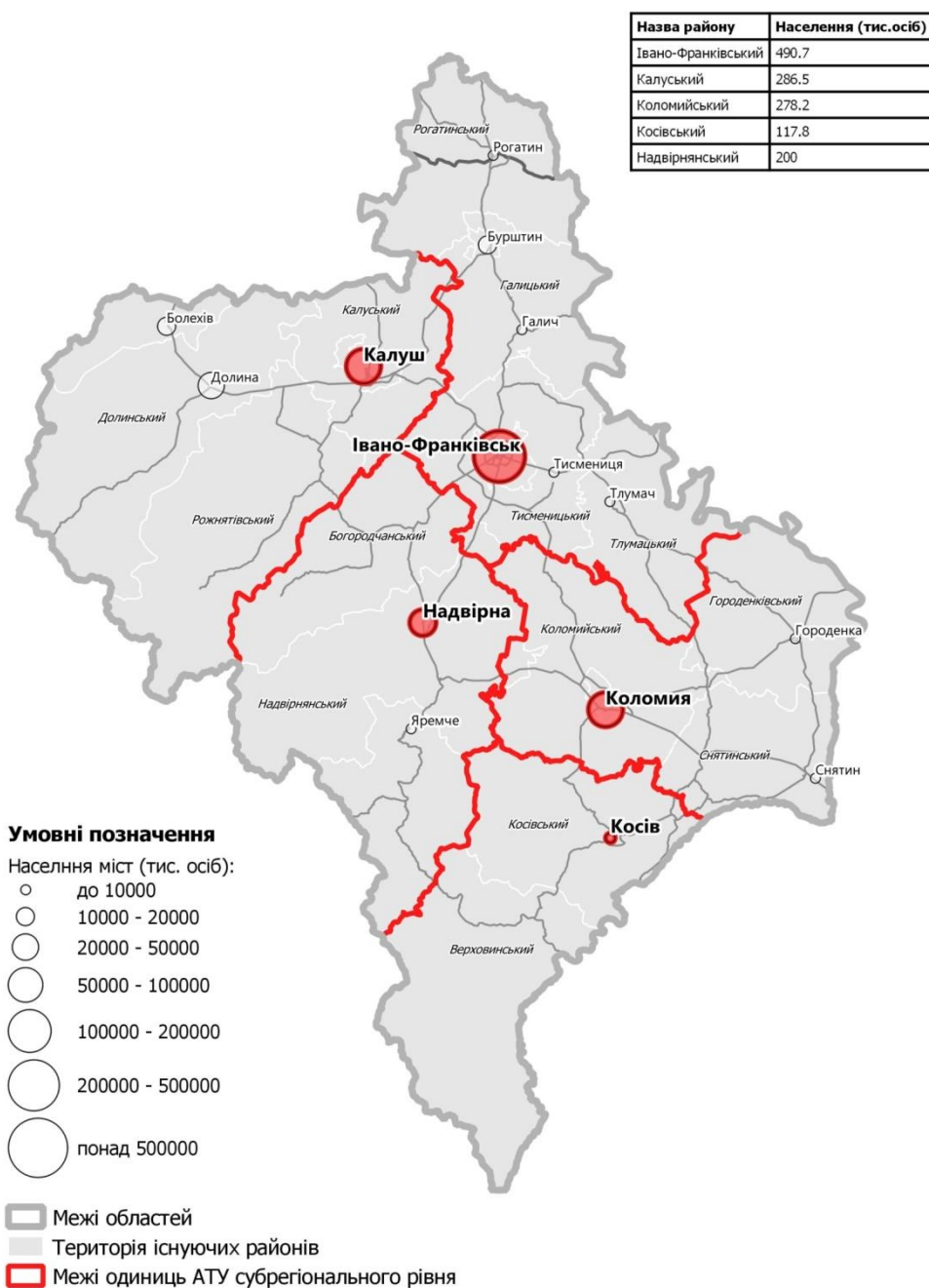
71. Що таке опорні школи та чому Івано-Франківська область тут пасе задніх? :веб-сайт. URL: <https://report.if.ua/viyna/shcho-take-oporni-shkoly-ta-chomu-ivano-frankivska-oblast-tut-pase-zadnih/>
72. Юридичні особи, керівниками яких є жінки, за регіонами : архів. Державна служба статистики України, 2021. URL: [https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2020/edrpoу/Gender/Gender0121\\_u.htm](https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2020/edrpoу/Gender/Gender0121_u.htm) (дата звернення: 26.03.2024).

## ДОДАТКИ

## Додаток А

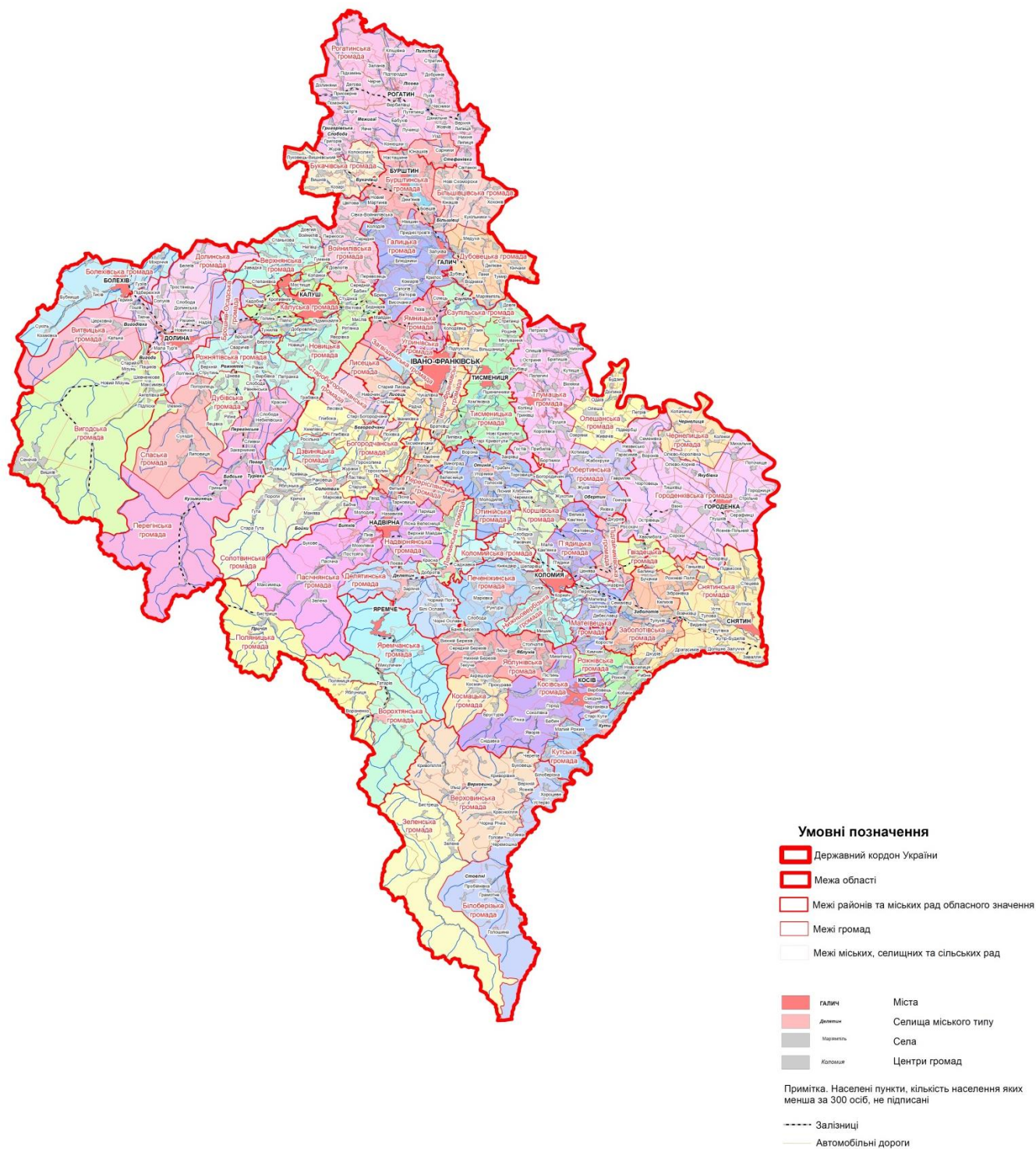
Адміністративні одиниці Івано-Франківської області

