

УДК 331.5:351

JEL Classification: D60, I 31, J22, J30, O15

DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4\(37\).155-168](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4(37).155-168)

Т.А. Немченко, асист.

*Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна*

## Організаційно-економічні передумови соціального розвитку трудового потенціалу в Україні

В статті визначено необхідність зміни підходу до управління людськими ресурсами, викликана трансформаціями на ринку праці та кризовими явищами в економіці, розкрито сутність та особливості процесу соціального розвитку трудового потенціалу, здійснено аналіз організаційно-економічних передумов його формування шляхом дослідження основних показників функціонування ринку праці України, а також визначені ключові проблемні питання, що стримують соціальний розвиток трудового потенціалу.

**соціальний розвиток, трудовий потенціал, зайнятість, безробіття, суспільний добробут, оплата праці**

Т.А. Немченко, асист.

*Центральноукраїнський національний технічний університет, г. Кропивницький, Україна*

## Организационно-экономические предпосылки социального развития трудового потенциала в Украине

В статье определена необходимость изменения подхода к управлению человеческими ресурсами, вызванная трансформациями на рынке труда и кризисными явлениями в экономике, раскрыта сущность и особенности процесса социального развития трудового потенциала, проведен анализ организационно-экономических предпосылок его формирования путем исследования основных показателей функционирования рынка труда Украины, а также определены ключевые проблемные вопросы, которые сдерживают социальное развитие трудового потенциала.

**социальное развитие, трудовой потенциал, занятость, безработица, общественное благосостояние, оплата труда**

**Постановка проблеми.** Актуальність соціального розвитку трудового потенціалу обумовлена поширенням процесів глобалізації та диджиталізації суспільної діяльності, які, перш за все, викликають зміни в як в соціальній, так і в трудовій діяльності соціуму. Змінюються цінності, потреби, інтереси працівників, зменшується обсяг фізичної праці, посилюється роль інтелектуальних та інформаційних ресурсів, знижується питома вага реального сектору економіки, підвищується роль сфери послуг. В той же час ринок праці зазнає трансформацій в бік розширення можливостей реалізації трудового потенціалу, завдяки підвищенню мобільності працівників, зниженню регламентації процесу праці, зростанню попиту на самозайнятість, підписання короткострокових контрактів, можливості працювати дистанційно. Це, з одного боку, вимагає від працівника мобілізації власних зусиль, розвитку навичок та компетенцій, постійного оновлення знань, шляхом професійного навчання протягом життя, підвищення кваліфікації для підтримки власної конкурентоспроможності, а з іншого боку, зумовлює перегляд існуючих соціально-трудових відносин з точки зору надання соціальних гарантій для нових форм зайнятості. Розповсюдження фрілансу, тимчасової та епізодичної зайнятості, зростання тіньового сектору зайнятості та безробіття, внаслідок прогресуючої світової кризи, трудової міграції, безоплатного стажування викликає зростання в суспільстві прошарку працеактивного населення, що, внаслідок слабкої системи соціального захисту та зростаючої соціальної нерівності, має нестабільні доходи та характеризується зниженням соціального статусу та перспектив до подальшого росту.

© Т.А. Немченко, 2020

Відповідно, вище вказані тенденції посилюють необхідність розгляду питання організаційно-економічних передумов соціального розвитку трудового потенціалу, як важливого фактору економічного та соціального добробуту.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання дослідження розвитку трудового потенціалу завжди були в колі інтересів як української, так і світової наукової спільноти. Зокрема, у працях зарубіжних дослідників [10-12] обґрунтовано роль людського та соціального розвитку у формуванні суспільного добробуту. Особливості формування соціально-трудоного потенціалу викладено у роботі Семикіної М. та Пасеки С. [3]. Сучасні тенденції розвитку трудового потенціалу з урахуванням необхідності забезпечення соціально сприятливого клімату для його реалізації відображено у науковому дослідженні Шаульської Л. та Лаушкіна О. [9]. Важливість соціального суспільного розвитку для економіки країни у своїй праці підкреслюють вчені Інституту економіки промисловості НАН України [4]. Вплив соціальної відповідальності на розвиток людських ресурсів обґрунтовано Шалімовою Н. та Магопець О. [7]. Актуальність розгляду трудового потенціалу з акцентом на розвиток соціальної її складової підтверджується рядом праць Хандій О. та Шамілевої Л. [5; 8], які визначають фактори, що впливають на стан трудового та соціального потенціалів держави. Окремі аспекти соціального розвитку трудового потенціалу розкрито у праці Левченко О. [1], який робить акцент на важливості професіонального розвитку та освіти протягом життя як одного з факторів забезпечення суспільного добробуту.

