

DOI: 10.32702/2307-2105.2022.6.3

УДК 331.5.024.5

*I. О. Штундер,
д. е. н, доцент кафедри економічної теорії та конкурентної політики,
Державний торговельно-економічний університет, м. Київ, Україна
ORCID ID: 0000-0001-7778-3072*

СОЦІАЛІЗАЦІЯ ВІДНОСИН ЗАЙНЯТОСТІ ЯК УМОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЇЇ ЕФЕКТИВНОСТІ

*I. Shtunder,
Doctor of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Economic
Theory and Competition Policy, State University of Trade and Economics, Kyiv,
Ukraine*

SOCIALIZATION OF EMPLOYMENT RELATIONS AS A CONDITION FOR ENSURING ITS EFFICIENCY

Розглянуто процес соціалізації зайнятості і формування ефективної зайнятості наслідком якого є удосконалення трудового потенціалу суспільства, формування конкурентоспроможної робочої сили, високий рівень заробітної плати, підвищення якості людського капіталу. Обґрунтовано, що важливу роль в процесах соціалізації зайнятості набуває система оплати праці та рівень заробітної плати працівника. Досліджено фактори, які визначають динаміку та успішність соціалізації відносин зайнятості та ринку праці. Систематизовано її структуроутворюючі елементи. Доведено, що соціалізація відносин зайнятості всебічно пов'язана з формуванням середнього класу, який є важливим показником соціально-економічного розвитку держави. Виявлено взаємозв'язок між процесом соціалізації зайнятості та узгодженим

функціонуванням ринків капіталу і праці, що наближало б їх до динамічної рівноваги. Обґрунтовано визначальну роль держави, найманого працівника та роботодавця у цих процесах.

The process of employment socialization and the formation of effective employment, the result of which is the improvement of the labor potential of society, the formation of a competitive workforce, a high level of wages, and an increase in the quality of human capital, is considered. The purpose and consequence of the socialization of employment relations is the growth of the material well-being of the population, a high quality of life of the employee, ensuring effective employment of the population in accordance with the education, abilities and interests of the employee and the demand for labor from the employer, the formation of a powerful middle class, the creation of safe working conditions, ensuring high standards social protection of the unemployed and working population. It is substantiated that an important role in the processes of socialization of employment is acquired by the wage system and the level of the employee's salary. Factors that determine the dynamics and success of socialization of employment and labor market relations have been studied. Its structural elements are systematized. It has been proven that the socialization of employment relations is comprehensively connected with the formation of the middle class, which is an important indicator of the socio-economic development of the state. Socialization of employment contributes to the prevention of mass unemployment, maintaining it at the level of a natural indicator, contributes to the adaptation of the supply of labor to the requirements of the labor market. In the process of socialization of employment relations of the population, the quality factor of human capital comes to the fore, which includes the level of education, knowledge, innovative activity, employee mobility, and individual skills. The relationship between the process of socialization of employment and the coordinated functioning of capital and labor markets, which would bring them closer to dynamic equilibrium, is revealed. The determining role of the state, the employee and the employer in these processes is substantiated. It has been proven that the socialization of social and

labor relations is one of the most significant influencing factors and the main means of economic progress of society and the state.

Ключові слова: *зайнятість, соціалізація зайнятості, ефективна зайнятість, гуманізація праці, умови праці.*

Keywords: *employment, socialization of employment, effective employment, humanization of work, working conditions.*

