

DOI: [10.32702/2307-2156-2021.12.31](https://doi.org/10.32702/2307-2156-2021.12.31)

УДК 331.101

- 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
- Т. В. Семенюк,*
д. соц. н., професор, директор,
Житомирський інститут ПрАТ "ВНЗ "МАУП", м. Житомир.
ORCID ID: 0000-0002-9908-3162
- О. В. Аксьонова,*
к. е. н., доцент кафедри управління і адміністрування,
Житомирський інститут ПрАТ "ВНЗ "МАУП", м. Житомир
ORCID ID: 0000-0003-0380-9035
- М. С. Руденко,*
магістрант кафедри управління та адміністрування,
Житомирський інститут ПрАТ "ВНЗ "МАУП", м. Житомир.
ORCID ID: 0000-0002-2760-9604

РОЗВИТОК СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЯК СКЛАДОВА ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ РЕГІОНУ

- 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
- T. Semenyuk*
Doctor of Sociology, Professor, Director, Zhytomyr Institute of PJSC "IAPM",
Zhytomyr
- O. Aksonova*
PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Management and Administration,
Zhytomyr Institute of PJSC "IAPM", Zhytomyr
- M. Rudenko*
Master's student of the Department of Management and Administration,
Zhytomyr Institute of PJSC "IAPM", Zhytomyr

DEVELOPMENT OF THE SYSTEM OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS AS A COMPONENT OF ECONOMIC GROWTH OF THE REGION

Відсутність уваги до вирішення глобальних проблем та нагальних питань щодо врегулювання соціально-трудової сфери як на державному рівні, так і на рівні регіону та в умовах конкретного суб'єкту господарювання, може призвести до серйозних наслідків не тільки соціального характеру, а й економічного, оскільки соціально-трудова сфера належить до головних сфер будь-якої економічної системи, так як від особливостей її формування залежать якість трудового життя населення та соціальна злагода, що сприяє соціально-економічному розвитку країни, регіону, підприємства.

Вивчення теоретичних аспектів та розробка практичних рекомендацій, які направлені на удосконалення механізму регулювання соціально-трудових відносин на рівні регіону, стали головною метою дослідження. Для досягнення мети дослідження були поставлені завдання: дослідити теоретичні засади формування соціально-трудових відносин; оцінити стан соціально-економічного розвитку Житомирської області; проаналізувати стан розвитку напрямів соціально-трудової сфери в області; виконати діагностику складових системи соціально-трудових відносин в області; розробити механізм регулювання соціально-трудових відносин на рівні регіону.

Дослідженням підтверджено, що сукупність негативних явищ соціальної, економічної та демографічної сфер, впливають на стан соціально-економічного розвитку регіонів і, як результат, на усю соціально-трудова сферу. Прагнення України увійти до країн Європейської співдружності неможливе без створення системи передумов, що впливатимуть та сприятимуть підтриманню соціальної стабільності у суспільстві, створенню умов для зростання добробуту населення, забезпечення належного рівня та якості життя населення, а також для створення ефективного регулювання системи соціально-трудових відносин.

Отже, оцінка напрямів соціально-трудової сфери та ефективності існуючої системи соціально-трудових відносин є інструментом для розробки обґрунтованої соціально-економічної політики в регіоні, а постійне спостереження за фактичним станом справ має передбачати здійснення систематичного аналізу процесів, які в них проходять з метою упередження негативних явищ, які могли б призвести до соціальної напруги, а також для короткострокового прогнозу та формування стратегії можливих змін у цих сферах.

Lack of attention to solving global problems and urgent issues related to the regulation of the social and labor sphere both at the state level and at the level of the region and in the conditions of a particular business entity can lead to serious consequences not only social but also economic. - labor sphere belongs to the main spheres of any economic system, as the peculiarities of its formation depend on the quality of working life of the population and social harmony, which contributes to the socio-economic development of the country, region, enterprise.

The study of theoretical aspects and the development of practical recommendations aimed at improving the mechanism of regulation of social and labor relations at the regional level, became the main goal of the study. To achieve the goal of the study, the following tasks were set: to investigate the theoretical foundations of the formation of social and labor relations; assess the state of socio-economic development of Zhytomyr region; to analyze the state of development of the social and labor spheres in the region; perform diagnostics of the components of the system of social and labor relations in the region; to develop a mechanism for regulating social and labor relations at the regional level.

The study confirmed that the set of negative phenomena of the social, economic and demographic spheres affect the state of socio-economic development of the regions and, as a result, the entire socio-labor sphere. Ukraine's desire to join the European Union is impossible without creating a system of preconditions that will influence and contribute to maintaining social stability in society,

creating conditions for increasing welfare, ensuring the proper level and quality of life, and creating effective regulation of social and labor relations.

Thus, the assessment of the social and labor sphere and the effectiveness of the existing system of social and labor relations is a tool for developing sound socio-economic policy in the region, and constant monitoring of the actual situation should include a systematic analysis of processes in them to prevent negative phenomena that could lead to social tension, as well as for short-term forecasting and strategy formation of possible changes in these areas.

Ключові слова: *соціально-трудові відносини; формування; оцінка; регулювання; розвиток.*

Key words: *social and labor relations; formation; evaluation; regulation; development.*

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

Як відомо, соціально-трудові сфера належить до головних сфер будь-якої економічної системи, оскільки від особливостей її формування залежать якість трудового життя населення та соціальна злагода, що сприяє соціально-економічному розвитку країни. Відсутність уваги до вирішення глобальних проблем та нагальних питань щодо врегулювання соціально-трудової сфери як на державному рівні, так і на рівні регіону та в умовах конкретного суб'єкту господарювання, може призвести до серйозних наслідків не тільки соціального характеру, а й економічного. Ця проблематика має не тільки актуальність, а й потребує постійного та ґрунтовного дослідження й практичного запровадження найкращих наукових пропозицій у реальному житті.

АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Визначення ролі держави в урегулюванні соціально-трудової сфери, було присвячено безліч як вітчизняних так і закордонних досліджень. Серед науковців, які досліджували ці питання, є такі: А. Колот, Б. Генкін, В. Васильченко, В. Жуков, В. Скуратівський, Г. Осовий, Д. Богиня, Е. Лібанова, Н. Діденко, Н. Єсінова, О. Бражко, О. Грішнова, О. Долгальова, О. Жадан, О. Новікова, О. Поплавська, П. Василенко, С. Бандур, Т. Заславська, Ю. Одегов та багато інших. Але, через складність та аспектність даної проблематики, багато завдань залишаються або недостатньо розробленими, або невирішеними через відсутність єдиного методологічного та методичного підходу щодо оцінки явищ, які відбуваються у соціально-трудовій сфері.

ФОРМУВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ (ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ)

Метою дослідження є вивчення теоретичних аспектів та розробка практичних рекомендацій, які направлені на удосконалення механізму регулювання соціально-трудових відносин на рівні регіону. Для досягнення поставленої мети з дослідження зазначеної теми визначено такі завдання:

- 1) дослідити теоретичні засади формування соціально-трудових відносин;
- 2) оцінити стан соціально-економічного розвитку Житомирської області;
- 3) проаналізувати стан розвитку напрямів соціально-трудової сфери в області;
- 4) виконати діагностику складових механізму регулювання соціально-трудових відносин в області;
- 5) розробити механізм регулювання соціально-трудових відносин на рівні регіону.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ З ПОВНИМ ОБґРУНТУВАННЯМ ОТРИМАНИХ НАУКОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ

Процес праці передбачає, що люди вступають у певні соціальні відносини та взаємодіють один з одним. Категорійне поняття «соціально-трудові відносини» запроваджено в обіг та набуло широкого використання не так давно [2, 4, 5, 12, 15]. Категорія «соціально-трудові відносини», на відміну від категорій «трудові відносини» або «виробничі відносини», які у їх традиційному розумінні передбачають «ідею класової боротьби», відображають нову соціальну реальність, а також ідеологію, якою є ідеологія соціальної злагоди та суспільного розвитку за умов високої виробничої ефективності. Тобто, соціально-трудові відносини – комплекс взаємовідносин, які виникають між найманими працівниками і роботодавцями, або суб'єктами чи органами, що їх представляють, за обов'язкової участі держави, або органів законодавчої чи виконавчої влади, та пов'язані з найманням працівників, їх використанням, оплатою їхньої праці й відтворенням робочої сили та чіткої спрямованості щодо забезпечення високого рівня та якості життя працівників, соціальної злагоди та високої ефективності роботи підприємств.

На стан соціально-трудової сфери впливає безліч чинників, але найвагомішими є: структурні зміни в економіці під впливом впровадження науково-технічного прогресу, урядова соціальна політика, професійно-кваліфікаційні зміни в робочій силі, темпи соціально-економічного розвитку, інфляційні процеси, гнучкість ринку праці, активність переговорних процесів, ефективність зайнятості населення та багато інших. Крім того, слід враховувати і загальну державну політику у цій сфері (рис. 1).

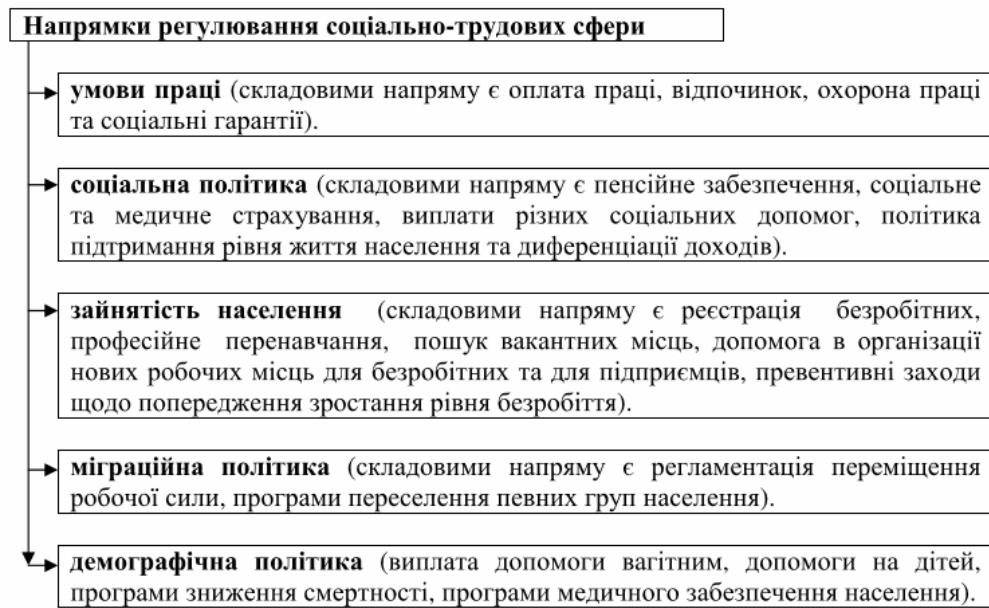


Рис. 1. Напрямки регулювання соціально-трудої сфери
Джерело: розроблено авторами за [1, 2, 6, 8, 10, 12,14, 21]

У якості об'єкту дослідження обрана Житомирська область, а її райони суттєво різняться між собою через особливості кліматичних умов, рельєфу, характером рослинності та ґрунтового покриву, тому, в соціально-економічному розвитку територій спостерігається нерівномірність. У таблиці 1 представлені основні соціально-економічні показники області та їх рейтингове значення, у порівнянні з іншими 24 областями України (Автономна республіка Крим, м. Київ та м. Севастополь не враховувалися).

Таблиця 1.
Основні соціально-економічні показники Житомирської області

Показник	Роки			Відхилення 2019 р до 2017 р., %	Рейтинг області
	2017	2018	2019		
Чисельність постійного населення, тис. осіб	1232,0	1221,0	1209,0	-1,87	10
Кількість зайнятих віком 15-70 років, тис. осіб	510,6	516,7	521,2	2,08	14
Кількість безробітних віком 15-70 років, тис. осіб	62,0	59,8	55,5	-10,5	15
Валовий регіональний продукт у фактичних цінах, млн. грн.	61470	771100	-	-	11
Валовий регіональний продукт у фактичних цінах у розрахунку на одну особу, млн. грн.	49737	62911	-	-	15
Обсяг реалізованої промислової продукції, млн. грн.	41140,8	50844,0	48883,3	18,8	17
Капітальні інвестиції у фактичних цінах, млн. грн.	7722	8742	8467	9,7	20
Експорт товарів, млн. дол. США	589,7	661,9	719,0	22,8	17
Імпорт товарів, млн. дол. США	449,9	532,0	568,6	26,4	16
Оборот роздрібної торгівлі, млн. грн.	20342,8	23592,9	26027,5	28,0	18
Фінансовий результат до оподаткування, млн. грн.	2005,0	4195,7	4869,8	у 2,4 р. б.	-

Джерело: [19, с. 28-29], власне узагальнення авторів

Дані таблиці свідчать проте, що область важко віднести до економічно та соціально розвинених областей України, так як усі рейтингові значення або розпочинають, або закривають другу десятку з 24 значень. Але варто відзначити і позитивні зміни показників, які характеризують соціально-економічний стан області, серед яких такі:

1) за період 2017-2019 рр. на 18,8% зросли обсяги реалізованої промислової продукції, які склали у гривневому еквіваленті 48883,3 млн. грн., але у 2019 р. було падіння майже на 1960,7 млн. грн., у порівнянні з 2018 р. Причиною цього могла бути необхідність у вирішенні багатьох організаційних проблем, які пов'язані з фінансуванням та технічним переозброєнням промислової галузі області;