Однак, на нашу думку, недостатньо розкритим залишається питання дослідження сутності процесу соціального розвитку трудового потенціалу. Враховуючи також розгортання економічної кризи внаслідок світової пандемії, варто дослідити вплив даних факторів на стан трудового потенціалу України та розробити заходи щодо упередження їх наслідків на формування суспільного добробуту держави.

**Постановка завдання.** Метою дослідження є визначення сутності та особливостей процесу соціального розвитку трудового потенціалу, аналіз економічних передумов його формування та обґрунтування пропозицій щодо удосконалення даного процесу з урахуванням передового вітчизняного та світового досвіду.

**Виклад основного матеріалу.** Соціальний розвиток трудового потенціалу – це незворотний процес переходу з одного стану трудового потенціалу в інший, який характеризується сукупністю змін, які зумовлені впливом соціальних факторів, що спрямовані на забезпечення соціального добробуту населення та призводять до формування нових можливостей людей, зростання та розширення їх здібностей, вмінь, компетентностей, зміни якісного стану їх трудового потенціалу та результату від їх соціально-трудоної діяльності.

З одного боку, соціальні компоненти, які визначають свій вплив на розвиток трудового потенціалу, можна окреслити колом показників, що охоплюють соціальну сферу, зокрема доходи працівників, стан розвитку соціальної інфраструктури, тощо. Їх наявність суттєво впливає на реалізацію трудового потенціалу фізично та розумово здоровою людиною, яка володіє необхідними знаннями та вміннями для здійснення процесу праці та здатної для постійного самовдосконалення. Однак, до таких факторів варто включити і ті, що засновані на принципах чесності, солідарності, справедливості та довіри, які втілюючись у соціальних взаємодіях і взаємозалежностях, дають можливість таким чином збільшити потенціал економічного розвитку суспільства.

Поєднання впливу на працерактивну людину соціальних факторів призводить до її самоусвідомлення як частини соціуму, зумовлює можливість формування організаційної та корпоративної культури, визначає спрямованість соціально-трудогих

цінностей та особливості соціально-трудових відносин, притаманних на даному етапі функціонування економіки, закладає основу для соціального діалогу та, як результат, приносить той ефект, що визначається соціальним розвитком трудового потенціалу.

Відповідно соціальний розвиток трудового потенціалу можна назвати основою забезпечення соціальної відповідальності працівників та формування ними соціального капіталу, що виступають передумовами економічного та соціального зростання.

Розглядаючи, у свою чергу, фактори, які чинять вплив на соціальний розвиток трудового потенціалу, варто зазначити, що вони обумовлені, перш за все, об'єктивними обставинами, а саме розвитком економіки суспільства. Чим вищий рівень розвитку продуктивних сил економічної системи, тим більші можливості для закладення соціального добробуту населення їй притаманні. Таким чином закладаються передумови до формування та розвитку людського та соціального потенціалів.

Трудовий потенціал є складовою людського потенціалу, що визначає можливості особистості до праці. Відповідно, вважаємо за необхідне розглянути основні показники функціонування ринку праці України для розуміння проблемних питань, пов'язаних із впровадженням дієвого механізму соціального розвитку трудового потенціалу на перспективу.