Постановка проблеми. Соціалізація зайнятості передбачає вирішення таких нагальних проблем соціально-економічного життя як зростання матеріального добробуту населення, впровадження високих його стандартів, підвищення якості трудового потенціалу працівників відповідно до тенденцій інноваційного та соціокультурного розвитку. Завдяки соціалізації відносин зайнятості формується ефективна зайнятість населення відповідно до здібностей та інтересів працівника, а також ринкового попиту на робочу силу, забезпечуються гідні умови праці, соціальний захист безробітних та працюючих мінімізується бідність та формується потужний середній клас.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідження соціальних проблем ринку праці здійснюють вітчизняні науковці: В. Близнюк [3], О. Герасименко [4], О. Грішнова [4], А. Колот [4], Е. Лібанова [1], В. Онікієнко [2], І. Петрова [3]. Досить детально проаналізоване поняття «соціально орієнтований ринок праці» та сформульовано загальні аспекти його становлення та розвитку. Соціалізація зайнятості концептуально передбачає системний підхід до організації цього процесу та його регулювання. Становлення та функціонування ринку праці, рівень зайнятості від початку залежать від рівня розвитку економіки країни в цілому та тих суспільних відносин, що склалися, від ступеня розвитку людини, як носія здатності до праці. Реалізація соціальної складової ринку праці важливою є його соціальна орієнтація, ознаками якої є якісні параметри розвитку його суб'єктів, відносини між ними, результати взаємодії, ефективність функціонування та гуманістичне

спрямування. Саме через це соціалізація ринку праці та зайнятості детермінується як прогресивний процес, в якому зацікавлені як наймані працівники, так і роботодавці та держава. Наукова розробка концептуальних теоретико-методологічних засад соціалізації відносин зайнятості обмежується в основному макроекономічним регулюванням соціальних процесів та соціального захисту населення, оминаючи питання розвитку інтелектуального потенціалу працівника, гідної оплати його праці, умов та безпеки праці, кадрового розвитку, соціального страхування працівників.

Метою статті є дослідження впливу соціалізації відносин зайнятості на забезпечення її ефективності та обґрунтування її переваг у забезпеченні гідної праці, безпечних умов та належного рівня її оплати, розвитку персоналу протягом усього трудового життя.

Виклад основного матеріалу дослідження. Трансформаційні процеси пов'язані зі значними змінами в соціально-трудових відносинах. В процесах формування ринку праці України не достатньо представлена його соціалізація як об'єктивний процес, пов'язаний з забезпеченням ефективної зайнятості, покращенням добробуту та якості життя населення. Як результат цього процесу має сформуватися людський розвиток, що ґрунтується на зростанні людських можливостей щодо тривалості життя, здоров'я, освіти, культури, розвитку особистості, реалізації прав та свобод людини. Рівень соціалізації зайнятості є важливим показником соціальної спрямованості економічної системи загалом, тоді як недостатня її інтенсивність призводить до низької ефективності ринкових перетворень. Соціалізація ринку праці та сфери зайнятості є найсуттєвішим фактором впливу і головним засобом економічного прогресу людства. Як наслідок – результатом процесів соціалізації зайнятості і формування ефективної зайнятості є удосконалення трудового потенціалу суспільства, формування конкурентоспроможної робочої сили, високий рівень заробітної плати, підвищення якості людського капіталу, який характеризується показниками освіти, високими знаннями, інноваційною активністю та мобільністю працівника.

Важливу роль в процесах соціалізації зайнятості набуває система оплати праці та рівень заробітної плати. Заробітна плата є найважливішою категорією і предметом соціально-трудових відносин, стимулююча роль якої визначається її рівнем відповідно до вимог нормального відтворення робочої сили та справедливою винагородою за трудовий внесок. Заробітна плата в Україні зберігається на досить низькому рівні та часто може виконувати ні відтворювальну функцію стосовно робочої сили, ні стимулюючу виробництво функцію, ні мотивуючу працівника функцію. Так, середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників у 2020 р. в Україні становила 11 591 грн, при чому прожитковий мінімум на одну працездатну особу – 2027 грн. (рис. 1) [224].