2) область має інвестиційну привабливість, тому капітальних інвестицій за цей період зросли на 9,7%, але у 2019 р. відбулося зменшення їх розміру на 275 млн. грн.;

3) баланс між експортом та імпортом товарів є від'ємним – на 3,6% приріст імпортованих товарів є більшими за товари експорту, але спостерігається позитивна динаміка зростання і експорту, і імпорту, яка становить 22,8% та 26,4%, відповідно;

4) зростає оборот роздрібною торгівлю на 28%, який позитивно вплинув на товарне забезпечення населення і обумовлено це додатковим надходженням імпортованих товарів через скорочення власного виробництва товарів;

5) фінансового результату до оподаткування за період дослідження зріс у 2,4 рази та зберігає сталу динаміку до постійного збільшення. Причиною цього може бути постійне зростання цін на товари та послуги у результаті перегляду та зростання розміру мінімального гарантованого рівня оплати праці, витрат на усі енергоносії та матеріальні витрати, а також змінами у політиці податкового контролю.

Отже, нові виклики, які пов'язані з відсутністю достатнього фінансування для здійснення процесів модернізації та диверсифікації обласного виробництва стали причиною початку певної дестабілізації соціально-економічного стану області, що відкинуло назад рівень розвитку промисловості та сільського господарства області, загальмувало розвиток економічної бази її районів, погіршило соціальне становище населення області, що, в решті решт, створило певні передумови для поглиблення диференціації між районами області та обумовило суттєві відмінності у рівнях їх соціально-економічного розвитку (більш розвинутою є центральна її частина – Житомирський, Бердичівський, Коростенський, Малинський, Новоград-Волинський, Черняхівський райони).

Проаналізуємо сучасний стан в умовах області кожного напряму соціально-трудової сфери, які були представлені на рисунку 1.

1. *Умови праці.* В області збереглися темпи зростання рівнів номінальної заробітної плати з 5836 грн. у 2017 р. до 8528 грн. у 2019 р. (табл. 2), що зумовлено позитивними змінами у сфері виробництва, а також зменшенням обсягів неповної зайнятості та активізацією соціальної політики держави.

Таблиця 2.
Середньомісячна заробітна плата штатних працівників
за видами економічної діяльності Житомирської області

Показник	Роки			Відхилення 2019 р. до 2017 р.	
	2017	2018	2019	+/-	%
Мінімальна заробітна плата за місяць ¹ , грн.	3200	3723	4173	973	130,4
Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності в Україні ² , грн.	7104	8865	10497	3393	1,8 р. б.
Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності в Житомирській області ² , грн., в т. ч. відсотків до відповідного періоду попереднього року:	5836	7372	8528	2692	1,5 р. б.
- номінальна заробітна плата;	145,9	126,3	115,7		
- реальна заробітна плата.	126,6	114,5	107,5		

Джерело: ¹ – <https://services.dtkr.ua/catalogues/indexes/2>; ² – [19, с. 414]

У територіальному розрізі найбільша оплата праці у 2019 р. була у Коростенському районі (9763 грн.) та м. Малині (9685 грн.), а найменша – у Романівському (6626 грн.) та у Пулинському (6715 грн.) районах [19, с. 80], що ще раз підтверджує про дисбаланс щодо економічного розвитку її територій.

Кількість штатних працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, з 2017 р. до 2019 р. зросла на 300 осіб і становить 14,2 тис. осіб. При цьому спостерігається збільшення питомої ваги працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці (% до облікової кількості штатних працівників), з 19,4% до 21,2%. Кількості працівників, які мають право на пільги, за цей період зменшилася на 200 осіб і у 2019 р. становила 16,2 тис. осіб, а от їх питома вага у відсотках до облікової кількості, навпаки, зросла – з 22,9% до 24,1% [19, с. 73].

Отже, в цих несприятливих умовах виникли нові проблеми, до яких можна віднести регулювання оплати праці на основі визначення вартості і ціни робочої сили та підвищення реальних заробітних плат. Крім того, в області питання щодо забезпечення працівників сприятливими та нормальними умовами праці не відносяться до першочергових, а це може стати причиною незадоволення працівників у майбутньому.

2. *Соціальна політика.* Останніми роками відбулися позитивні зрушення, які привели до поліпшення основних показників рівня життя населення області. Грошові доходи населення області у 2019 р. становили 96583 млн. грн. і збільшились вони, порівняно з попереднім роком, на 13,9 %, а за останні 5 років – зросли більш ніж у 2 рази. Вагомою статтею доходів населення у 2019 р. є оплата праці (її частка в структурі доходів становить 41,1 %); соціальна допомога та інші одержані поточні трансферти в загальній структурі доходів займають майже третину; прибуток та змішаний дохід у структурі доходів майже п'яту частину (до речі,

основним джерелом даної статті доходів населення залишається сільськогосподарська діяльність фізичних осіб). Основним же витратним елементом у 2019 р. є придбання товарів і послуг – 97,2 %, що на 17,7 % більше, ніж у попередньому [19, с. 84].

Характеристика добробуту населення області наведені в таблиці 3.3 2017 р. по 2019 р. відбувається зростання прожиткового рівня, але він майже у 2 рази менше мінімального гарантованого рівня заробітної плати.

Таблиця 3.
Характеристика добробуту населення Житомирської області

Показник	Роки			Відхилення 2019 р. до 2017 р.	
	2017	2018	2019	+/-	%
Законодавчо встановлений прожитковий мінімум ¹ , грн. в т. ч. відсотків до:	1604	1745	1902	298	18,6
- мінімальної заробітної плати за місяць;	50,7	47,7	46,5	-4,2	-
- середньомісячної заробітної плати штатних працівників за видами економічної діяльності в Україні;	22,9	20,1	18,5	-4,4	-
- середньомісячної заробітної плати штатних працівників за видами економічної діяльності в Житомирській області;	27,8	24,1	22,7	-5,1	-
Фактичний прожитковий мінімум ² , в т. ч. відсотків до:	2942	3263	3661	719	24,4
- мінімальної заробітної плати за місяць;	91,4	87,6	87,7	-3,7	-
- середньомісячної заробітної плати штатних працівників за видами економічної діяльності в Україні;	41,4	36,8	34,9	-6,5	-
- середньомісячної заробітної плати штатних працівників за видами економічної діяльності в області;	50,4	44,3	42,9	-7,5	-
Частка населення із середньодушовими еквівалентними доходами у місяць, нижчими					
- законодавчо встановленого прожиткового мінімуму ³ , % (загальних)	8,3	2,7	1,5	-6,8	-
- фактичного прожиткового мінімуму ³ , % (загальних)	40,3	34,4	30,1	-10,2	-

Джерело: ¹ – <https://services.dtki.ua/catalogues/indexes/1>; ² – <https://www.msp.gov.ua/news/12286.html>; ³ – [19, с. 87]; розраховано авторами

Кількість пенсіонерів в області з 2017 р. до 2019 р. скоротилася з 387,4 осіб до 382,8 тис. осіб. При цьому кількість пенсіонерів за віком, у разі втрати годувальника, за вислугу років та тих, що отримують довічне грошове утримання, зменшується, а от за інвалідністю – збільшилися майже на 2,5 тис. осіб [19, с. 42]. Це ще раз доводить те, що нехтування дотриманням санітарно-гігієнічних норм у процесі праці має соціальні негативні наслідки.

