

Nazar Zolkovskyy

BUILDING AND HOME ACTIVITIES SPORTS CAMP "CARPATHIANS" AT LVIV STATE UNIVERSITY IVAN FRANKO (1957–1964)

This article discusses the activities of sport camp "Karpaty", which was established by the initiative of tradeunion of Ivan Franko Lviv State University in 1957 in Svaliava district of Zakarpatskiy region near the village of Chynadiyev. During 1957–1964 this camp has become the largest place for students of the Ivan Franko Lviv State University. Taking an average of 1,000 men per season.

Key words: Ivan Franko Lviv State University, camp, pass, tradeunion.

УДК 94(477.8)

Олег Малярчук

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПРИКАРПАТТЯ (1960–1985 РР.)

У статті проаналізовано складові процеси формування трудових ресурсів, нові тенденції у їх структурі, причини зростаючої недостачі робочої сили у промисловості і будівництві республіки, шляхи впровадження нових заходів з механізації і автоматизації виробництва, як у Івано-Франківській і Львівській областях, так і в Українській РСР.

Ключові слова: трудові ресурси, молодь, кадри, промисловість, будівництво.

Соціально-економічний розвиток, як країни, так і окремого регіону залежить від трудових ресурсів, які складаються з працездатного населення. Кількісні та якісні його характеристики впливають на суспільне виробництво. У досліджуваний період відбулася трансформація, спричинена широким використанням новітньої техніки і технологій, що вимагало підвищення рівня освіти, професійної кваліфікації, удосконалення системи підготовки. Основним джерелом поповнення трудових ресурсів, як і у два повоєнні десятиліття, виступало сільське населення західних областей України.

Особливість історичного розвитку західноукраїнських областей – наявність надлишку робочої сили. Трудова еміграція "за океан" сягала кінця XIX ст. Радянська влада, з перших місяців встановлення, використовувала адміністративні методи з метою централізованих призовів, оргнаборів, мобілізацій, наборів скерувати молодь у промислові центри УРСР та СРСР. На шахти Донбасу, підняття цілинних і перелогових земель Казахстану, розробку нафтогазових родовищ Сибіру скеровувалися десятки тисяч юнаків і дівчат. Якщо на перших порах таке працевлаштування перетворювалося на "трудове заслання", нарівні з насильно депортованими, спецконтингентом, то у часи хрущовського "великого десятиліття" – комсомольські новобудови, вияв патріотичних почуттів, братської допомоги.

Науковці С. Давидович [1], Н. Кисіль [2], О. Крайник [3], Є. Смирнов [4], І. Субботіна [5], С. Тимченко [6] та інші порушували у своїх дослідженнях окреслену тематику.

Мета статті – здійснити аналіз складових політики, яка безпосередньо впливала на формування кількісного і якісного складу трудових ресурсів Української РСР і, зокрема, західноукраїнського регіону, успіхів і упущень.

Об'єкт дослідження – процес формування трудових ресурсів в УРСР.

Предмет – організаційні заходи зі скерування на промислові підприємства і будови робочої сили та їх наслідки в умовах Прикарпаття.

З відбудовою у повоєнні роки місцевої промисловості і подальшим розвитком економіки для молоді, розширювалися можливості для отримання вищої або середньої освіти. Водночас збільшувалася кількість учнів, які одержували робітничі спеціальності у школах фабрично-заводського навчання, ремісничих і професійно-технічних училищах. Це певною мірою призводило, як до формування робітничого класу, так і підвищення на підприємствах регіону кількості досвідчених працівників. Поступово формувалися кваліфіковані робітничі кадри. Якщо у традиційних галузях деревообробної і нафтогазової промисловості у досліджуваний період переважали кваліфіковані робітники, стаж роботи яких сягав більше десяти років, то у хімічній, машинобудівній переважали недосвідчені працівники.