Розглянемо стан формування трудового потенціалу України шляхом аналізу показників чисельності населення, народжуваності та смертності за період 1990-2019 рр. (рис.1).

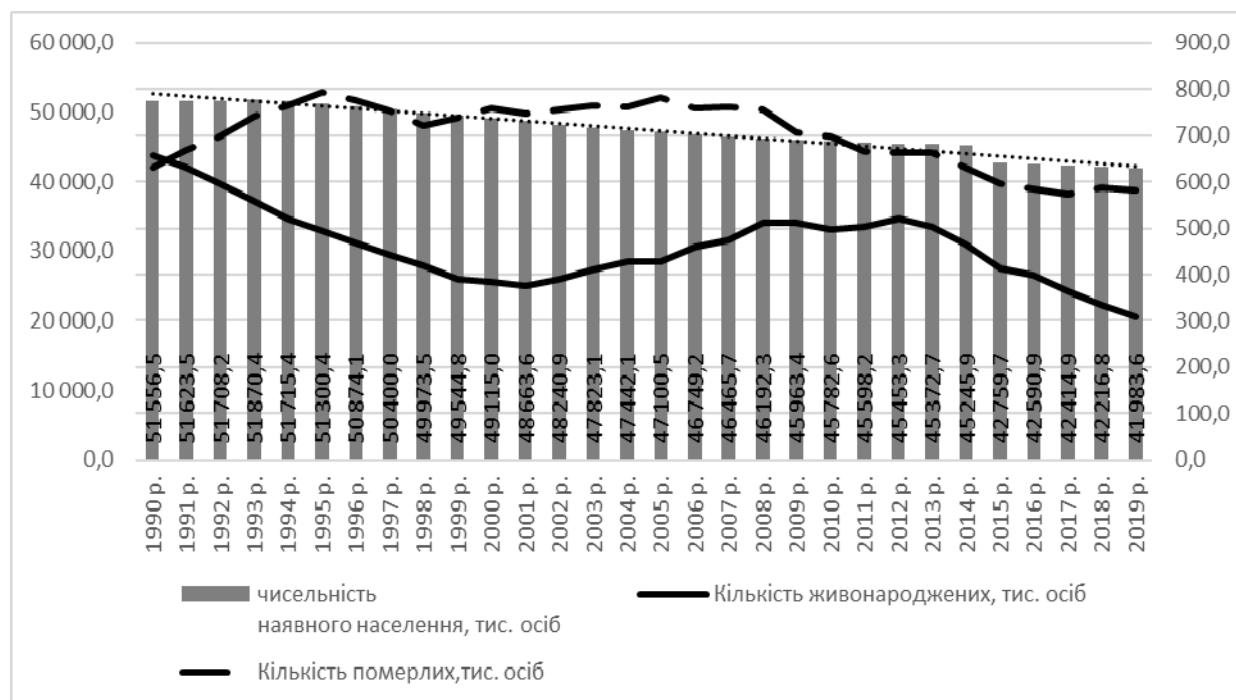


Рисунок 1 – Співвідношення чисельності наявного населення, народжуваності на смертності населення за період 1990-2019 рр., тис. осіб

Джерело: сформовано автором на основі [2]

Як видно з рис. 1, чисельність населення України, починаючи 1993 року знижувалася. Причинами цього варто назвати переважання смертності над народжуваністю, відчуження території та високі показники міграції населення. Загалом, починаючи з 1990 року, за 19 років населення України скоротилося на 18,6%.

Аналізуючи показники народжуваності, можна побачити, що з 1990 р. до 2019 р. кількість живонароджених дітей скоротилася на 53%.