## Івано-Франківська область



Додаток А.1.Сучасний адміністративний поділ Івано-Франківської області

Джерело: [55]



Додаток А.2. Територіальні громади Івано-Франківської області  
Джерело:[53]

## Додаток Б

## Складові людського капіталу



Додаток Б.1. Структура людського капіталу

Джерело:[54]



Додаток Б.2. Елементи та властивості інвестицій в людський капітал

Джерело :[38]

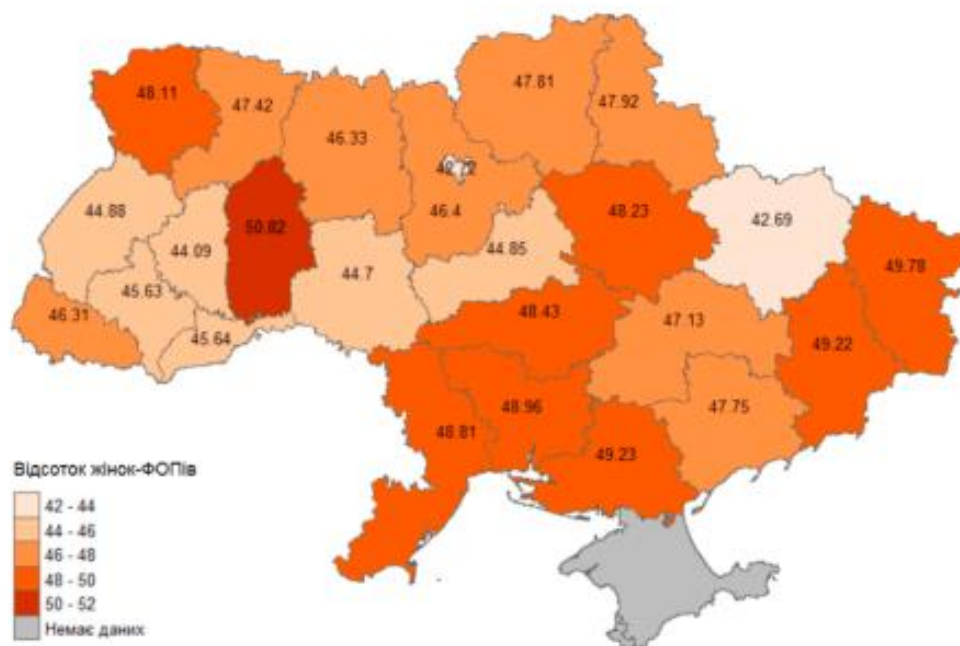


Додаток Б.3. Класифікація показників людського капіталу  
Джерело: [56]



