

- А. М. Волківська,*
к. е. н., доцент, заступник директора з науково-методичної роботи,
Житомирський інститут ПрАТ "ВНЗ "МАУП", м. Житомир
ORCID ID: 0000-0002-1254-6057
- Г. В. Осовська,*
к. е. н., професор, завідувач кафедри управління та адміністрування,
Житомирський інститут ПрАТ "ВНЗ "МАУП", м. Житомир
ORCID ID: 0000-0001-8919-227X
- О. А. Осовський,*
к. е. н., доцент кафедри управління і адміністрування,
Житомирський інститут ПрАТ "ВНЗ "МАУП", м. Житомир
ORCID ID: 0000-0003-0458-7454
- Т. С. Муляр,*
к. е. н., доцент, завідувач економічного відділення,
Житомирський агротехнічний фаховий коледж, м. Житомир
ORCID ID: 0000-0002-0689-8945
- М. С. Руденко,*
магістрант кафедри управління та адміністрування,
Житомирський інститут ПрАТ "ВНЗ "МАУП", м. Житомир
ORCID ID: 0000-0002-2760-9604

DOI: 10.32702/2306-6814.2021.24.96

МОНІТОРИНГИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ — МАЙБУТНЄ СОЦІАЛЬНО ОРІЄНТОВАНОЇ ДЕРЖАВИ

- A. Volkivska,*
PhD in Economics, Associate Professor, Deputy Director for Scientific
and Methodological Work, Zhytomyr Institute of PJSC "University" MAUP ", Zhytomyr
- G. Osovska,*
PhD in Economics, Professor, Head of the Department of Management
and Administration, Zhytomyr Institute of PJSC "University" MAUP ", Zhytomyr
- O. Osovsky,*
PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Management
and Administration, Zhytomyr Institute of PJSC "IAPM", Zhytomyr
- T. Mulyar,*
PhD in Economics, Associate Professor, Head of the Department of Economic,
Zhytomyr Agrarian and Technical College, Zhytomyr
- M. Rudenko,*
Master's student of the Department of Management and Administration,
Zhytomyr Institute of PJSC "IAPM", Zhytomyr

SOCIAL AND LABOR SPHERE MONITORING — THE FUTURE OF A SOCIALLY ORIENTED STATE

Подальше запровадження ринкових реформ у нашій державі стали причинами значних змін щодо форм власності різних підприємств, а це викликає зовсім нові процеси у соціально-трудої сфері. У більшості випадків, нові проблеми у соціально-трудої сфері пов'язані з урегулюванням соціально-трудої відносин, визначенням величини винагороди за працю, застосуванням різних чинників мотиваційного впливу, особливостями формування соціального клімату в трудових колективах і т. д. Найбільшого рівня напруженості в колективах досягається тоді, коли відбувається суттєве падіння реальної заробітної плати працівників з причин вимушених

простоїв або неповної зайнятості, тривалих затримок щодо виплат заробітних плат або масових звільнень. Тому, метою дослідження є аналіз та узагальнення сучасних тенденцій щодо управління соціально-трудовою сферою та обґрунтування необхідності запровадження нових та модернізації діючих функцій держави у сфері праці, а її завданнями стали: визначення причин доцільності дослідження та критеріїв оцінки соціально-трудової сфери; аналіз сучасного стану соціально-трудової сфери в Україні; розробка моніторингової концепції дослідження соціально-трудової сфери з метою створення та впровадження нової системи аналізу і прогнозування процесів, які дозволять сформулювати соціальну спрямованість економічних реформ.

Таким чином, основні завдання моніторингу соціально-трудової сфери полягають у спостереженні на постійній основі за фактичним станом справ у сфері праці з метою виконання системного аналізу процесів, які там проходять, для упередження або нівелювання впливу негативних явищ в них, які могли б призвести до соціальної напруги або для короткострокового прогнозу можливих змін у цій сфері. Крім того, основою для переходу до соціально орієнтованої держави є створення підґрунтя для зміни стратегічних пріоритетів становлення вітчизняної економіки шляхом інвестиційно-інноваційного розвитку виробничої сфери, підвищення рівня заробітної плати працівників, а також їхнього соціального захисту. Тому необхідність управління процесами у соціально-трудовій сфері набули особливої актуальності та потребують подальшого наукового дослідження, оскільки від узгодженої співпраці соціальних партнерів залежить рівень економічно-соціального розвитку підприємств, регіону та країни у цілому.