Соціальні допомоги та інші одержані поточні трансферти в області у 2017 р. становили 2133,50 грн. у місяць, а у 2019 р. 2648,92 грн. у місяць. Розмір призначеної середньої пенсії за місяць пенсіонерам, які перебувають на обліку в органах Пенсійного фонду, за цей період збільшився на 542,58 грн. і у 2019 р. становить 2163,58 грн. [19, с. 86].

У 2019 р. в області 156,8 тис. домогосподарств потребували державної підтримки щодо оплати житлово-комунальних послуг та 36,6 тис. на придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива. Сума підтримки у вигляді субсидій становили 52287,1 тис. грн. та 109318,6 тис. грн., відповідно [19, с. 144].

Отже, ситуації щодо розмірів оплати праці та пенсій негативно вплинула на диференціацію життєвого рівня населення області, що призвело до його зубожіння та зниження платоспроможності.

3. Зайнятість населення. За досліджуваній період кількість зайнятих зросла з 510,6 тис. осіб у 2017 р. до 521,2 тис. осіб у 2019 р. Найбільша кількість зайнятих, які за три роки зазнавали значного зростання (від 2 до 5 тис. осіб), спостерігається у таких сферах: оптова та роздрібна торгівля – 132,2 тис. осіб; сільському, лісовому та рибному господарстві – 76,9 тис. осіб; промисловості – 76,0 тис. осіб. На 5,6 тис. осіб кількість зайнятих зменшилася у сфері державного управління й оборони та обов'язковому соціальному страхуванні [19, с. 59].

Кількість безробітних за 2017-2019 рр. скоротилася з 62,0 тис. осіб до 55,5 тис. осіб. Стали безробітними у 2019 р. особи працездатного віку у результаті таких причин: звільнення за власним бажанням – 43,6 тис. осіб, вивільнення з економічних причин – 22,0 тис. осіб, у зв'язку з закінченням дії контракту або договору найму – 13,2 тис. осіб. Якщо у 2017 р. найбільша тривалість пошуку роботи у 40,5% безробітних становила від 1 до 3 місяців, то у 2019 р. вже 66,7% безробітних не мали роботи від 1 до 6 місяців [19, с. 61]. Найбільша кількість зареєстрованих безробітних була в Коростенському МЦЗ, Житомирському МЦЗ та в Овруцькій районній філії – понад 1320 осіб [19, с. 63].

Найбільше вакантних робочих місць за видами економічної діяльності було в промисловості (786 роб. місця) та оптовій й роздрібній торгівлі (470 роб. місця) [19, с. 65], от за територіальним поділом – в

Житомирському (635 роб. місця) та в Новоград-Волинському (400 роб. місця) районах [19, с. 63].

Варто зазначити, що усі позитивні зміни на ринку праці області на даний час зазнали сильного погіршення через загальносвітові та національні нові виклики, які пов'язані з епідеміологічною ситуацією, тому дії обласних органів управління мають бути спрямовані на створення нових робочих місць, стимулювання розвитку малих підприємств, заохочення до здійснення підприємницької діяльності та самозайнятості, забезпечення збалансованості робочих місць і робочої сили на ринку праці тощо.

4. *Міграційна політика.* Робоча сила області за 2017-2019 рр. у кількісному вимірі зросла з 572,6 тис. осіб до 576,7 тис. осіб, а особи працездатного віку у 2019 р. становлять 96,5% загальної кількості, з яких 49,3% – це жінки, а 57,2% – мешканці міст області [19, с. 58].

У 2019 р. спостерігається скорочення міграційного приросту на 1667 осіб: найбільше вибуло робочої сили з м. Житомир (4730 осіб), Житомирського району (1469 осіб) та понад 1 тис. осіб з міст Бердичів та Новоград-Волинський, а всього вибуло всього 21898 осіб; найбільше прибуло у м. Житомир (4985 осіб), Житомирський район (2205 осіб) та понад 1 тис. осіб до міст Бердичів, Коростень та Новоград-Волинський, а всього прибулих 20231 осіб [19, с. 54].

Отже, переміщення робочої сили в Житомирській області обумовлена, у першу чергу, економічними та соціальними причинами – розміром оплати праці та умова праці. Ускладнює демографічну ситуацію активна еміграція населення, де велику частку складають висококваліфіковані фахівці. Скорочення чисельності населення має негативні наслідки не тільки щодо демографічної основи його відтворення, а й з економічного погляду.

5. *Демографічна політика.* Оцінюючи демографічний стан області можна зазначити, що рівень смертності за останні 20 років зазнає позитивної динаміки зменшення: так у 2005 р. вона становила 24942 осіб, то у 2019 рр. – 19933 осіб (винятком є 2018 р., коли кількість померлих становила 20227 осіб). Основними причинами смертності були хвороби системи кровообігу (71,0%) та новоутворення (11,1%). Зростає рівень смертності серед населення у віці 40-60 років [19, с. 49].

Загальне демографічне навантаження на населення становить 687 осіб на 1000 осіб у віці 16-59 років, при цьому загальне навантаження міського населення на 93 осіб є меншим, у порівнянні з сільським, яке становить 743 осіб [19, с. 42]. Середня очікувана тривалість життя в області становить 70,3 роки, в тому числі для чоловіків – 64,8 роки, а для жінок – 75,9 років [19, с. 52].

Інформації щодо наявності регіональної програми зниження смертності та медичного забезпечення у ході дослідження знайдено не було. Але в області у 2019 р. працювало 4595 закладів охорони здоров'я, де працювало 11310 осіб медичного персоналу, що на 73 заклади менше ніж у 2017 р., де працювало 12706 осіб. Маємо зазначити, що усі напрацювання у сфері охорона здоров'я області були майже призупинені через здійснення реформи у цій сфері на національному рівні.

Отже, демографічна ситуація в Житомирській області є складною, що є підстави вважати її зоною демографічної кризи. Особливо складне становищем спостерігається у сільській місцевості та в окремих її районах. Низький рівень життя значної частки населення та погіршення стану навколишнього середовища стали причиною збільшення рівня захворюваності й смертності населення. Особливо небезпечні тенденції зростання смертності населення у працездатному віці, і найбільше серед чоловіків.