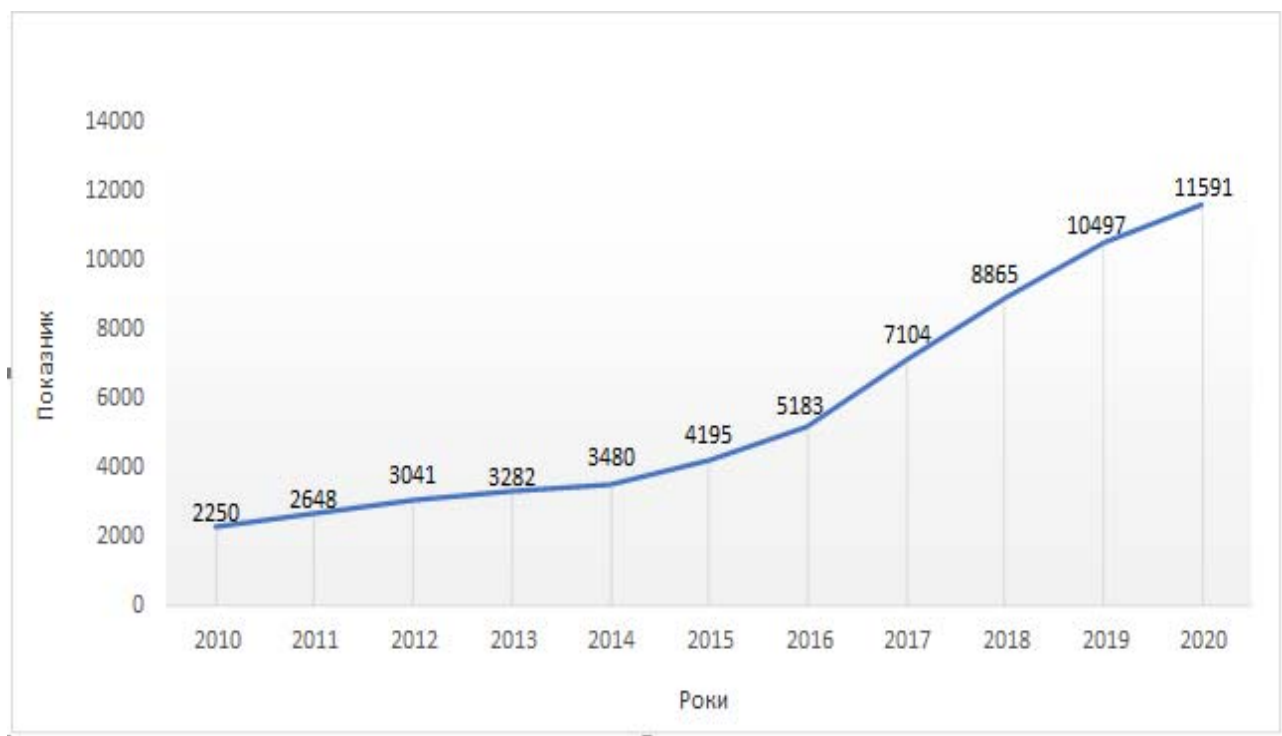


Рис. 1. Середньомісячна заробітна плата штатних працівників у 2010-2020 роках (грн).

Джерело: [5]

Разом з тим, найнижчою середньомісячна номінальна заробітна була в галузях освіти, охорони здоров'я, мистецтва та спорту. За таких обставин неможливі повна реалізація людського потенціалу та підтримка населенням економічних перетворень, а тому важко очікувати значної активності населення

на вітчизняному ринку праці, ефективної зайнятості і в цілому ефективності економіки. Також низький рівень заробітної плати стимулює неформальну, тіньову зайнятість, забезпечуючи виживання значної частини населення (рис. 2).