Further introduction of market reforms in our country have caused significant changes in the forms of ownership of various enterprises, and this causes completely new processes in the social and labor sphere. In most cases, new problems in the social and labor sphere are related to the regulation of social and labor relations, determining the amount of remuneration for work, the use of various motivational factors, the formation of the social climate in labor collectives, etc. The highest level of tension in teams is reached when there is a significant decline in real wages of workers due to forced downtime or underemployment, long delays in payment of wages or mass layoffs. Therefore, the purpose of this article is to analyze and summarize current trends in social and labor management and justify the need to introduce new and modernize existing functions of the state in the field of labor, and its objectives were: to determine the feasibility of research and evaluation criteria; analysis of the current state of the social and labor sphere in Ukraine; development of a monitoring concept for the study of the social and labor sphere in order to create and implement a new system of analysis and forecasting of processes that will form the social orientation of economic reforms.

Thus, the main tasks of monitoring the social and labor sphere are to constantly monitor the actual state of affairs in the labor sphere in order to perform a systematic analysis of the processes that take place there, to prevent or eliminate the impact of negative phenomena in them that could lead to social voltage or for a short-term forecast of possible changes in this area.. In addition, the basis for the transition to a socially oriented state is to create a basis for changing the strategic priorities of the domestic economy through investment and innovation development of the manufacturing sector, raising wages, as well as their social protection. Therefore, the need to manage processes in the social and labor sphere has become particularly relevant and requires further research, as the level of economic and social development of enterprises, the region and the country as a whole depends on the coordinated cooperation of social partners.

*Ключові слова: соціально-трудова сфера, моніторинг, оцінка, регулювання, розвиток.
Key words: social and labor sphere, monitoring, evaluation, regulation, development.*

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ТА ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Сьогодні в Україні ринкові перетворення проходять у досить складних фінансових, епідеміологічних, адміністративних та інших умовах, які, у свою чергу, загострюють соціально-економічні проблеми на різних рівнях управління. Крім того, ринок праці передусім суттєво по-

силює економічні вимоги до соціально-трудової сфери та потребує застосування засобів регулювання, які б були виваженими, обґрунтованими та ефективними. Основою для переходу до соціально орієнтованої держави є створення підґрунтя для зміни стратегічних пріоритетів становлення вітчизняної економіки шляхом інвестиційно-інноваційного розвитку виробничої сфери, підвищення рівня заробітної плати працівників, а також їхнього соціального захисту. Тому необхідність управ-

ління процесами у соціально-трудої сфері набувають особливої актуальності, оскільки від узгодженої співпраці соціальних партнерів залежить рівень економічно-соціального розвитку підприємств, регіону та країни у цілому.

АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Дослідженнями стану та розвитку соціально-трудої сфери займалися багато як вже визнаних вчених, так і молодих, серед яких А.М. Колот, А.А. Чухно, В.А. Савченко, В.М. Бобков, В.М. Данюк, В.М. Петюх, В.А. Антонюк, В.А. Савченко, В.В. Онікієнко, Г.В. Назарова, Г.І. Купалова, Д.П. Богиня, Е.М. Лібанова, І.Л. Петрова, І.Ф. Гнибіденко, Л.В. Щетініна, Л.М. Черенько, Л.П. Червінська, Л.С. Лісогор, Л.І. Петрова, М.Д. Романюк, М.В. Семікіна, М.І. Долішній, Н.С. Власенко, Н.І. Єсінова, О.А. Грішнова, О.А. Даниленко, О.І. Щербаков, О.О. Герасименко, О.Ф. Новікова, О.М. Уманський, С.О. Цимбалюк, С.І. Бандур, С.І. Дорогунцов, Т.А. Заєць, Т.А. Костишина, У.Я. Садова та ін. Однак маємо зазначити, що проблеми, які пов'язані із оцінкою стану соціально-трудої сфери в нашій державі, залишаються все ще мало вивченими. Дослідження шляхів удосконалення цієї сфери в умовах сьогодення набули пріоритетного значення, бо вони узгоджують інтереси більшості верств населення, а також дозволяють сформувати соціальну спрямованість економічних реформ в Україні.