Аби краще зрозуміти, яким чином можна створити ефективну систему регулювання соціально-трудових відносин маємо знати її теперішній діючий стан. В області середньооблікова кількість штатних працівників:

1) за видами економічної діяльності з 2010 р., коли їх кількість становила 254,9 тис. осіб, по 2019 р. скоротилася на майже на 50 тис. осіб та стала становити 205, 1 тис. осіб, де у промисловості працювало 23,3%, в освіті – 20,9%, в охороні здоров'я – 13,2%, в сільському, лісовому та рибному господарстві – 9,2% [19, с. 66];

2) у розрізі економічної діяльності у промисловості, то найбільше штатних працівників зареєстровано у переробній промисловості – 71,9%, в тому числі: кожен четвертий працював у виробництва харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів, кожен десятий – в текстильному виробництві та виготовлення виробів з деревини [19, с. 67];

3) за містами та районами, то тут 54,3% штатних працівників працювали в містах обласного значення – Житомир, Коростень, Бердичів, Новоград-Волинський, Малин та 6,9% в Житомирському районі [19, с. 68].

Рівень прийому та звільнення працівників у 2018 р. та 2019 р. за видами економічної діяльності у відсотках до середньооблікової кількості штатних працівників становить 27,9% й 27,2% та 29,7% й 30,7%, відповідно. Дані свідчать про те, кількість прийнятих значно менше тих, хто звільнився. При чому, у 2019 р. кожен другий звільнився з підприємств сільського господарства (всього звільнилися з сільського, лісового та рибного господарства 43,2%), 47,8% звільнилися з будівництва та 35,2% промисловості [19, с. 69]. Причинами цього є не відповідність розміру оплати праці трудовим внескам працівників та їх незадоволеністю станом умов праці та рівнем соціальної забезпеченості.

Використання робочого часу працівниками за видами економічної діяльності у 2019 р. у відсотковому значенні до табельного фонду робочого часу, який має значення 1655 год. на 1 штатного працівника, становить 83% (найбільші втрати робочого часу були у сфері освіти – 69,7%). У промисловості не відпрацьовано через надання відпусток без збереження заробітної плати по 2 год. на одного працівника, а от через переведення з економічних причин на неповний робочий день: у професійній, науковій та технічній діяльності – по 45 год.; у будівництві та транспорті, складському господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності – по 8 год.; в

сільському, лісовому та рибному господарстві – 3 год.; в промисловості – 2 год. [19, с. 70]. Якщо брати у розрізі видів економічної діяльності у промисловості, то у 2019 р. найменший фонд робочого часу на 1 штатного працівника, який становить 1278 год. (або 64,1%), був у виробництві електричного устаткування, виробництві машин та устаткування, а найбільший – 1816 год. (або 91,1%) у виробництві паперу та поліграфічній діяльності. У виробництві електричного устаткування, виробництві машин та устаткування 102 години становив не відпрацьований робочий час через надання відпусток без збереження заробітної плати [19, с. 71].

Станом на кінець 2019 р. було укладено понад 2,3 тис. колективних договорів за видами економічної діяльності, якими охоплено 86,2% (або 179615 осіб). Саме у тих сферах, де спостерігаються найбільші втрати робочого часу, було укладено найбільше колективних договорів: у промисловості укладено 371 договір, якими охоплено 88% (або 52482 особи); в освіті – 258 договір, якими охоплено 99% (або 45038 осіб); у охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги – 951 договір, якими охоплено 99,1% (або 27735 осіб) [19, с. 72].

Найбільша оплата праці у 2019 р., яка і в 2017 р. та 2018 р. теж була найбільшою, спостерігається у сфері фінансів та страхової діяльності (13198 грн.), у державному правлінні та обороні (11788 грн.), сфері інформації та телекомунікації (9768 грн.), а от найменшою – в організаціях харчування (5262 грн.) та сфері мистецтва, спорту, розваг та відпочинку (5978 грн.) [19, с. 78]. Щодо розміру оплати праці за видами економічної діяльності у промисловості, то тут найбільшою оплата праці була у виробництві основних фармацевтичних продуктів та фармацевтичних препаратів (14287 грн.), а найменшою у виробництві електричного устаткування (5635 грн.) [19, с. 79].

Кількість штатних працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці за видами економічної діяльності, які найбільше потерпають від поганих умов праці, є промисловість – 26,0% (або 13176 осіб), з них 1,9% (або 53 особи) становлять жінки; переробна промисловість – 18,9% (або 6915 осіб), з них 14,2% (2369 особи) становлять жінки; добувна промисловість та розроблення кар'єрів – 60,5% (або 2984 осіб), з них 36,2% (або 430 осіб) становлять жінки [19, с. 74]. Найбільша кількість штатних працівників, які мають право на хоча б один з видів пільг і компенсацій за роботу зі шкідливими умовами праці за видами економічної діяльності у відсотковому значенні до облікової кількості штатних працівників, спостерігається у добувній промисловості та розробленні кар'єрів – 61,2% (або 3020 осіб), в тому числі 37,2% (або 442 особи) становлять жінки; у будівництві – 52,7% (або 1157 осіб), в тому числі лише 4,1% (або 17 осіб) становлять жінки. Майже кожна друга жінка з 683 осіб, яка працює у сфері водопостачання, каналізації, поводження з відходами отримувала пільгові виплати або компенсації, а всього у цій сфері 52,7% (або 1157 осіб) отримували пільгові виплати або компенсації [19, с. 75].

Найбільша кількість вакансій у 2019 р. спостерігається у промисловості (798 роб. місць, в т.ч. у переробній промисловості її значення є найбільшим (604 роб. місць)), у оптовій та роздрібній торгівлі (324 роб. місць), а найменша кількість у фінансовій та страховій діяльності (12 роб. місць). Рівень навантаження на 1 вакансію по області становить 7 осіб, а у сільському, лісовому та рибному господарстві його значення становить аж 38 осіб. Найменший «конкурс на вакантне місце» спостерігається в освіті – 2 особи, що не є дивним, оскільки рівень оплати та соціальні й психологічні умови праці аж ніяк не стимулюють до роботи у цій сфері, попри те, що держава намагається фінансово урегулювати це питання шляхом збільшення розмірів винагород.