Зауважимо, що після періоду стрімкого спаду народжуваності, починаючи з 1990 р. до 2002 р., період 2003-2012 рр. характеризувався зростанням показників народжуваності з 390,7 тис. осіб до 520,7 тис. осіб, а в період 2013- 2019 рр. відбулося скорочення народжуваності, що можна пояснити як загальносвітовою тенденцією до зростання середнього віку батьків та зменшення кількості дітей у сім'ях, так і скороченням репродуктивного населення внаслідок окупації території та військових дій, а також погіршенням добробуту населення, викликаним зниженням показників ефективності економіки, а також проведенням військових операцій. Загалом, починаючи з 1990 року, народжуваність дітей в 2019 році є найнижчою за вказаний проміжок часу. При цьому, за вказаний період смертність знизилась лише на 7,7%. Найвищі показники смертності зафіксовані за період з 1995 по 2008 рр. (в середньому 759 тис. осіб на рік), а починаючи з 2009 почалося поступове їх скорочення. Порівнюючи показники народжуваності та смертності, варто наголосити, що кількість народжених дітей у 2019 р. була на 46,9% меншою, аніж кількість померлих в Україні. Даний показник характеризує нашу країну як таку, що має від'ємний приріст народжуваності та характеризується старінням нації.

Дану тенденцію зображено на рис. 2.