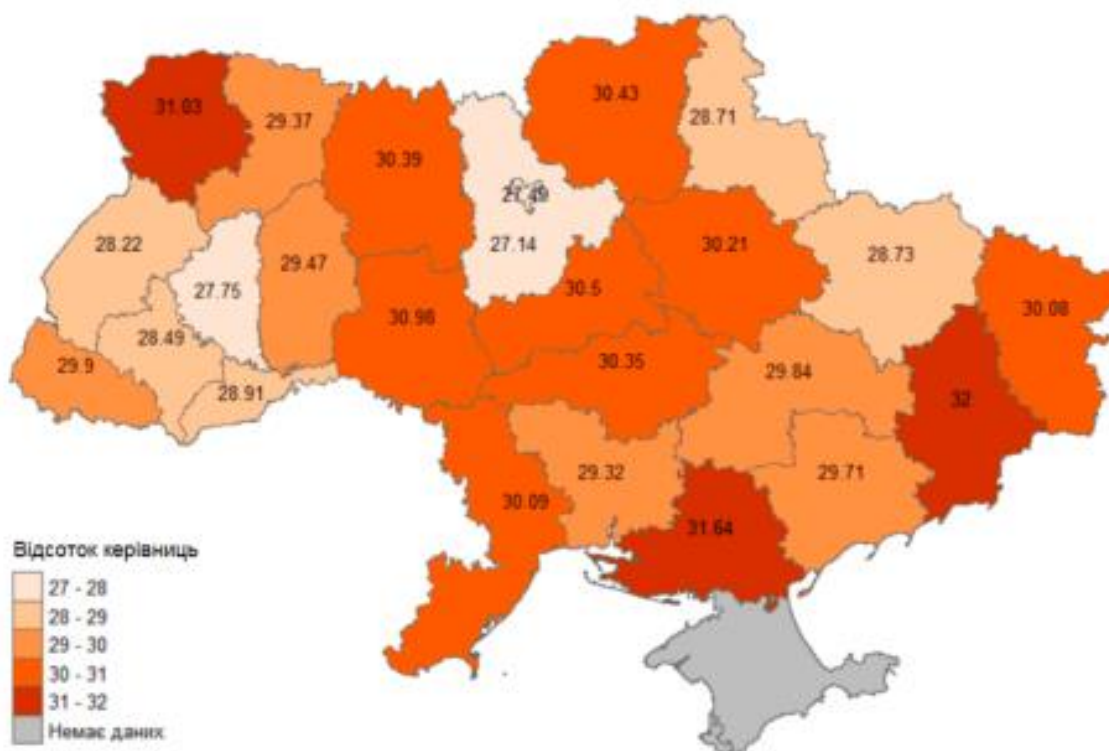
Додаток Б.4. Моделі фінансування системи охорони здоров'я, як одного з компонентів людського капіталу  
Джерело: [35]

## Гендерні аспекти ринку праці



Додаток В.1. Частка жінок-ФОПів за регіонами України у 2021 р.

Джерело: [70]



Додаток В.2. Частка жінок на керівних посадах у регіонах України у 2021р.

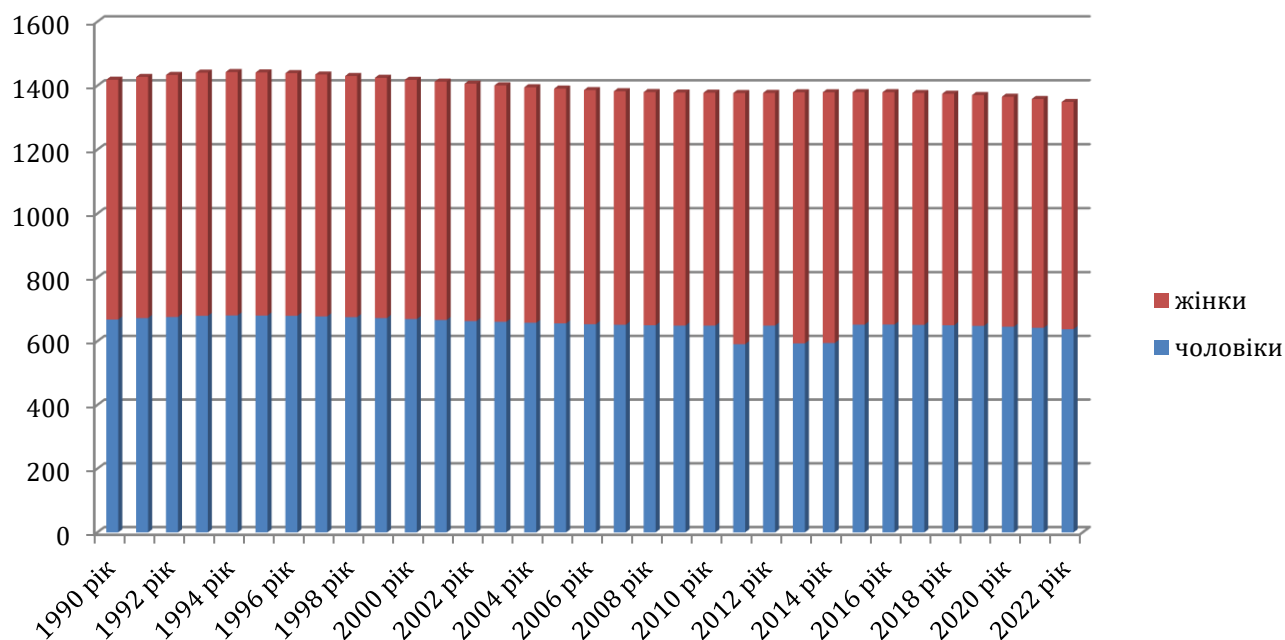
Джерело:[72]