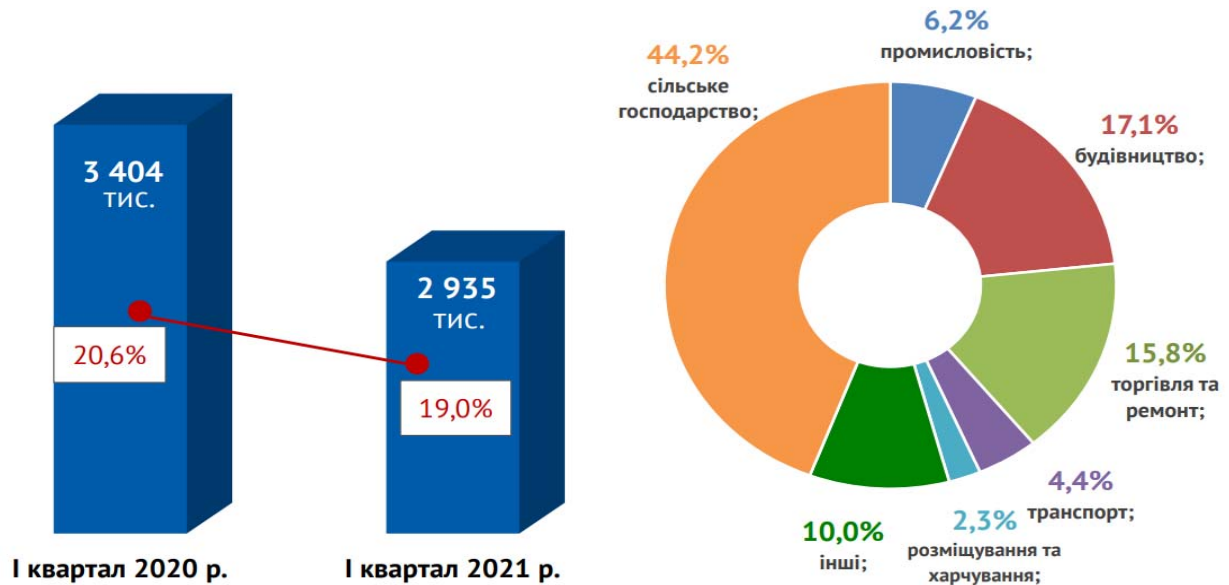


Рис. 2. Чисельність та структура зайнятих у неформальному секторі економіки України

Джерело: [5]

Розуміння процесів соціалізації економічного розвитку дає можливість зробити висновок, що головним суб'єктом і об'єктом цих процесів виступає людина як працівник, як власник, як споживач, як особистість. А саме, цілями соціалізації відносин зайнятості можна вважати: зростання матеріального добробуту населення і досягнення високих стандартів життя; безперервне підвищення якості трудового життя; забезпечення ефективної зайнятості населення відповідно до здібностей та інтересів індивіда і ринкового попиту на працю; формування потужного середнього класу; створення безпечних умов праці; забезпечення соціального захисту безробітного та працюючого населення.

Фактори, які визначатимуть динаміку та успішність соціалізації відносин зайнятості та ринку праці зображені на рис. 3.



Рис. 3. Фактори успішності соціалізації відносин зайнятості

Джерело: [2]

Соціально орієнтований ринок праці передбачає створення такої системи соціально-економічних відносин, складові якої визначають і регулюють відтворення трудового потенціалу в умовах сталого економічного розвитку і на цій основі забезпечення високих стандартів життя населення. За такого підходу людина розглядається не лише як суб'єкт розвитку економічної системи, а й як його мета та вирішальна умова формування відносин зайнятості з урахуванням соціалізації. Зміст соціалізації відносин зайнятості можна охарактеризувати як процес спрямування діяльності його суб'єктів на досягнення високої ефективності економіки і на цій основі забезпечення як базових, так і другорядних потреб населення за високими соціальними стандартами. Соціалізація відносин зайнятості передбачає забезпечення ефективної зайнятості, підвищення ефективності використання людського капіталу, інтелектуального потенціалу особистості, покращення добробуту та якості життя населення. Результатом цього процесу є високий рівень людського розвитку, що проявляється як у досягнутому рівні добробуту, так і у зростанні тривалості життя, покращенні здоров'я, підвищенні рівня та якості освіти.

Соціалізація відносин зайнятості як феномен передбачає наявність наступних елементів (рис. 4).