Однією з невирішених кадрових проблем на середину 60-х років XX ст. залишалася нестача спеціалістів інженерно-технічних професій. Поряд з практиками та першими повоєнними

інженерами, колективи почали поповнюватися молодими фахівцями. За умов розширення промислового будівництва, освоєння нових технологій, кваліфікованих інженерно-технічних і робітничих кадрів бракувало.

З початку 1960-х років у структурі трудових ресурсів Західного регіону України почали виявлятися нові тенденції, зумовлені особливостями розвитку економіки та соціальної сфери. З кінця 50-х – початку 60-х років почалося інтенсивне будівництво нових підприємств, розширення і реконструкція раніше збудованих. Комплексна механізація й автоматизація виробництва дозволяла нарощувати обсяги за рахунок підвищення продуктивності праці, а не збільшення кількості працівників.

В Івано-Франківській області нараховувалося 120 тис. непрацевлаштованого населення. Промислове виробництво, на відміну від сусідньої Львівської області, розвивалося повільно. Рада Міністрів (РМ) і Держплан УРСР розглядали лист секретаря Івано-Франківського обкому КП України Я. Погребняка про більш повне використання трудових ресурсів та розвиток промисловості області. Для вирішення цих питань, проектом п'ятирічного плану розвитку народного господарства передбачалося у 1966–1970 рр. розпочати будівництво арматурно-машинобудівного та Західно-Українського шинного заводів у м. Івано-Франківську. Планувалося: збудувати завод пластмас у м. Калуші, сирзаводи у містах Коломиї, Косові і Калуші; хлібзавод у Коломиї; консервний завод у м. Снятині. Крім того – провести реконструкцію і розширення низки діючих підприємств: заводу "Нафтобурмашремонт" у м. Калуші, приладобудівного заводу в м. Івано-Франківську, заводу сільськогосподарських машин у м. Коломиї, Вигодського та Рожнятівського ліскокомбінатів, Городенківського цукрового заводу та інших підприємств.

У поточній п'ятирічці продовжувалося розпочате раніше будівництво нових та розширення діючих промислових підприємств – Калуського хіміко-металургійного та Івано-Франківського шкіряно-взуттєвого комбінату, Надвірнянського нафтопереробного заводу, Івано-Франківської швейної фабрики та інших. Уведення в дію потужностей на нових підприємствах, давало можливість за роки п'ятирічки залучити до виробництва близько 30–40 тис. осіб. Крім будівництва і розширення діючих, передбачалося побудувати підприємства місцевої промисловості, розширити мережу побутового обслуговування у містах і сільській місцевості, відкрити нові магазини, що давало можливість працевлаштувати ще 8–10 тис. осіб [7, арк. 20–21].

Показове у цьому плані прохання Рогатинського райкому компартії України і виконкому районної Ради народних депутатів. "Під час складання плану економічного і соціального розвитку області на одинадцяті п'ятирічку передбачити розміщення на території району промислового підприємства на 1,5–2 тис. робітників. Така необхідність викликана тим, що в районі не було жодного великого промислового підприємства, а наявні – в основному дрібні, філіального типу і не брали участі у формуванні районного бюджету, не вели будівництва житла та об'єктів соціальної інфраструктури... За останні десять років (1968–1978 рр.) кількість населення в районі зменшилася із 74,7 до 64,7 тис. осіб, або на 14 %. Крім цього, через відсутність в районі промислових підприємств і наявність їх в сусідніх областях, щоденно за межі району на роботу в Тернопільську і Львівську області виїжджає понад 5 тис. осіб" [8, арк. 4].

У свою чергу, існували певні труднощі і у Львівській області. Секретар Львівського обкому партії В. Куцевол і голова виконкому обласної Ради депутатів трудящих С. Стефанік у 1966 р. в інформації РМ УРСР наголошували на тому, що у Старосамбірському районі, який розташований у гірській частині Карпат, нараховується понад 8 тис. тимчасово непрацюючого населення. Крім меблевого виробництва, у районі не було інших промислових підприємств [9, арк. 22].