У такому документі як «Довідка про звернення громадян, що надійшли до Відділу з питань звернень громадян Апарату Верховної Ради України у 2019 році з Житомирської області», зазначено, що «серед авторів звернень, які зазначили свій соціальний стан, переважали пенсіонери – 366, державні службовці – 35, підприємці – 24, безробітні – 19» [22]. «Актуальними для мешканців регіону залишалися й питання соціальної політики та соціального захисту населення – 255, або майже 14 відсотків загальної кількості порушених питань (у 2018 році – 576). Як і в попередні роки, у цьому тематичному блоці переважали питання отримання матеріальної допомоги – 65, соціальних виплат, субсидій – 51, призначення, перерахунку, виплати трудової, соціальної пенсії – 36, державної соціальної політики – 23, пропозицій про внесення змін до соціального законодавства – 22» [22]. «У 2019 році ... продовжували надходити звернення, в яких порушувалися питання: ... праці і заробітної плати – 61 або 3,3 відсотка» [22].

У іншому документі, який має назву «Інформаційно-аналітична довідка про звернення громадян та запити на інформацію, що надійшли на адресу департаменту праці, соціальної та сімейної політики Житомирської облдержадміністрації протягом 2019 року» зазначено, що «серед 4352 громадян, які зазначили свій соціальний статус, найбільше звернень на адресу Департаменту надійшло: від робітників – 139; від безробітних – 83» [23], а «із загальної кількості порушених питань у письмових зверненнях: 3414 (47,15 %) – щодо надання матеріальної допомоги; 582 (8,03 %) – щодо надання всіх видів державної соціальної допомоги; 116 (1,6 %) – щодо соціального обслуговування населення та надання гуманітарної допомоги; 107 (1,47 %) – щодо оплати праці та зайнятості населення; 32 (0,44 %) – щодо встановлення соціального статусу; 13 (0,17 %) – щодо роз'яснення правових питань; 10 (0,13 %) – щодо видачі довідки про заробітну плату» [23].

Як свідчать дослідження, індикатором розвиненості соціально-трудових відносин є показник якості трудового життя. Даний показник не має певної однозначності у визначенні, бо, з одного боку, має об'єктивність, оскільки стан і динаміку можна представити певними кількісними показниками – розмір заробітної плати, тривалість робочого часу, важкість і шкідливість роботи і т.д., а з іншого боку, має суб'єктивність, бо відображає оцінку працівником умов своєї трудової діяльності, яку визначено суб'єктивно

(наприклад: задоволеність працівника є суб'єктивною мірою оцінки, але вона формується під впливом чинників об'єктивності, а саме: характером та змістом трудової діяльності, розміром винагороди, засобами мотиваційного впливу, кар'єрними та професійними перспективами, наявністю супутніх можливостей та іншим).

Отже, сукупність соціальних, економічних та демографічних негативних явищ впливають на стан соціально-економічного розвитку області і, як результат, на усю соціально-трудова сферу. Прагнення України увійти до країн Європейської співдружності неможливе без створення системи передумов, що впливатимуть та сприятимуть підтриманню соціальної стабільності в суспільстві, створенню умов для зростання добробуту населення, забезпечення належного рівня та якості життя населення, а також для створення ефективного механізму регулювання соціально-трудовами відносинами. Досвід соціально високорозвинених країн свідчить про те, що високі соціально-економічні результати можуть бути досягнуті лише за умови, коли соціальні партнери, які є зацікавленими учасники регулювання та розвитку соціально-трудовах відносин, беруть на себе і несуть рівну відповідальність за розробку й виконання прийнятих рішень для збереження соціальної злагоди. Тому, механізм регулювання соціально-трудовах відносин на рівні регіону може мати вигляд, який представлено на рисунку 2.

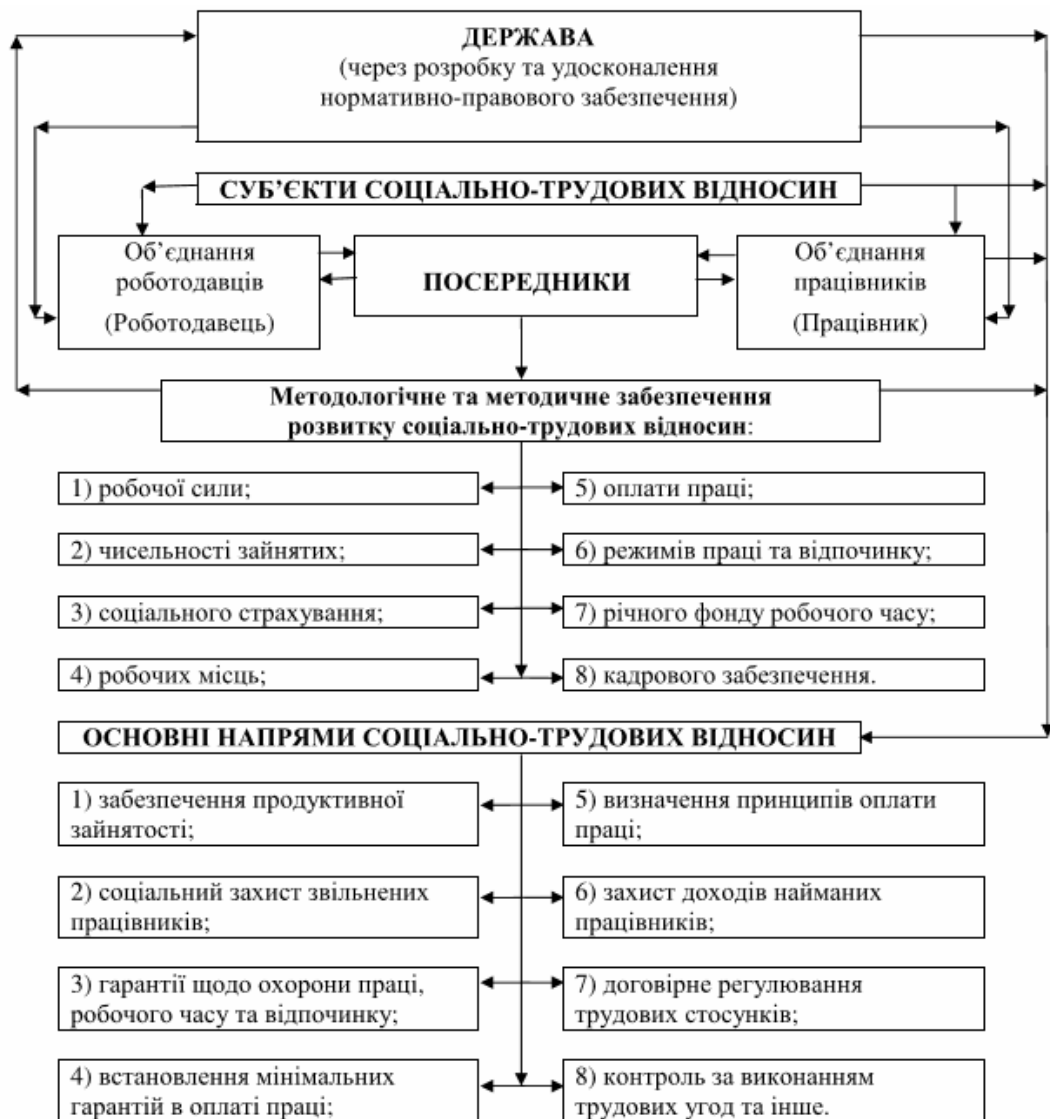


Рис. 2. Механізм регулювання соціально-трудовах відносин на рівні регіону
 Джерело: розроблено авторами за [3, 7, 9, 11, 15, 17, 20]

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМУ

1. Соціально-трудова відносини – це комплекс взаємовідносин, які виникають між найманими працівниками і роботодавцями за обов'язкової участі держави та пов'язані з найманням працівників, їх використанням, оплатою їхньої праці й відтворенням робочої сили та чіткої спрямованості щодо забезпечення високого рівня та якості життя працівників, соціальної злагоди та високої ефективності роботи підприємств.