Рис 4. Елементи соціалізації зайнятості

Джерело: [2]

Все частіше в процесі соціалізації відносин зайнятості населення на передній план виходить фактор якості людського капіталу, який включає в себе рівень освіти, знання, інноваційну активність, мобільність працівника, індивідуальні вміння. Важливим напрямом соціалізації зайнятості можна вважати також і розвиток відносин трипартизму, коли роботодавці та наймані працівники або їх представницькі органи в рівній мірі залучені до процесу управління виробництвом, що підвищує ефективність вирішення економічних, технічних і соціальних проблем, сприяє зацікавленості сторін у досягненні високих результатів виробництва, сприяє гармонізації відносини. Соціалізація зайнятості спрямована також на створення рівних можливостей на ринку праці та забезпечення високої конкурентоспроможності робочої сили. В цьому

контексті необхідним є посилення ролі держави, перетворення її на рівноправного суб'єкта у переговорах між роботодавцями і найманими працівниками, гаранта трудових договорів, координатора з підготовки і перепідготовки працівників. Саме держава проводить політику щодо обмеження безробіття, підвищення кваліфікації працівників, формування дієвої пенсійної системи, дослідження соціально-трудової сфери, законодавче забезпечення умов та охорони праці, гарантування оплати праці згідно з нормативно-правовими документами. Держава формує трудовий потенціал, розробляє політику на ринку праці, стимулює створення нових робочих місць, гарантує отримання загальної освіти.

Соціалізація відносин зайнятості всебічно пов'язана з формуванням середнього класу, який є одним з найважливіших показників соціально-економічного розвитку держави. Маючи високий рівень життя, представники цього класу не схильні до радикальних змін в суспільній системі і не зацікавлені у перерозподілі власності. Слід зазначити, що середній клас позитивно впливає на дієвість та ефективність соціально-трудових відносин, дотримуючись в усіх видах економічної та соціальної діяльності засад соціального партнерства між роботодавцями і найманими працівниками. Середній клас набуває ролі головного економічного фактора в суспільстві, виступає основним платником податків, так як майновий стан переважної більшості його представників забезпечується власними трудовими доходами. Саме середній клас є основним джерелом надходжень коштів до бюджету країни, що впливає на вирішення багатьох соціальних проблем. Також середній клас є головним споживачем матеріальних і духовних благ, формуючи ефективний споживчий попит і стимулюючи розвиток виробництва. Завдяки йому зростає споживчий сектор економіки через підвищення стандартів споживання і вимог до якості товарів та послуг [2, с.14]. Системні трансформації в Україні створили інституціональні та економічні передумови для формування середнього класу (приватизація підприємств, землі, житла, розвиток підприємництва і малого бізнесу). Однак, через об'єктивні і

суб'єктивні причини вони не дали очікуваного результату, а, навпаки, призвели до падіння рівня життя більшості населення і різкого розшарування його за доходами. Регрес у соціальній стратифікації населення України відбувався на тлі певного збереження кваліфікаційного та інтелектуального рівня трудового потенціалу, що генерує і посилює не тільки процеси маргіналізації, а й зумовлює когнітивний дисонанс у представників творчої інтелігенції, висококваліфікованих спеціалістів, призводить до соціального напруження в суспільстві. Поява в Україні середнього класу має сьогодні розглядатися як свідчення ефективного здійснення соціально-економічних перетворень та суттєва ознака цивілізованого суспільства. Вирішення соціальної проблеми формування середнього класу та подолання бідності має визначати стратегію економічного розвитку і соціалізації відносин зайнятості [2, с.15].