МЕТА І ЗАВДАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Метою дослідження є аналіз та узагальнення сучасних тенденцій регулювання соціально-трудої сфери та обґрунтування необхідності запровадження нових та модернізації діючих функцій держави у сфері праці. Для досягнення поставленої мети з дослідження зазначеної теми визначено такі завдання: визначитися з причинами необхідності дослідження та з критеріями оцінки соціально-трудої сфери; проаналізувати сучасний стан соціально-трудої сфери у країні; запропонувати моніторингову концепцію дослідження з метою створення та впровадження нової системи аналізу і прогнозування процесів, які характеризують соціально-трудої сферу, та дозволяють сформувати соціальну спрямованість економічних реформ в Україні.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ З ПОВНИМ ОБґРУНТУВАННЯМ ОТРИМАНИХ НАУКОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ

Соціально-трудої сферу варто розглядати у двох площинах: з одного боку, це інституції, які діють на її полі, а з іншого — це відносини, які супроводжують процес трудової діяльності, а також створюють різні блага. Необхідність дослідження соціально-трудої сфери в Україні обумовлена цілою низкою причин, а саме:

1) через зміну уявлень щодо ролі людини у розвитку економіки (людина розглядається як багатоаспектний суб'єкт соціально-трудої сфери, а забезпечення належних умов для її розвитку є задачею, яка має найвищу складність);

2) через визнання того, що вирішення найважливіших завдань соціально-економічної реформи в державі можливо тільки на основі проведення погодженої політики у соціально-трудої сфері за умов формування високоефективної системи захисту інтересів всіх учасників цієї сфери;

3) через інтеграцію у світове господарство економіки України, а це у свою чергу передбачає досягнення певного рівня соціально-трудої відносин, використання дієвого механізму регулювання, а також відповідності системи соціально-трудої відносин нашої держави нормам трудового права країн Європи та світу.

Отже, прагнення України увійти до європейської спільноти неможливе без створення передумов для забезпечення належних якості та рівня життя населення, суспільної соціальної стабільності, умов щодо зростання добробуту населення та створення дієвого механізму регулювання соціально-трудої сферою. Практичний досвід, який мають соціально високорозвинені країни, свідчить про те, що високих соціально-економічних результатів можна здобути лише за умови, коли соціальні партнери погоджуються брати на себе і беруть рівну відповідальність за різні рішення задля збереження соціальної злагоди. Таким чином, соціально-трудої сфера — це діяльність інституцій різного рівня щодо системи взаємовідносин, які виникають між суб'єктами цих відносин, якими є працівники, роботодавці, посередники і держава, та урегульовує питання, що пов'язані з найманням, використанням, оплатою праці працівників суб'єктів господарювання, а також з відтворенням робочої сили та забезпеченням належного рівня якості життя, соціальної злагоди, високої ефективності роботи суб'єктів господарювання.

Показник "якості трудового життя", як свідчать дослідження, став індикатором, який засвідчує рівень розвиненості соціально-трудої відносин. Цей показник у своїй характеристиці має і об'єктивність (тому, що такі кількісні показниками як розмір заробітної плати, тривалість робочого часу, важкість і шкідливість роботи характеризують стан і динаміку), і суб'єктивність (тому що відображає суб'єктивну оцінку, якою працівник характеризує умови своєї трудової діяльності). Натомість більшість науковців стверджують, що до критеріїв оцінки стану соціально-трудої відносин належать: ефективність використання трудового потенціалу, динаміка продуктивності праці, рівень і якість життя, збалансованість між попитом і пропозицією робочої сили, а також показники якості трудового життя, який відбиває умови праці за умов урахування міри реалізації інтересів й потреб найманого працівника, а також використання його здібностей, знань й досвіду.

"Аналіз стану й тенденцій розвитку соціально-трудої відносин в Україні на всіх рівнях їх реалізації свідчить, що ситуація у сфері праці в найближчі десятиліття матиме істотне значення для розвитку економіки. На основі методу експертних оцінок виявлено, що для стабілізації стану соціально-трудої відносин необхідно реалізувати комплекс заходів, спрямованих на припинення руйнації людського капіталу, забезпечити підвищення добробуту населення, посилити соціально-економічне регулювання сфери праці, підвищити роль соціального партнерства в забезпеченні максимально-