Додаток В.3. Гендерні співвідношення на керівних посадах  
у різних видах підприємств  
Джерело:[72]

## Додаток Г

## Демографічні показники Івано-Франківської області



Додаток Г.1. Співвідношення чоловіків та жінок в розрізі постійного населення Івано-Франківської області у 1990-2023 рр.

Джерело:[20]

Додаток Г.2. Чисельність населення Івано-Франківської області за районами у 2022 р.

Джерело : [20]

	Наявне населення		Постійне населення	
	на 1 лютого 2022 року	середня чисельність у січні 2022 році	на 1 лютого 2022 року	середня чисельність у січні 2022 році
<b>Івано-Франківська область</b>	<b>1350565</b>	<b>1351193</b>	<b>1347839</b>	<b>1348467</b>
Верховинський район	30187	30191	30270	30274
Івано-Франківський район	555707	555904	553372	553568
Калуський район	279520	279694	280010	280184
Коломийський район	272311	272470	272174	272333
Косівський район	83603	83651	83442	83491
Надвірнянський район	129237	129283	128571	128617

## Заклади освіти в Івано-Франківській області

Таблиця Д.1. Мережа закладів загальної освіти  
у Івано-Франківській області у 2020 р.

Джерело: [20]

№	Заклади загальної середньої освіти	Кількість
1	початкова школа з дошкільним відділенням	25
2	початкова школа	32
3	гімназія з початковою школою	136
4	гімназія з дошкільним відділенням та початковою школою	72
5	ліцей з дошкільним відділенням, початковою школою та гімназією	68
6	ліцей з початковою школою та гімназією	228
7	ліцей з гімназією	19
8	спеціальні ЗЗСО	7
9	опорні	45
10	спеціалізований заклад військово-спортивного спрямування	1

Таблиця Д.2. Заклади професійної освіти в Івано-Франківській  
області у 1990-2023 рр.

Джерело: [20]

	Кількість закладів на кінець року, од	Кількість учнів, слухачів у закладах на кінець року, тис. осіб	Кількість осіб, прийнятих на навчання, тис.	Кількість осіб, випущених із закладів, тис.
1995	27	15,9	7,9	7,0
1996	26	15,1	7,2	6,3
1997	25	14,2	6,9	5,8
1998	20	13,2	5,9	5,7
1999	19	12,8	6,0	5,7
2000	20	12,7	6,3	5,4
2001	20	12,3	5,9	5,7
2002	20	12,1	6,8	6,6
2003	20	12,5	7,3	6,4
2004	21	12,6	7,4	7,2
2005	21	12,5	7,2	6,8
2006	21	12,2	7,1	6,9
2007	22	12,3	7,2	6,6
2008	22	12,3	6,9	6,6
2009	22	12,4	6,3	5,9
2010	22	12,8	6,9	6,2
2011	22	12,8	6,6	6,2
2012	22	13,0	6,9	5,5
2013	22	12,0	5,7	6,2
2014	22	11,3	5,5	5,9
2015	20	10,8	5,3	5,6
2016	20	10,1	4,8	5,0
2017	20	9,9	4,5	4,4
2018	20	9,3	4,2	4,5
2019	20	8,7	3,8	4,1
2020	20	8,8	4,3	4,0
2021	20	9,2	4,6	4,0
2022	20	9,9	5,2	4,1
2023	20	8,1	3,7	4,0