Соціалізація зайнятості тісно пов'язана також зі створенням умов, що забезпечують доступність матеріальних і духовних благ відповідно до здібностей, трудової та підприємницької активності кожного члена суспільства, дотриманням принципів соціальної справедливості в розподілі створеного продукту і суспільних благ. Соціальна справедливість в ринкових умовах має визначатися сукупністю основоположних принципів, а саме: встановленням та державним забезпеченням мінімально граничних нормативів базових соціальних гарантій населенню; запобіганням надмірному розшаруванню в суспільстві; підвищенням мінімальних базових соціальних гарантій в міру економічного зростання з метою забезпечення максимальної соціально-економічної рівноправності всіх громадян суспільства. Розуміння процесів соціалізації економічного розвитку дає змогу зробити висновок, що головним суб'єктом і об'єктом цих процесів виступає людина – як працівник, як власник, як споживач, як особистість [2, с.12].

Реалізація заходів щодо прискорення соціалізації відносин зайнятості в Україні, тривалість цього періоду залежать від того, наскільки будуть враховані і використані особливості сучасного соціально-економічного стану, характер і сила дії різних зовнішніх і внутрішніх факторів. Вважаємо, на нинішньому

етапі суспільного розвитку дієвість факторів соціалізації сфери зайнятості України можна забезпечити за умов активізації інноваційно-інвестиційної діяльності відповідно, відновлення інвестування ключових галузей економіки; удосконалення системи професійно-кваліфікаційної підготовки персоналу відповідно до вимог ринку та науково-технічного прогресу; розвиток та широке залучення у виробництво вітчизняного наукового потенціалу; посилення відтворювальної та стимулюючої функцій заробітної плати, пенсійної системи та системи соціального страхування населення; формування прошарку працівників-власників.

Функціонування сфери зайнятості в напрямі соціалізації потребує узгодженої взаємодії ринків капіталу і праці, яке наближало б їх до динамічної рівноваги. Відсутність скоординованості у формуванні окремих ринків і ринкових структур, диспропорції між ними ускладнює перебіг цих процесів в Україні, наслідком чого є неефективне використання ресурсів, спад виробництва, звуження споживчого попиту та падіння життєвого рівня працюючого населення. Інвестиційні процеси, виробництво і нагромадження значно скоротилося, а ринок капіталів не відповідає сучасним вимогам, рівню технічного прогресу та формуванню ефективної зайнятості. Особливого значення набуває також і проблема регулювання зайнятості і доходів населення в різних сегментах ринку праці, розв'язання суперечностей між економічною ефективністю і соціальною справедливістю. Зарубіжний досвід показує, що сфера зайнятості сама по собі об'єктивно не має можливостей для розвитку відносин соціалізації, часто ринок праці деформований і зорієнтований проти інтересів найманих працівників. Тому державне регулювання відносин зайнятості є об'єктивно необхідним. Роль держави у сфері зайнятості повинна залишатися визначальною, її регулююча та контрольна функції мають суттєво посилюватись формуванням національних і регіональних соціальних програм для конкретного вирішення проблем освіти, охорони здоров'я, екології тощо. Нагальною є необхідність створення сучасного ринкового механізму соціальних гарантій та соціального захисту населення, забезпечення соціальної орієнтації ринку праці,

економічного механізму нівелювання та пом'якшення негативних соціально-економічних наслідків, які об'єктивно виникають у процесі ринкових перетворень. Широко розповсюдженими методами пом'якшення впливу ринку є: прогресивне оподаткування великих доходів; державні дотації вітчизняним товаровиробникам у зв'язку з встановленням низьких цін на товари, які забезпечують життєвий мінімум населення; розвинуте трудове законодавство, яке першочергово гарантує створення економічно ефективних робочих місць; підготовку та перепідготовку робітників і службовців, пенсійне забезпечення, допомогу по безробіттю. За оцінками експертів Міжнародної організації праці, Всесвітнього банку, лібералізація торгівлі справляє різнобічний, іноді суперечливий за результатами вплив на темпи економічного зростання і зайнятості. Результати залежать від характеру торговельних бар'єрів у країні, від стратегії здійснюваних реформ. Як наслідок, замість швидкого зростання виробництва і зайнятості можна одержати падіння реальної заробітної плати, значну її диференціацію за галузями і регіонами країни, скорочення виробництва і зростання безробіття, різке зростання імпорту [3, с. 151].