го використання та нарощування людського потенціалу на всіх рівнях" [1, с. 188]. Ця тенденція підтверджується і даними такому документу як "Про звернення громадян до Верховної Ради України та органів місцевого самоврядування у 2020 році", де зазначено, що: "у 2020 році до Верховної Ради України надійшло майже 118 тис. пропозицій, заяв і скарг громадян, що на 39,7 тис., або в 1,5 разу, більше, ніж у 2019 році" [4]. "... до місцевих рад, їх виконавчих органів звернулися майже 2,6 млн громадян, що на 1,2 млн менше, ніж у 2019 році" [4]. "Уперше впродовж останніх п'яти років у минулому році у пошті Верховної Ради України зменшилася кількість та питома вага пропозицій, заяв і скарг з питань соціальної політики та соціального захисту населення: з 10,3 тис., або 10,5 відсотка загальної кількості питань, порушених у зверненнях громадян у 2016 році, 15,6 тис., або 9,5 відсотка, у 2017 році, 21,5 тис., або 12,1 відсотка, у 2018 році, 22 тис., або 13,8 відсотка, у 2019 році до 18,3 тис., або 8,2 відсотка, у 2020 році. Як і в попередні роки, кожне п'яте звернення стосувалося пенсійного забезпечення або містило пропозиції про необхідність внесення змін до соціального законодавства. 13 відсотків — прохання про сприяння в отриманні соціальних виплат, субсидій" [4]. Це свідчить про те, що соціальна сфера для більшості громадян України має дуже важливе значення, а тим паче для громадян, які знаходяться у активному працездатному віці.

У ході дослідження встановлено, що соціально-трудова сфера в Україні характеризується таким:

- наявні проблеми щодо урегульованості та злагодженості роботи державних інституцій через уповільнення запровадження адміністративної реформи та пандемічними обмеженнями;

- ситуація на ринку праці та у сфері зайнятості населення потребує виважених дій з боку держави шляхом запровадження удосконалених активних та пасивних заходів впливу (не урегулювання ситуації має негативний вплив на загальний стан соціально-економічного розвитку);

- не відповідність рівня оплати праці працівників купівельним можливостям (одним з основних факторів впливу на ефективність використання трудового потенціалу, а це у свою чергу призвело до зміни характеру розподілу й перерозподілу трудового потенціалу за видами економічної діяльності);

- зниження рівня доходів населення та інтенсивне зростання рівня цін на споживчі товари й послуги (призвели до значних змін у структурі класової диференціації населення та зниження купівельних можливостей);

- наявні ознаки демографічної та міграційної кризи (порушення балансу між рівнями народжуваності та смертності, погіршення стану здоров'я населення, посилення негативних міграційних явищ, складне становище населення сільських територій, низький рівень життя значної частки населення, погіршення стану навколишнього середовища тощо);

- профспілкові організації майже не виконують своєї найважливішої функції, яка пов'язана із захистом прав працівників (профспілкові організації або ліквідовані, або працюють "не в інтересах трудящих", або взагалі відмовляють у їх створенні. Це негативно впливає на ефективність роботи щодо укладання колективних

договорів та особливо щодо контролю за їх виконанням);

- система договірних відносин не стала ефективним механізмом регулювання трудових відносин між найманими працівниками та роботодавцями (більшість експертів сфери соціально-трудова відносин вважають, що запровадження договірної системи урегулювання соціально-трудова відносин виконуються лише на третину. Через це можуть виникнути серйозні невдоволення працівників, що можуть спричинити до масштабних конфліктів і страйків);

- незадовільний стан умов та охорони праці на підприємствах (ліквідовані служби охорони праці, відсутність держзамовлення на перегляд норм та правил з охорони праці, які просто "морально застаріли", не виконується системна робота щодо забезпечення безпеки праці, недостатня робота щодо сертифікації об'єктів господарювання на безпечність праці тощо. Це має суттєвий вплив на рівень задоволеності працею);

- практично не проводяться дослідження громадської думки (на підставі соціологічних опитувань мають виявляти реакції працюючих на стан та можливий розвиток у сфері праці) і т. д.

Отже, в Україні є потреба щодо створення та впровадження нової системи аналізу і прогнозування процесів, які характеризують соціально-трудова сферу на основі комплексної системи безперервного спостереження за фактичним станом справ цієї сфері. Для цього слід використовувати єдину систему показників та методології їх формування, а також нові форми і методи дослідження, інформаційні потоки різних органів виконавчої влади, галузей та окремих підприємств з метою підвищення якості аналізу, рівня узагальнення та обґрунтування прийнятих рішень.