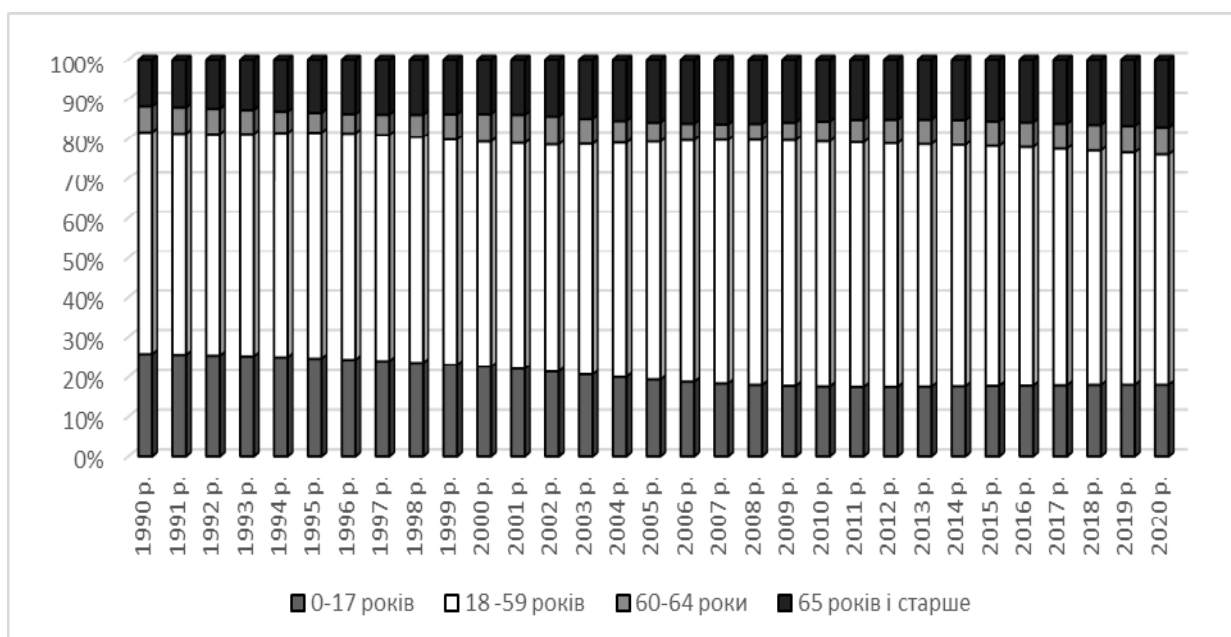


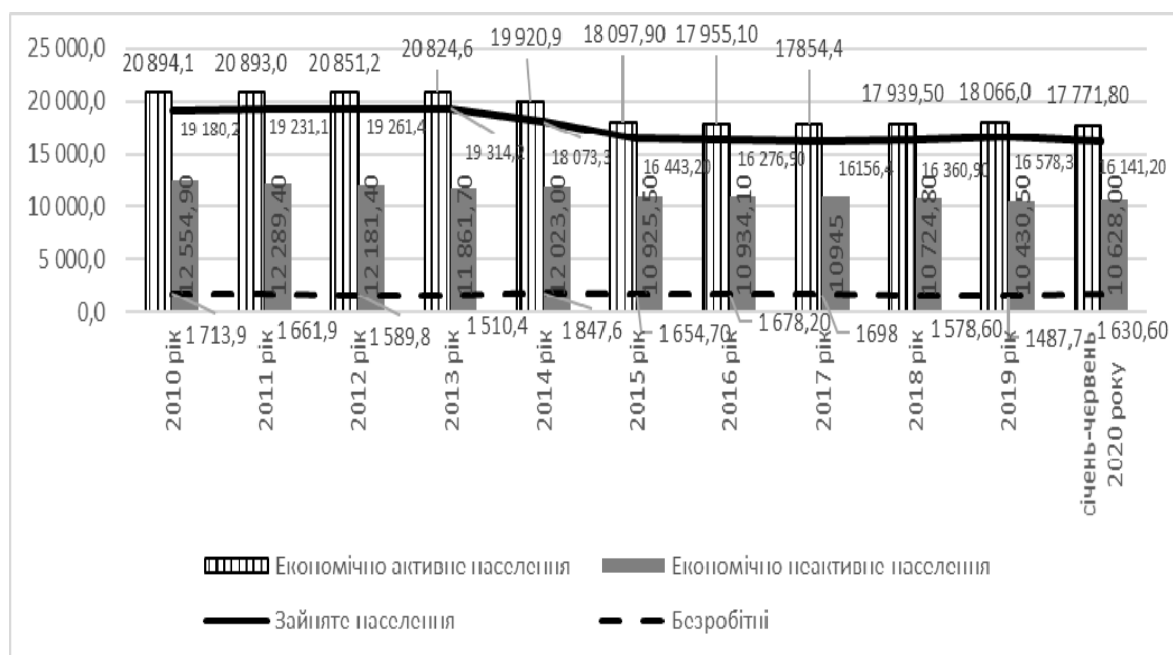
Рисунок 2 – Питома вага вікових груп населення України за період 1990-2020 рр.,%

Джерело: сформовано автором на основі [2]

Так, на 1 січня 2020 р. кількість осіб, віком від 0 до 17 років знизилась у порівнянні з 1990 р. на 43,4%, кількість осіб, віком від 18 до 59 років – на 15,9%, віком від 60 до 64 років – на 13,6%, а вікова категорія від 65 років і старше – на 15,7%. Варто зауважити, що питома вага категорії від 0 до 17 років у 1990 р. становила 25,8% від наявного населення, а у 2020 р. – вже 18,05%, категорія віком від 18 до 59 років у 1990 р. складала 55,86%, а у 2020 р. – 58,04%, група від 60 до 64 років – 6,35% та 6,79%, а от категорія осіб віком від 65 років та старше у 2020 році складала 17,12% від загальної кількості населення проти 11,97% у 1990 році.

Важливим для характеристики наявного трудового потенціалу є дослідження тенденцій зміни чисельності наявного економічно активного та неактивного населення, співвідношення чисельності зайнятих та безробітних. Зобразимо динаміку даних показників на рис.3.

Як видно з рис. 3., чисельність як економічного активного, так і економічно неактивного, а також зайнятого населення за досліджуваний період мала тенденцію до зниження. Так за період 2010 - першої половини 2020 рр. чисельність економічно активного населення знизилась на 14,9%, зайнятого населення – на 15,8%, а безробітного – лише на 4,9%. Чисельність економічно активного та зайнятого населення з 2010 до 2017 року мала тенденцію до зниження, в 2018-2019 рр. можна спостерігати зростання їх чисельності. Однак, в 2020 році з урахуванням кризових явищ в українській та світовій економіці можна спрогнозувати (що підтверджується даними за першу половину 2020р.) зниження зайнятого населення. За 2010-2013 рр. чисельність безробітних в Україні мала тенденцію до зниження, в 2014 р. вона досягла рекордного значення за досліджуваний період, в 2018-2019 рр. можна прослідкувати зниження кількості безробітних, однак попередні дані 2020 р. вказують на зростання безробітного населення, що є світовою тенденцією. Зауважимо, що в структурі економічно активного населення, питома вага безробітного населення складає в середньому 8,6%. В першій половині 2020 року питома вага безробітного населення складала 9,18%. Порівнюючи кількість зайнятого та економічно неактивного населення, зауважимо, що податкове навантаження на утримання останніх є непропорційним згідно до кількості реально зайнятого населення, що формує недоотримання фінансування відповідними фондами та вимагає переоцінки функціонування системи соціальних установ.