2. В області спостерігаються певні позитивні зміни, але ситуація залишається досить складною через

загострення низки проблем:

2.1) до проблем економічного характеру належать: високий рівень зносу основних фондів та низькі темпи їх оновлення через брак джерел фінансування та відсутність інвестиційних надходжень через нестабільну законодавчу та політичну ситуації у країні; скорочення виробництва сільськогосподарської продукції через негативні наслідки аварії на ЧАЕС та переорієнтацію щодо вирощування сільськогосподарських культур у результаті відсутності виваженої державної політики стимулювання вирощування потрібних сільськогосподарських культур;

2.2) до проблем соціально характеру належать: нестабільна ситуація на ринку праці області через призупинення своєї діяльності більшістю господарюючих суб'єктів у результаті нових проблемних викликів, які пов'язані з пандемією; зниження виробництва промислової продукції внаслідок відсутності виваженої інноваційної та інвестиційної політики на державному та регіональному рівнях;

2.3) до демографічних проблем області належать: скорочення чисельності населення області, що обумовлено порушенням балансу щодо народжуваності та смертності через погіршення стану здоров'я населення області; посилення негативних міграційних явищ стали головним фактором впливу на ефективність використання трудового потенціалу області, який призвів до зміни характеру розподілу й перерозподілу трудового потенціалу за видами економічної діяльності.

3. Оцінка напрямів соціально-трудої сфери та ефективності регулювання соціально-трудої відносин є найбільш важливим інструментом розробки обґрунтованої регіональної соціально-економічної політики. Основні його завдання полягають у постійному спостереженні за фактичним станом справ щодо управління сферою праці та, відповідно, соціально-трудої відносинами з метою: здійснення систематичного аналізу процесів, які в них проходять; упередження негативних явищ, які могли б призвести до соціальної напруги; короткострокового прогнозу можливих змін у цій сфері і тощо.

4. Стан справ щодо регулювання соціально-трудої сфери та соціально-трудої відносин вказує на те, що поворот реформ, які мали б мати соціальну зорієнтованість, йдуть вкрай повільно, суперечливо та досить невизначено. Тому, виникає необхідність щодо розробки нових підходів у вирішенні більшості соціально-трудої проблем, а також механізмів реалізації соціальних заходів, які стосуються сфери оплати і охорони праці, договірного регулювання відносин та ефективної зайнятості.

Список використаних джерел.

1. Антонюк В. П. Світові тенденції у розвитку соціально-трудої відносин як виклики для України. *Соціально-трудова сфера: сучасний стан, проблеми та стратегічні напрями розвитку* : матеріали міжнар. наук.-практ. інтернетконф., 14-16 листоп. 2017 р. Київ : КНЕУ, 2017. С. 160-162.
2. Бандур С. І. Розвиток соціально-трудої відносин як передумова досягнення продуктивної зайнятості населення. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2014. № 1. С. 8-13.
3. Волохова Л. Ф., Євсєєнко О. Ф. Статистичне оцінювання соціальної напруги на ринку праці в Україні. *Вісник ОНУ імені І. І. Мечникова*. 2013. Т.18. С. 68-71.
4. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудої відносини: підручник. Вид. 5-те вид., онов. К.: Знання, 2011. 390 с.
5. Єсінова Н. І., Примаченко Д. О. Моніторинг соціально-трудої відносин в Україні. *Економічна теорія та зовнішньоекономічна діяльність*. 2015. Секція 3. С. 179-190.
6. Жадан О. В. Соціально-трудої відносини як об'єкт державного регулювання. *Економіка та держава*. 2014. № 5. С. 112-115.
7. Жадан О. Моделі державного регулювання соціально-трудої відносин: загальна характеристика та порівняльний аналіз. URL: <http://nuczu.edu.ua/sciencearchive/PublicAdministration/vol11/64-70.pdf> (дата звернення: 19.11.2021).
8. Коваль Л. А. Особливості розвитку соціально-трудої відносин в сучасних умовах. *Ефективна економіка*. 2015. № 2. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua>. (дата звернення: 20.11.2021).
9. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія. Київ : КНЕУ, 2010. 251 с.
10. Колот А. М. Асиметрії розвитку соціально-трудої сфери: прояви, причини, передумови подолання. *Актуальні проблеми економіки*. 2012. № 6 (132). С. 205-211.
11. Крулько Є. Л. Моделі соціально-трудої відносин між працівниками і роботодавцями. URL: <http://nbuv.gov.ua> (дата звернення: 19.11.2021)
12. Лібанова Е. М. Модернізація економіки України в контексті соціальних викликів. *Ін-т демографії та соц. дослідж. НАНУ. Демографія та соц. економіка*. 2011. № 1 (15). С. 24-38.
13. Лібанова Е. М. Соціальні проблеми модернізації української економіки. *Ін-т демографії та соц. дослідж. НАНУ. Демографія та соц. економіка*. 2012. № 1 (17). С. 5-22.
14. Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки : колективна монографія / Лібанова Е. М., Макарова О. В., Курило І. О. та ін.; за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2012. 320 с.
15. Мельник С. В. Механізм регулювання соціально-трудої сфери України / С. В. Мельник. – Київ : Соцінформ, 2009. 478 с.
16. Мельниченко О. Б. Розвиток системи соціально-трудої відносин як передумова

економічного зростання. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2016. Випуск 7, частина 2. С. 102-104.

17. Назаров Н. Методичний підхід до визначення ефективності соціально-трудових відносин на підприємстві. URL: file:///C:/Users/VVV/Downloads/stvttp_2014_2_54.pdf (дата звернення: 20.11.2021).

18. Наумко Ю. С. Аналіз сучасного стану соціально-трудових відносин. *Ефективна економіка*. 2011. № 11. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua>. (дата звернення: 15.11.2021).

19. Статистичний щорічник Житомирської області за 2019 рік / за ред. Пашинська Г. Житомир: Головне управління статистики в Житомирській області. 2020. 456 с.