На думку О. В. Жадана, є потреба щодо "формування соціальної статистики, здатної оцінити соціальні наслідки реалізації політики в галузі забезпечення умов і охорони праці, оплати та стимулювання праці, а також соціального захисту трудящих" [2, с. 115]. Ю. С. Науко стверджує, що "аналіз сучасного стану соціально-трудова відносин повинен базуватися на вивченні характерних ознак їх історичного розвитку, тому що в системі відносин мають бути універсальні риси, які віддзеркалюють не лише закономірності загальносвітового розвитку, а й специфіку країни та регіону" [3]. "Аналіз зарубіжного досвіду моніторингу соціально-трудова відносин в умовах ринкової економіки засвідчив прояв тенденцій соціалізації та гуманізації як ознак демократизації влади на макрорівні (рівень підприємств), що спричиняють формування економіки нового типу, одночасно змінюючи й соціально-трудова відносини, адаптуючи їх до нових умов господарювання. З огляду на це положення, можемо сказати, що формування механізму регулювання соціально-трудова відносин в Україні варто орієнтувати на адаптованість його до змін ринкового середовища, якісних характеристик суб'єктів відносин, умов трудової діяльності, ринку праці, усього соціуму" [1, с. 182—183].

Отже, моніторинг соціально-трудова сфери для нашої держави є важливим і потрібним інструментом для розробки й запровадження стратегічних перспективних програм соціально-економічного розвитку, а головне —

для вдосконалення управління процесами у соціально-трудої сфері. Цей моніторинг на національному рівні, але з врахування регіонального та локального рівнів, має здійснюватися на основі розробки, відповідного затвердження та реалізації такого документу, як "Програма моніторингу соціально-трудої сфери" під керівництвом Міністерства праці та соціальної політики України, Державного комітету статистики України та іншими центральними і місцевими органами виконавчої влади (рис. 1).

Особливістю соціально-трудої сфери є те, що проведення моніторингу має здійснюватися одночасно і на рівні окремих трудових колективів підприємств (організацій та установ) і щодо населення окремих регіонів України. Обчислювальний центр Держкомстату України опрацьовує вихідну статистичну інформацію за програмою, що затверджується, та подає її у Міністерство праці та соціальної політики України. На основі узагальненої вихідної статистичної інформації соціально-економічного та соціологічного характерів готують аналітичні доповіді щодо проблем розвитку соціально-трудої сфери в Україні, визначають найважливіші її проблеми, складають прогнози розвитку виявлених тенденцій, розробляють системи заходів щодо вирішення проблем у короткостроковому терміні. Крім того, моніторинг соціально-трудої сфери дозволить виявити диференціацію між регіонами країни щодо стану розвитку соціально-трудої сфери, а його самостійне проведення в регіонах за основними напрямками може слугувати обґрунтованою базою для формування різних регіональних програм розвитку.

Наведемо основні рекомендації щодо особливостей та складових напрямів моніторингового дослідження соціально-трудої сфери:

1. Моніторинг умов праці. Цей моніторинг виявляє таке:

1.1. У сфері оплати праці:

- визначення структури, обсягів та особливостей розподілу фонду оплати праці з урахуванням категорій та кваліфікаційних рівнів працівників;
- визначення можливості посилення ролі основного заробітку в загальній структурі заробітної плати;
- ефективність застосування різних форм та систем оплати праці;
- виявлення матеріальних та нематеріальних мотивів щодо підвищення індивідуальної продуктивності праці та підвищення загальної ефективності діяльності підприємства;
- формування ефективної системи колективно-договірної регулювання оплати праці;
- подолання заборгованості з виплати заробітної плати та гендерного розриву в оплаті праці;
- формування ефективної системи державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю;