У відповідності з постановою ЦК КПРС, РМ СРСР, ВЦРПС та указу Президії ВР СРСР "Про переведення робітників і службовців підприємств, установ та організацій на п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями" від 14 березня 1967 р., більшість трудових колективів до кінця року перейшли на п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними. З одного боку – це якісний стрибок, який безпосередньо пов'язувався зі змінами в економіці, науці, культурі, побуті. Старше покоління пам'ятало сумнозвісний указ Президії Верховної Ради СРСР "Про перехід на восьмигодинний робочий день, на семиденний робочий тиждень і про заборону самовільного уходу робітників і службовців з підприємств та установ" від 26 червня 1940 р. Керівники підприємств на чолі з партійними організаціями, сотнями віддавали під суд працівників за невихід на роботу, особливо у дні релігійних свят.

Низка партійних і господарських працівників, декларуючи успіхи "роботи по-новому", розглядали постанову спрощено. Якщо підприємство подбало про наявність заміської бази відпочинку для свого колективу, в місті налагоджений рух транспорту, то це давало підстави рапортувати про право мати два вихідних. Не завжди враховувалися умови, які могли б визначити, як мала виглядати п'ятиднівка на тому чи іншому підприємстві. Передусім, виходили з інтересів

державної економіки. Одночасно деякі заводи працювали з неперервним циклом виробництва. Поставала необхідність у продуманому гнучкому робочому графіку. Питання резонно ставилося таким чином: “Хіба може простоювати обладнання два дні на тих підприємствах, які випускали гостродефіцитну продукцію що користувалася підвищеним попитом на внутрішньому ринку та за кордоном?”. Це відносилось до львівських автозавантажувачів, окремих видів приладів, телевізорів “Огонек” і “Электрон”. За рахунок використання суботніх днів збільшувалося виробництво телевізорів на 45 тис. щороку. У гірській місцевості спостерігався надлишок трудових ресурсів. Задіяти їх у виробництво можна було не тільки будівництвом нових заводів і фабрик. Шостий робочий день, уведений на трьох середніх за розмірами деревообробних підприємствах, розташованих у передгір’ї Карпат, дозволяв додатково залучити 500 робітників. До того ж, збільшення випуску меблів на наявному обладнанні – рівносильне будівництву нового підприємства вартістю 400 тис. крб. [10, арк. 5].

Як свідчать соціологічні дослідження, проведені у Львівській області, більше чотирьох п’ятих неробочого часу робітників витрачалося на шлях до місця роботи і повернення додому. Більшість робітників – “вчорашні селяни”, які добиралися на роботу з довколишніх сіл. П’ятиднівка у цьому відношенні давала значну економію і можливість більше часу приділяти підсобному господарству та сім’ї. Площі під будівництво житла заводам надавалися у різних кінцях міста. Керівники підприємств намагалися отримати ділянки землі поближче до центру міста, хоча це й не було “в інтересах виробництва”. Генеральний план розвитку Львова передбачав створення трьох промислових районів, які у свою чергу, поділялися на промислові зони. Біля кожної з них, на невеликій відстані, розташовувалися житлові масиви. Працівники деяких підприємств могли добиратися на роботу навіть за 20–30 хвилин. Це підвищувало працездатність робітників. Окремим великим підприємствам виділялися цілі квартали для комплексного проектування і забудови.

В умовах економічної реформи зростали можливості для побудови житла порівняно невеликими підприємствами на умовах дольової участі. Значні перспективи відкривалися за кооперативним будівництвом житла робітникам і службовцям.