Для соціальної стабільності суспільства вкрай небезпечним може стати вимушений нетрудовий спосіб життя певної частини населення. Україна входить у процеси глобалізації з низькою, порівняно з розвинутими країнами, заробітною платою найманих працівників, зростаючим дефіцитом кваліфікованої робочої сили та слабкою конкурентоспроможністю національного ринку праці. На рівень зайнятості після лібералізації торгівлі безпосередньо впливає моральний та фізичний знос устаткування і відсталість технології, які роблять товари ряду галузей неконкурентоспроможними порівняно з імпортними. Проте, проблема ефективної зайнятості та її соціалізації не вичерпується низькою конкурентоспроможністю товарів. Не менш важливим є рівень конкурентоспроможності робочих місць та робочої сили. Застаріла технологія та відповідна їй організація праці характерні для більш як 70% виробничого апарату країни. Низький рівень заробітної плати в країні робить вітчизняний ринок праці непривабливим порівняно з ринками країн Європейського Союзу. Слід докладати зусиль щодо процедури

повернення трудових мігрантів в Україну, що збільшать інтелектуальний потенціал, при умові гідної оплати праці. Разом з тим серед актуальних заходів щодо впорядкування міграційних потоків не приділяється належної уваги питанням забезпечення відповідних прав вітчизняних та іноземних працівників, що порушує умови конкуренції між ними на ринку праці. Практично випав з переліку проблем подолання дефіциту робочої сили аналіз причин, що призводять до значних масштабів виїзду з країни молоді з високим рівнем освіти і працівників високої кваліфікації. Відповідно необхідно глибоко досліджувати ці явища та планувати заходи щодо його обмеження. На наш погляд, у зв'язку з активним залученням України до процесів економічної глобалізації, участю в Світовій організації торгівлі та підписанням Угоди про асоціацію з Європейським Союзом вважається за необхідне:

- 1) розглядати проблеми, що виникають з позицій забезпечення соціально-економічної безпеки країни;

- 2) підвищити ефективність державної політики зайнятості, розробити та здійснювати повноцінну реалізацію державних і регіональних програм сприяння ефективній зайнятості населення; збільшити фінансування за рахунок усіх джерел (включаючи бюджетну систему і бізнес) на підготовку та перекваліфікацію працівників з метою підвищення адаптаційних можливостей робочої сили до мінливих умов ринку праці і підвищення конкурентоспроможності національних кадрів. Одночасно приділяти належну увагу конкурентоздатності робочих місць, впровадженню сучасних технологій і систем організації праці;

- 3) здійснити гармонізацію українського соціального законодавства з міжнародними принципами регулювання заробітної плати та соціального страхування найманих працівників. Провести детальний аналіз використання в економіці дитячої праці і розробити нормативні акти з цього питання відповідно до кращих міжнародних норм;

4) розробити державну програму запобігання негативним соціально-економічним наслідкам від лібералізації економічного простору країни для окремих галузей економіки, включаючи соціальну сферу, та для проблемних регіонів;

5) реалізувати заходи щодо захисту національного ринку праці на основі підвищення ціни робочої сили та впровадження ефективної системи соціального страхування найманих працівників з метою скорочення виїзду із країни молоді з вищою освітою і робітників високої кваліфікації;

6) розробити стратегію соціалізації зайнятості, яка передбачала б розширене відтворення робочих місць на основі максимального залучення внутрішніх і зовнішніх інвестицій, істотне збільшення інвестицій в людський розвиток, радикальне реформування заробітної плати та пенсійної системи, законодавче і нормативно-правове забезпечення соціально-трудова відносин;