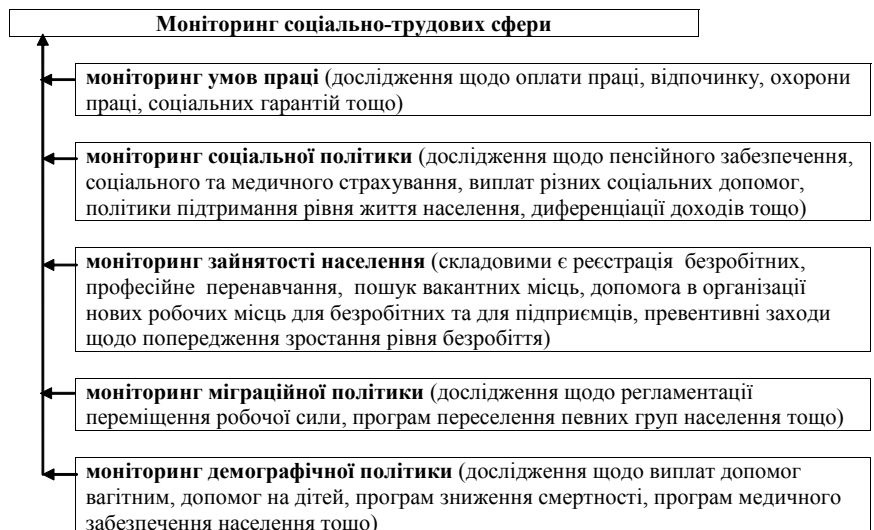


Рис. 1. Напрями моніторингу соціально-трудої сфери

Джерело: розроблено авторами.

- посилення відповідальності за порушення у сфері оплати праці;
- внесення змін у документи нормативно-правового регулювання сфери оплати праці тощо.

1.2. У сфері умов та охорони праці:

- тенденції стану умов і безпеки праці на підприємствах;
- динаміка масштабів професійних захворювань та травматизму;
- виявлення підходів до вирішення проблем у сфері охорони праці за рахунок збільшення різного роду компенсаційних виплат, а не за рахунок покращення умов та організації праці;
- перегляд та затвердження адаптованих норм та нормативів у сфері охорони праці на основі використання новітніх наукових обґрунтувань.

Крім того, працівникам та їхнім представникам має забезпечуватися доступ до інформації та документів, в яких міститься таке: результати атестації робочих місць; планові профілактичні заходи з боку роботодавця; результати обліку, аналізу та розслідування нещасних випадків й професійних захворювань, а також звіти з цих питань; повідомлення, подання та приписи органів Державного управління і Державного нагляду за охороною праці. Органи Державного управління охороною праці у встановленому порядку мають інформувати населення України та працівників щодо такого: реалізації державної політики у сфері охорони праці; виконання Програм з охорони праці; про рівень і причини аварійності, виробничого травматизму і професійних захворювань; про виконання різних рішень щодо охорони життя та здоров'я працівників. На державному рівні має вестися "єдина державна статистична звітність з питань охорони праці", яка погоджена за типовою формою із Фондом соціального страхування від нещасних випадків, уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці та професійними спілками і т. д.

2. Моніторинг соціальної політики. Цей моніторинг виявить таке:

- необхідність у розробці та виконанні економічно-обґрунтованих соціальних програм, які сформовані

на основі нетрадиційних механізмів подолання соціальних проблем на територіях, які відносяться до депресивних, з метою зростання їх ефективності;

— визначення конкретних заходів щодо поліпшення якості розробки різних "Стратегій розвитку";

— напрями удосконалення організаційного процесу діяльності владних структур різних рівнів (державних і регіональних органів та органів місцевого самоврядування);

— посилення адресності соціальної допомоги та підвищення ефективності її використання (можна досягти через розвиток інституту державних соціальних інспекторів та через достовірне формування на обласному рівні бази одержувачів усіх видів соціальних допомог);

— залучення громадських організацій до соціального захисту окремих категорій населення;

— розширення видів адміністративної відповідальності з метою припинення практики невиконання правових норм посадовими особами;

— запровадження нових видів джерел фінансування сфери охорони здоров'я, які б ґрунтувалися на державно-приватному партнерстві та обов'язковій страховій медицині;

— збільшення інвестування напрямів освіти за узгодженими програмами професійної підготовки і т.д.

3. Моніторинг зайнятості населення. Цей моніторинг виявляє таке:

— формування сучасної та збалансованої системи трудових відносин, яка захищає права працівника та ефективна для роботодавця;

— запровадження ефективної системи державного нагляду та контролю за додержанням законодавства щодо зайнятості населення;

— подолання явища неформальної зайнятості тощо.

4. Моніторинг демографічної політики.