На відміну від “буржуазної соціології дозвілля” радянська виходила з того, що людина повинна присвячувати частину вільного часу підвищенню свого освітнього рівня, кваліфікації, участі в громадсько-політичній діяльності. Дозвілля, згідно з офіційною комуністичною ідеологією, мало повністю використовуватися для всебічного духовного і фізичного збагачення трудящих. Дати вихідному дню “розумне наповнення – велике державне завдання”. У Львові три роки працював громадський науково-дослідний інститут культури виробництва. Він об’єднував зусилля наукових працівників, інженерів, економістів, художників, лікарів та інших спеціалістів для розробки і впровадження у промисловість, будівництво і транспорт науково-обґрунтованих рекомендацій, нових досягнень психології, фізіології, гігієни і естетики праці. Перехід на п’ятиднівку мав посилити потяг молоді до навчання. На деяких підприємствах кількість студентів-заочників і учнів вечірніх шкіл сягало половини трудового колективу. Масовий “похід за знаннями” створював певні виробничі труднощі – одночасна здача екзаменів у всіх навчальних закладах. Керівники, намагаючись виконати план, змушені були йти на порушення трудового законодавства [10, арк. 8].

На підприємствах, у зв’язку з переходом на п’ятиденний тиждень, не погіршилися основні техніко-економічні показники роботи. На окремих знизилася кількість неявок з дозволу адміністрації і людино-днів прогулів. Якщо на конвеєробудівному заводі цей показник становив 468 і 110, то у нових умовах – відповідно 242 і 43, на Львівській меблевій фабриці – 99 і 21, 5 і 5. Наявність другого вихідного дня давало можливість використовувати його для ремонту і профілактичного огляду обладнання, відмовлятися від виконання цієї роботи у нічні зміни. Це підвищувало якість ремонтів. До недоліків відносилися затруднення взаємовідносин підприємств, організацій переведених і непереведених на п’ятиднівку [10, арк. 29–30].

Державний комітет РМ УРСР з використання трудових ресурсів вважав за необхідне доповісти секретарю ЦК КПУ П. Шелесту, що в останній час погіршилася забезпеченість промислових підприємств і будов республіки робочою силою. Якщо у 1967 р. у промисловості республіки у середньому за рік понад план утримувалося 23,7 тис. працівників, то у 1968 р. – фактична чисельність промислово-виробничого персоналу була менша планової на 9,1 тис., а в 1969 р. – на 22,9 тис. У будівництві недостача до плану становила у 1968 р. – 11,9 тис., осіб, а у 1969 р. – 21,7 тис. осіб. Проте, ці загальні показники не відображали дійсного стану забезпеченості робочою силою підприємств і будов, оскільки на одних підприємствах утримувалася позапланова чисельність, а на інших відчувалася недостача робочої сили, яка в окремі періоди досягала значних розмірів. Так, у грудні 1969 р. лише в промисловості республіки чисельність працівників була нижча ніж планова на 54 тис. осіб, а в будівництві в третьому кварталі 1969 р. – на 37,6 тис. [11, арк. 95].

Згідно з попередніми даними балансових відділів Держкомітету, до плану першого кварталу 1970 р. у промисловості УРСР в середньому не вистачало 28 тис. робітників, а у будівництві – 29 тис. Проте, якщо взяти лише підприємства і будови, у яких фактична чисельність менша планової, то недостача робітників становила: у промисловості 100 тис. осіб, а будівництві – 50 тис. осіб. Дефіцит робочої сили відчувався, головним чином, в обласних і великих промислових центрах. На багатьох підприємствах і будовах, при порівняно невеликій недостачі робітників, а іноді й при повній забезпеченості, відчувалася гостра потреба робітників провідних професій. На заводі "Львівсьільмаш" фактична чисельність була вища планової на 107 осіб, а робітників провідних професій не вистачало (100 осіб). Дефіцит робочої сили впливав на неповне використання виробничих потужностей і відповідно – до зниження обсягу виробництва. Так, проведене Центральним статистичним управлінням в 1967 р. разове обстеження машинобудівних підприємств в республіці показало, що 14,8 % цілозмісних і 22,2 % внутрішньозмісних простоїв устаткування, зумовлено неукомплектованістю робочими кадрами.