20. Фоміна О. О. Механізм регулювання соціально-трудових відносин на засадах відповідальності. *Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського*. 2013. № 3 (59). С. 46-56.

21. Щодо стану соціально-трудових відносин в Україні та основних напрямів їхнього реформування: аналітична записка. 2012 р. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/socialna-politika/schodo-stanu-socialno-trudovikh-vidnosin-v-ukraini-ta-osnovnikh> (дата звернення: 15.11.2021).

22. Довідка про звернення громадян, що надійшли до Відділу з питань звернень громадян Апарату Верховної Ради України у 2019 році з Житомирської області. URL: <http://vzvernen.rada.gov.ua/uploads/documents/31612.pdf> (дата звернення: 21.11.2021).

23. Інформаційно-аналітична довідка про звернення громадян та запити на інформацію, що надійшли на адресу департаменту праці, соціальної та сімейної політики Житомирської облдержадміністрації протягом 2019 року. URL: <https://dpssp.zt.gov.ua/downloads/zvernennya/2019.pdf> (дата звернення: 21.11.2021).

References.

1. Antoniuk, V.P. (2017), "Global trends in the development of social and labor relations as challenges for Ukraine", *Sotsial'no-trudova sfera: suchasnyj stan, problemy ta stratehichni napriamy rozvytku : materialy mizhnar. nauk.-prakt. internetkonf. [Socio-labor sphere: current state, problems and strategic directions of development: materials of the international scientific-practical Internet conference]*, KNEU, Kyiv, Ukraine, 14-16 nov, pp. 160-162.

2. Bandur, S.I. (2014), "Development of social and labor relations as a prerequisite for achieving productive employment", *Rynok pratsi ta zajniatist' naseleння*, vol. 1, pp. 8-13.

3. Volokhova, L.F. and Yevsieienko, O.F. (2013), "Statistical assessment of social tension in the labor market in Ukraine", *Visnyk ONU imeni I. I. Mechnykova*, vol. 18, pp. 68-71.

4. Hrishnova, O.A. (2011), *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny: Pidruchnyk [Labor economics and social-labor relations: Textbook]*, Znannia, Kyiv, Ukraine.

5. 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.

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

7. Zhadan, O. (2014), "Models of state regulation of social and labor relations: general characteristics and comparative analysis", available at: <http://nuczu.edu.ua/sciencearchive/PublicAdministration/vol1/64-70.pdf> (Accessed 19 Nov 2021).

8. Koval', L.A. (2015), "Features of development of labor relations in modern terms", *Efektivna ekonomika*, vol. 2, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3805> (Accessed 20 Nov 2021).

9. Kolot, A.M. (2010), *Sotsial'no-trudova sfera: stan vidnosyn, novi vyklyky, tendentsii rozvytku [Social and labor sphere: the state of relations, new challenges, development trends]*, KNEU, Kyiv, Ukraine.

10. Kolot, A.M. (2012), "Asymmetries of development of social and labor sphere: manifestations, reasons, preconditions of overcoming", *Aktual'ni problemy ekonomiky*, vol. 6 (132), pp. 205-211.

11. Krul'ko, Ye.L. (2012), "Models of social and labor relations between employees and employers", available at: <http://nbuv.gov.ua> (Accessed 19 Nov 2021).

12. Libanova, E.M. (2011), "Modernization of Ukraine's economy in the context of social challenges", *In-t demohrafii ta sots. doslidzh. NANU. Demohrafiia ta sots. ekonomika*, vol. 1 (15), pp. 24-38.

13. Libanova, E.M. (2012), "Social problems of modernization of the Ukrainian economy", *In-t demohrafii ta sots. doslidzh. NANU. Demohrafiia ta sots. ekonomika*, vol. 1 (17), pp. 5-22.

14. Libanova, E.M. Makarova, O.V. and Kurylo, I.O. (2012), *Liuds'kyj rozvytok v Ukraini: sotsial'ni ta demohrafichni chynnyky modernizatsii natsional'noi ekonomiky [Human development in Ukraine: social and demographic factors of modernization of the national economy]*, In-t demohrafii ta sotsial'nykh doslidzhen' im. M.V. Ptukhy NAN Ukrainy, Kyiv, Ukraine.

15. Mel'nyk, S.V. (2009), *Mekhanizm rehuliuвання sotsial'no-trudovoi sfery Ukrainy [The mechanism of regulation of the social and labor sphere of Ukraine]*, Sotsinform, Kyiv, Ukraine.

16. Mel'nichenko, O.B. (2016), "Development of the system of social and labor relations as a prerequisite for economic growth", *Naukovyj visnyk Uzhhorods'koho natsional'noho universytetu*, vol. 7, no. 2, pp. 102-104.

17. Nazarov, N. (2014), "Methodical approach to determining the effectiveness of social and labor relations in the enterprise", available at: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&S21P03=FILE=&S21STR=stvttp_2014_2_54 (Accessed 20 Nov 2021).

18. Naumko, Yu.S. (2011), "Analysis of the current state of social and labor relations", *Efektivna ekonomika*, vol. 11, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua> (Accessed 19 Nov 2021).
19. Pashyns'ka, H. (2020), *Statystychnyj schorichnyk Zhytomyrs'koi oblasti za 2019 rik* [Statistical Yearbook of Zhytomyr region for 2019], *Holovne upravlinnia statystyky v Zhytomyrs'kij oblasti*, Zhytomyr, Ukraine.
20. Fomina, O.O. (2013), "The mechanism of regulation of social and labor relations on the basis of responsibility", *Visnyk Donets'koho natsional'noho universytetu ekonomiky i torhivli im. M. Tuhan-Baranovs'koho*, vol. 3 (59), pp. 46-56.
21. NISS (2012), "Regarding the state of social and labor relations in Ukraine and the main directions of their reform", available at: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/socialna-politika/schodo-stanu-socialno-trudovikh-vidnosin-v-ukraini-ta-osnovnikh> (Accessed 15 Nov 2021).
22. Verkhovna Rada of Ukraine (2019), "Certificate of citizens' appeals received by the Department for Citizens' Appeals of the Verkhovna Rada of Ukraine in 2019 from Zhytomyr Oblast", available at: <http://vzvernennya.rada.gov.ua/uploads/documents/31612.pdf> (Accessed 21 Nov 2021).
23. Department of Social Protection of the Population of Zhytomyr Regional State Administration (2019), "Information and analytical information on citizens' appeals and requests for information received by the Department of Labor, Social and Family Policy of the Zhytomyr Regional State Administration during 2019", available at: <https://dpssp.zt.gov.ua/downloads/zvernennya/2019.pdf> (Accessed 21 Nov 2021).

Стаття надійшла до редакції 29.11.2021 р.