5. Моніторинг міграційної політики. Ці моніторинги мають визначити закономірності у демографічних і міграційних процесах та мають будуватись таким чином, щоб відобразити основні особливості відповідних процесів як у регіонах, так і на всій території України. Тут використовуються чотири джерела інформації про населення, які взаємодоповнюють один одного: списки та облік населення, спеціальні вибіркові демографічні обстеження та реєстри, поточний облік демографічних процесів, переписи. Основним завданням демографічного та міграційного аналізів є виявлення закономірностей зміни характеристик демографічних та міграційних процесів у координатах часу та простору. Ситуація в регіонах та у країні в цілому в демографічному та міграційному аспектах потребує серйозних та рішучих заходів, у першу чергу, з боку держави, оскільки продовження розвитку таких тенденцій призведе до того, що через певний час значно знизиться чисельність осіб працездатного віку за значного збільшення осіб старшого непрацездатного віку. А така ситуація буде вкрай обтяжливою для суспільства з економічної точки зору та з соціальної — через соціальне невдоволення громадян.

Для моніторингу соціально-трудової сфери України джерелами інформації є статистичні показники, які характеризують:

- 1) соціально-демографічний стан населення;
- 2) зайнятість, ринок праці та безробіття;
- 3) умови праці на підприємствах;
- 4) доходи та рівень життя населення і т.д.

Крім того, показники, що використовуються, мають відповідати таким критеріям: бути реальними; вірогідними; загально визнаними.

До основних джерел інформації щодо зайнятості населення та соціально-трудових відносин можна віднести такі:

- 1) адміністративна статистика;
- 2) переписи населення;
- 3) вибіркові обстеження домогосподарств;
- 4) вибіркові обстеження та перепис підприємств;
- 5) соціологічні дослідження.

При здійсненні моніторингу об'єктами моніторингу соціально-трудової сфери мають бути спеціально відібрані підприємства (установи, організації) з різними формами власності та різних галузей економіки й регіонів. Крім того, об'єктами мають бути і відібрані групи населення за соціально-демографічними та професійними ознаками.

На думку Н. І. Єсінової, "для ефективного виконання своїх функцій моніторинг соціально-трудової сфери в Україні має здійснюватися за організаційно-технологічною схемою, яка визначає функціональну взаємодію відповідальних виконавців зі збору, передачі, обробки та аналізу інформації, яка формується на основі єдиної системи статистичних показників і методології їх обчислення, затверджених Державним комітетом статистики України" [1, с. 185]. Тобто ефективність виконання функціональних особливостей моніторингу соціально-трудової сфери в Україні може здійснюватися за затвердженою організаційно-технологічною схемою, яка дозволяла б мати інформацію за основними складовими соціально-трудової сфери. В цій схемі має бути чітко прописана функціональна взаємодія відповідальних виконавців щодо збору, передачі, обробки та аналізу інформації. Єдину систему статистичних показників та методології їх обчислення має розробити та затвердити Державний комітет статистики України. При цьому варто врахувати, що збір, обробка й передача статистичної моніторингової інформації має відбуватися на двох рівнях: регіональному та державному.

Статистична інформація за затвердженими напрямами моніторингу на регіональному рівні формується територіальними органами державних органів виконавчої влади, Держкомстатом України, Міністерством праці та соціальної політики України й іншими регіональними органами. Дані моніторингу територіальних органів, що затверджуються на відповідному рівні, у визначені терміни передаються до територіальних органів статистики, а вони після формування зведених даних передають у Держкомстат України та до відповідних органів виконавчої влади. Територіальні органи державної статистики по базових підприємствах моніторингу, відповідно до затвердженої системи показ-

ників та затвердженого переліку підприємств, формують статистичну інформацію, а потім передають на державний рівень.

За макроекономічними показниками та окремими напрямами моніторингу статистична інформація, яка формується відповідно до затвердженої системи показників для проведення державних та галузевих статистичних спостережень, передається Держкомстатом України у Міністерство праці та соціальної політики України у відповідності до узгодженої з ним програмою та у терміни, що визначені. Кінцева статистична інформація по базових підприємствах теж формується Держкомстатом України за затвердженою ним схемою показників та передається у Міністерство праці та соціальної політики України у визначені терміни. Відповідно до затвердженої системи показників соціологічні опитування населення здійснюються Інститутом соціології НАН України або іншими органами, яким це право делегує Міністерство праці та соціальної політики України.

Координацію діяльності органів державної влади, установ та організацій, які мають забезпечувати здійснення моніторингу соціально-трудової сфери, здійснюють Міністерство праці та соціальної політики України і Держкомстат України. Вони готують звіти (бажано щоквартально) про стан соціально-трудової сфери, а також випускають щорічно збірники моніторингових аналітичних узагальнених даних, матеріалів соціологічних опитувань та збірники за окремими напрямами моніторингу.