Основними причинами зростаючої недостачі робочої сили у промисловості і будівництві було різке зменшення кількості незайнятого працездатного населення республіки з 6 млн в 1960 р. до 2,8 млн осіб у 1968 р., оскільки 96 % незайнятого населення припадало на жінок. Зниження темпів природного приросту трудових ресурсів відбувалося у зв'язку зі зниженням народжуваності. Якщо у 1963–1964 рр. чисельність трудових ресурсів Української РСР зростала щороку приблизно на 370–380 тис. осіб, то у 1967–1968 рр. – тільки на 210–230 тис. осіб, що майже удвічі менше додаткової потреби у робочій силі [11, арк. 96].

Спостерігалось значне скорочення притоку робочої сили з сільського господарства, що зумовлювалося підвищенням життєвого рівня колгоспників, уведенням гарантованої оплати праці, державного пенсійного забезпечення. Якщо у 1967 р. чисельність зайнятих у сільськогосподарському виробництві колгоспників зменшилась на 156 тис., то в 1968 р. – лише на 75 тис. осіб. Постійне навчання молоді у віці 16 років і старше, яка навчалася з відривом від виробництва у вищих і середніх учбових закладах, а також загальноосвітніх школах з 842 тис. осіб в 1960 р. до 1587,6 тис. осіб в 1968 р., тобто на 88,5 %. Наступна причина – недостатня увага з боку міністерств, керівників підприємств і будов до питань впровадження нової техніки, механізації і автоматизації виробництва, намагання тим самим забезпечувати виконання господарських планів шляхом збільшення чисельності працюючих. У 1968 р. план науково-дослідних робіт і впровадження досягнень науки і техніки у народне господарство УРСР виконано на 94,6 %, в тому числі по впровадженню передової технології, механізації і автоматизації виробничих процесів – на 89,7 %. Не виконано плану науково-дослідних робіт і впровадження нової техніки у виробництво і у 1969 р. На багатьох підприємствах і будовах не виконувалися накреслені організаційно-технічні заходи з механізації трудомістких робіт, впровадження механізації і поліпшення роботи устаткування та оздоровлення умов праці. Частка ручної праці у промисловості і будівництві залишалася досить високою і знижувалася надто повільно. Так, у промисловості республіки частка зайнятих ручною працею до загальної чисельності робітників становила: у 1959 р. – 47,9 %, у 1965 р. – 41,1 %, у 1969 р. – 38,3 % [11, арк. 98].

Упродовж десятиріччя кількість зайнятих ручною працею робітників у промисловості республіки зменшувалася щороку в середньому на 0,96 %, причому за 1959–1965 рр. – на 1,1 %, а за 1966–1969 рр. – лише на 0,7 %. Ще більш високий відсоток ручної праці спостерігався у будівництві. Якщо у 1959 р. ручною працею було зайнято 67,1 % робітників, у 1965 р. – 58,7 %, то у 1969 р. – 57,8 %. Упродовж 1959–1969 рр. обсяг ручної праці у будівництві щороку знижувався на 0,7 %, зокрема, за 1959–1965 рр. на 1 %, а за 1966–1969 рр. лише – 0,23 % [11, арк. 99].

Заходи з механізації і автоматизації виробництва не завжди досягали бажаного ефекту, оскільки поширювалися на основне виробництво, а обсяг ручної праці на підсобних і допоміжних ділянках, у яких було зайнято 48 % робітників залишався високим. На допоміжних роботах найбільше затрат ручної праці йшло на вантажно-розвантажувальні, складські і ремонтні служби. Ці роботи були механізовані всього на 23–25 %. Продуктивність праці у цих сферах була у 10–15 разів нижча, ніж у робітників, праця яких механізувалася. Утримання значної кількості допоміжних працівників і низький рівень механізації їх праці знижував ефект, який досягався на механізованих ділянках основного виробництва і слугував однією з основних причин плінності кадрів. У промисловості республіки за власним бажанням і порушення трудової дисципліни щороку звільнялося 800–830 тис. осіб (кожен п'ятий), а у будівництві 240 тис. осіб (кожен третій робітник) [11, арк. 99].