7) процес соціалізації зайнятості потребує подальшого удосконалення методологічних засад та внесення змін до чинного законодавства. Законодавчі та нормативно-правові акти щодо зайнятості, підприємництва, бізнесу, безробіття мають бути узгоджені між собою, забезпечувати високий рівень правового захисту інтересів всіх учасників ринку праці, їхніх соціальних прав і гарантій та протидіяти зростанню безробіття. Держава, створюючи правила регулювання відносин зайнятості, має контролювати їх виконання. Саме такий методологічний підхід до удосконалення нормативно-правового забезпечення зайнятості, безробіття та підприємництва повинен бути покладений в основу перегляду трудового законодавства. Соціально орієнтований механізм регулювання зайнятості має за мету забезпечення ефективної зайнятості економічно активного населення, запобігання масовому безробіттю, підтримання його на рівні природної норми, проведення своєчасних заходів з адаптації пропозиції робочої сили до вимог попиту на неї. Становлення соціально орієнтованого ринку праці в Україні на етапі економічного пожвавлення й активізації загальносвітових процесів глобалізації створить передумови для послідовного переходу до перспективної моделі ефективної зайнятості з економічного та соціального аспектів [2, с. 15].

Висновки і перспективи подальших досліджень. Сфера зайнятості є однією з найважливіших складових реформування економіки, а рівень її соціалізації виступає основним показником соціальної орієнтації економічної системи країни. Низький рівень інтенсивності процесів соціалізації сфери зайнятості зумовлює низьку ефективність функціонування ринку праці. Соціалізація відносин зайнятості передбачає ефективну зайнятість і ефективне використання факторів виробництва, впровадження новітніх технологій, наявність необхідних умов людського розвитку і формування трудового потенціалу, адекватного вимогам інноваційного розвитку; відповідну систему соціально-трудових відносин між найманими працівниками і роботодавцями за участі держави на засадах соціального партнерства, гідної оплати, умов праці та професійного розвитку; соціально відповідальної поведінки, дотримання морально-етичних норм в сфері зайнятості; належного соціального захисту та досягнення високої ефективності виробництва.

Література

1. Лібанова Е. М. Людський розвиток в Україні. Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. К. 2015. 356 с.
2. Онікієнко В. В. Методичні засади оцінювання рівня соціалізації ринку праці в Україні. *Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України*. 2004. Вип. 9. С. 11–15.
3. Петрова І.Л., Близнюк В.В. Розвиток соціально-трудової сфери України: теорія, практика, перспективи. ДУ «Ін-т економіки та прогнозування НАН України». 2016. 326 с.
4. Колот А. М., Грішнова О. А., Герасименко О. О. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку. К. КНЕУ. 2010. 348 с.
5. Державна служба статистики України. – Режим доступу: // www.ukrstat.gov.ua/operativ/oper_new.html

References

1. Libanova, E. M. (2015), *Lyuds'kyi rozvytok v Ukrayini* [Human development in Ukraine], In-t demohrafiyi ta sotsial'nykh doslidzhen' im. M. V. Ptukhy NAN Ukrainy, Kyiv, Ukraine.
2. Onikiyenko, V. V. (2004), "Methodical bases of estimating the level of socialization of the labor market in Ukraine", *Rehional'ni aspekty rozvytku i rozmishchennya produktyvnykh syl Ukrainy*, vol. 9, pp. 11–15.
3. Petrova, I. L. and Bliznyuk, V. V. (2016), *Rozvytok sotsial'no-trudovoyi sfery Ukrainy: teoriya, praktyka, perspektyvy* [Development of the social and labor sphere of Ukraine: theory, practice, prospects], DU In-t ekonomiky ta prohnozuvannya NAN Ukrainy, Kyiv, Ukraine.
4. Kolot, A. M., Hrishnova, O. A. and Herasymenko, O. O. (2010), *Sotsializatsiya vidnosyn u sferi pratsi v konteksti stiykoho rozvytku* [Socialization of labor relations in the context of sustainable development], KNEU, Kyiv, Ukraine.
5. State Statistics Service of Ukraine (2022), available at: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/oper_new.html (Accessed 20 May 2022).

Стаття надійшла до редакції 20.06.2022 р.