Отже, основні завдання моніторингу соціально-трудової сфери полягають у спостереженні на постійній основі за фактичним станом справ у сфері праці та, відповідно, у системі соціально-трудових відносин з метою виконання системного аналізу процесів, які в них проходять, для упередження або нівелювання впливу негативних явищ у них, які могли б призвести до соціальної напруги або для короткострокового прогнозу можливих змін у цій сфері.

ВИСНОВКИ З ЦЬОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ЦЬОМУ НАПРЯМУ

1. Дослідження стану соціально-трудової сфери вказує на те, що реформи, які хоч і мають соціальну направленість, йдуть дуже повільно, а іноді і суперечливо. На стан соціально-трудової сфери впливає сукупність соціальних, економічних та демографічних явищ. Тому оцінка напрямів соціально-трудової сфери та рівня ефективності регулювання соціально-трудових відносин є найбільш важливим інструментом для розробки та реалізації обґрунтованої соціально-економічної політики країни.

2. Моніторинг соціально-трудової сфери слід досліджувати у контексті ролі підприємств (установ, організацій) у вирішенні такого:

- 1) проблем соціального захисту та підвищення рівня життя працюючих;
- 2) співвідношення динаміки чисельності зайнятих із динамікою обсягів виробництва;
- 3) змін у масштабах, характері та напрямках прихованого безробіття;

4) динаміки заробітної плати та її зв'язку із результатами праці;

5) причин масових невиплат заробітної плати;

6) аналізу диференціації у заробітній платі між окремими підприємствами, галузями, категоріями працівників та ін.;

7) аналізу трудових відносин щодо виконання трудових договорів та ролі профспілок у діяльності колективів та ін.

3. Моніторинг соціально-трудової сфери дає змогу вивчити комплекс проблем щодо платоспроможності, зміни обсягів виробництва, кількості робочих місць та їх впливу на зайнятість в умовах підприємств, матеріального та нематеріального стимулювання, організації праці, умов праці, трудових відносин тощо на основі узагальнення інформації моніторингових окремих суб'єктів господарювання.

Отже, усвідомлення причин, через які у суспільстві загострився інтерес до вивчення проблем у трудовій сфері, повинно трансформуватись у загальнодержавну та регіональні програми дій з формування національної моделі соціально-трудових відносин. Відправною точкою цієї діяльності повинно бути визначення сутності та змісту цих відносин, які зазнають постійного розвитку та потребують наукового узагальнення.

Література:

1. Єсінова Н.І., Примаченко Д.О. Моніторинг соціально-трудових відносин в Україні. Економічна теорія та зовнішньоекономічна діяльність. 2015. Секція 3. С. 179—190.

2. Жадан О.В. Соціально-трудові відносини як об'єкт державного регулювання. Економіка та держава. 2014. № 5. С. 112—115.

3. Науко Ю.С. Аналіз сучасного стану соціально-трудових відносин. Ефективна економіка. 2011. № 11, (4). URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=796> (дата звернення: 10.12.2021).

4. Про звернення громадян до Верховної Ради України та органів місцевого самоврядування у 2020 році <http://vzvernen.rada.gov.ua/uploads/documents/31706.pdf> (дата звернення: 09.12.2021).

References:

1. Yesinova, N.I. and Prymachenko, D.O. (2015), "Monitoring of social and labor relations in Ukraine", *Ekonomichna teoriia ta zovnishn'oeconomichna diial'nist'*, vol. 3, pp. 179—190.

2. Zhadan, O. (2014), "Social and labor relations as an object of state regulation", *Ekonomika ta derzhava*, vol. 5, pp. 112—115.

3. Naukmo, Yu.S. (2011), "Analysis of the current state of social and labor relations", *Efektivna ekonomika*, vol. 11, (4), available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=796> (Accessed 10 Dec 2021).

4. Verkhovna Rada of Ukraine (2021), "On citizens' appeals to the Verkhovna Rada of Ukraine and local self-government bodies in 2020", available at: <http://vzvernen.rada.gov.ua/uploads/documents/31706.pdf> (Accessed 09 Dec 2021).

Стаття надійшла до редакції 12.12.2021 р.