Проведене Держкомітетом обстеження причин плінності 44 тис. робітників показувало, що мотивами звільнення 43,7 % з них були виробничо-економічні умови, недоліки в організації виробництва і праці, невдоволення заробітком, низький рівень механізації важкої праці, відсутність перспектив для зростання кваліфікації. Причинами плінності кадрів у багатьох випадках виступало

й те, що на підприємствах і будовах не піклувалися про створення відповідних житлово-побутових умов для робітників [11, арк. 100].

Обласними відділами з використання трудових ресурсів вживалися організаційні заходи зі скерування на підприємства (комбінати, трести) робітників. Завідувачі відділами облвиконкому просили звертати увагу міськкомів, райкомів компартії України та міськрайвиконкомів на посилення роботи “по забезпеченню виконання постанов бюро обкомів партії і облвиконкомів про заходи по забезпеченню робітничими кадрами”. Згідно з інформацією Івано-Франківського обкому ЛКСМУ про хід виконання постанови бюро обласного комітету партії і виконавчого комітету обласної Ради депутатів трудящих “Про заходи по забезпеченню комбінату “Івано-Франківськпромбуд” робітничими кадрами у 1975 році” від 24 лютого 1975 р., (№ 58), обласна комсомольська організація зобов’язалася скерувати 250 осіб молоді на будівництво Калуського хіміко-металургійного комбінату. Бюро обкому комсомолу прийняло постанову “Про підсумки роботи комсомольських організацій області у 1974 р. по участі в спорудженні важливих об’єктів народного господарства і завдання по поліпшенню шефства над ударними комсомольськими будовами у завершальному році дев’ятої п’ятирічки” від 10 березня 1975 р., у якій зазначалося, що на підшефних комсомолу ударних будовах області споруджено 12 об’єктів народного господарства. Серед них – комплекси з виробництва вінілхлориду та полівінілхлориду, затверджені республіканською ударною комсомольською будовою 31 січня 1974 р. (постанова ЦК ЛКСМ України, Б–50). Цією ж постановою доводилися завдання для кожної міської, районної комсомольської організації з підбору і скерування молоді за комсомольськими путівками у трест “Хімметалургбуд” зі спеціальностей: мулярі – 20, монтажники – 55, штукатурки – 10, підсобні робітники – 46, інші – 110, всього – 250 осіб. Питання скерування молоді на новобудови знаходилося під постійним контролем відділу робітничої і сільської молоді, комсомольських організацій обкомів ЛКСМУ України [12, арк. 162–163].

У 1966–1980 рр. здійснювалося масове укрупнення у сільському господарстві та перетворення колгоспів у радгоспи. За цей період кількість колгоспів у республіці скоротилася більш як на 2 тис., що було однією з причин спустошення “неперспективних” сіл, прискорення урбанізації міст. При цьому сільське населення щорічно зменшувалося на 229 тис. осіб, або утричі більше, ніж за період 1960–1965 рр. Лише за роки одинадцятої п’ятирічки у міста переселилося більш як 1,2 млн молодих людей віком від 16 до 29 років. У 1981–1990 рр. спостерігався зворотний процес – розукрупнення господарств і створення на їх базі нових формувань, що разом з іншими заходами зі стабілізації трудових колективів уповільнили плинність трудових ресурсів (у 1989 р. – 71 тис. осіб) [13, арк. 175].

В Івано-Франківській області станом на кінець 1980 р. нараховувалося 56 гірських сіл, які не входили у склад колгоспів і радгоспів. У них проживало 64 тис. осіб, в тому числі 34,2 тис. працездатних, або 10 % до працездатного населення області. На виконання постанови РМ УРСР “Про дальше покращення використання трудових ресурсів в Івано-Франківській області” від 31 жовтня 1977 р. на базі 26 гірських сіл створювалося 4 колгоспи і тепличний комбінат, а у 6 населених пунктах – 5 виробничих бригад, які приєднувалися до існуючих колгоспів. До кінця 1980 р. колективне сільськогосподарське виробництво, тобто “суцільна колективізація” запроваджувалася і в 24 гірських селах області [14, арк. 88].

Невід’ємною складовою уважалося удосконалення форм і методів організації та стимулювання праці – у результаті чого лише за три роки одинадцятої п’ятирічки у Івано-Франківській області створено 3873 бригади (загальна чисельність сягала 8542). У них працювало 114,3 тис. осіб, або 65,4 % усіх робітників, зайнятих у промисловості, будівництві, на транспорті та зв’язку. Із загальної чисельності бригад – 42,2 % комплексні і 30 % спеціалізовані. Подальшого розвитку отримали бригади з оплатою праці за єдиним нарядом і кінцевим результатом. У них працювало станом на 20 січня 1984 р. – 85,6 тис. осіб, або 49,2 % (у 1982 р. – 38,5 %) [15, арк. 159].

Впровадження бригадних форм дозволило у 1983 р. зменшити потребу у трудових ресурсах промисловості Івано-Франківської області на 460 осіб, а в будівництві на 100 осіб. Економічна ефективність від впровадження бригадних форм організації праці у промисловості склала 551,6 тис. крб. в будівництві – 321,2 тис. крб. Аналіз документації показав, що в роботі з переходу на колективні форми організації і стимулювання праці допускалися й серйозні упущення. План створення бригад в області не був виконаний. При завданні охопити цією формою організації праці у 1983 р. 57,7 % всіх робітників, фактично – 49,2 %. Не справилися із завданням такі галузі промисловості: електроенергетика (завдання 28 %, а фактично 18 %), хімічна (65 % і 35,8 %), будматеріалів (51 % і 49,3 %) [15, арк. 161].

Цікавим, на наш погляд, є листування між Міністерством нафтової промисловості СРСР та Івано-Франківським обкомом партії. У листі від 27 вересня 1985 р. міністр В. Дінков звертався до першого секретаря обкому партії І. Ляхова з тим, що “буровики Івано-Франківського УБР проводили

дуже велику роботу в Західному Сибіру з буріння свердловин. Колектив УБР боровся за досягнення 1 млн метрів проходки в рік. Це саме найбільше управління по об'єму виконуваних робіт у країні... У розвитку Західно-Сибірської нафтової промисловості склалася проблема із облаштування свердловин і підключення їх до діючих комунікацій. Для вирішення цього питання виникла необхідність створення спеціалізованого будівельно-монтажного управління. Міністерство вважало доцільним створення такого БМУ в складі Івано-Франківського УБР з місцем розташування в даній області" [16, арк. 11].

Розглянувши і вивчивши це питання "на місці", через два місяці надсилалася офіційна відповідь – міністру нафтової промисловості СРСР т. В. Дінкову "Про створення БМУ в складі Івано-Франківського УБР" від 19 листопада 1985 р. "Івано-Франківський обком Компартії України і облвиконком уважно розглянули Ваше прохання. За останні роки область має великі труднощі із забезпеченням трудовими ресурсами на будівництві нових і розширенні діючих об'єктів народного господарства. В даний час по вахтово-експедиційному методу в районах Західного Сибіру із області працює більше 8 тис. осіб (в основному об'єкти Міннафтопрому). Крім цього Радою Міністрів республіки щорічно встановлюється народногосподарський план по організації набору трудових ресурсів для роботи за межами області. Враховуючи вищевикладене обком Компартії України і облвиконком готовий розглянути пропозицію по формуванню БМУ при Івано-Франківському УБР в кількості 250–300 осіб з врахуванням вирішення Міннафтопромом через Раду Міністрів УРСР питання про включення даної чисельності в щорічний план організованого набору по нашій області" [16, арк. 14].

Таким чином, на процес формування трудових ресурсів впливали різні чинники, передусім, погіршення демографічної ситуації. Екстенсивний розвиток економіки потребував масового залучення робочої сили, головним чином у промисловість і будівництво. Додаткові трудові ресурси, які залучалися у сферу суспільного виробництва з домашнього підсобного господарства та неколективізованих гірських сіл, були практично вичерпані. Майже повністю вичерпано і перерозподіл трудових ресурсів між сільським господарством та іншими галузями суспільного виробництва. Розвиток соціально-побутової сфери потребував значних трудових ресурсів. Для Прикарпаття характерні були ті ж, що і в цілому для Української РСР закономірності: зниження природного приросту населення; впровадження нових економічних механізмів, що опиралися на стимулювання, механізацію і автоматизацію виробничих процесів; масовий перехід на бригадні форми праці.

Список використаних джерел

1. Давидович С. Н. Соціально-економічні процеси в Івано-Франківській області в другій половині 60–80-ті роки ХХ століття: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. іст. наук: спец. 07.00.01 "Історія України" / С. Н. Давидович. – Тернопіль, 2012. – 19 с.
2. Кисіль Н. М. Соціально-культурна сфера: територіальна організація та особливості розвитку (на матеріалах Львівської області): дис... канд. екон. наук / Н. М. Кисіль. – Львів, 2002. – 217 с.
3. Крайник О. П. Економічний розвиток регіону / О. П. Крайник. – Львів, 2002. – 294 с.
4. Смирнов Є. П. Кількісні та якісні зміни у складі робітників-будівельників УРСР (1959–1970 рр.) / Є. П. Смирнов // Український історичний журнал. – 1980. – № 1. – С. 51–58.
5. Субботіна І. В. Соціально-демографічні процеси в Україні в другій половині ХХ – на початку ХХІ ст. (за даними загальних переписів населення 1959–2001 рр.): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. іст. наук: спец. 07.00.01 "Історія України" / І. В. Субботіна. – Чернівці, 2008. – 16 с.
6. Тимченко С. М. Етносоціальні процеси в українському селі (60–80-і рр. ХХ ст.): дис... д-ра іст. наук / С. М. Тимченко. – Запоріжжя, 1995. – 480 с.
7. Держархів Івано-Франківської обл., ф. П–1, оп. 1, спр. 3093, арк. 95.
8. Держархів Івано-Франківської обл., ф. П–1, оп. 1, спр. 4492, арк. 162.
9. Держархів Львівської обл., ф. П–3, оп. 9, спр. 229, арк. 69.
10. Держархів Львівської обл., ф. П–3, оп. 10, спр. 114, арк. 112.
11. Центральний Держархів громадських об'єднань України, ф. 1, оп. 25, спр. 400, арк. 116.
12. Держархів Івано-Франківської обл., ф. П–1, оп. 1, спр. 4118, арк. 220.
13. Держархів Івано-Франківської обл., Р–295, оп. 5, спр. 6048, арк. 359.
14. Там само, ф. П–1, оп. 1, спр. 4609, арк. 104.
15. Там само, ф. П–1, оп. 1, спр. 5074, арк. 234.
16. Там само, ф. П–1, оп. 1, спр. 5104, арк. 136.

Олег Малярчук

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРИКАРПАТЬЯ (1960–1985 ГГ.)

В статье проанализированы составляющие процесса формирования трудовых ресурсов, новые тенденции в их структуре, причины растущей нехватки рабочей силы в промышленности и строительстве республики, пути внедрения новых мероприятий по механизации и автоматизации производства, как в Ивано-Франковской и Львовской областях, так и в Украинской ССР.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, молодежь, кадры, промышленность, строительство, досуг.