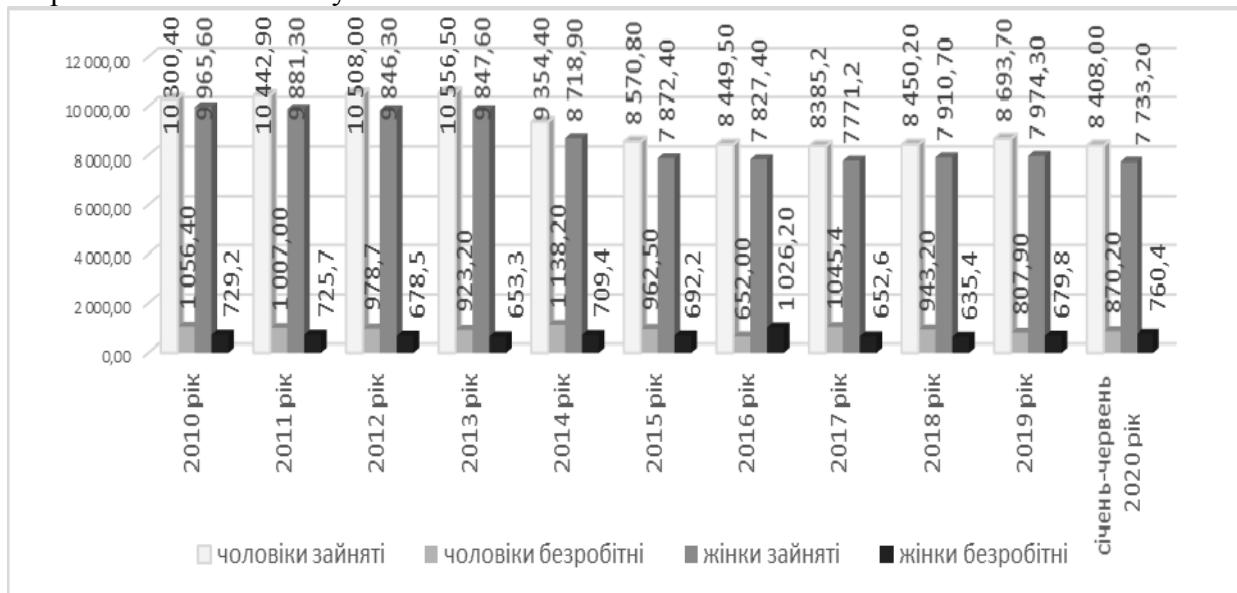
Примітка: дані за 2010-2014 роки наведено без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим та м. Севастополя, з 2015 року – також без частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях, окрім чисельності економічно неактивного населення

Рисунок 3 – Співвідношення чисельності економічно активного, економічно неактивного населення, зайнятих та безробітних за період 2010-2019 рр., тис. осіб

Джерело: сформовано автором на основі [2]

Розглянемо статеву структуру зайнятого та безробітного населення України за період з 2010 по січень-червень 2020 рр.

З рис. 4 бачимо, що за період з 2010 по січень-червень 2020 рр. кількість зайнятих чоловіків переважала над чисельністю зайнятих жінок, відповідно і кількість безробітних чоловіків була більшою.



Примітка: дані, починаючи з 2014 р. наведено без урахування тимчасово окупованих територій

Рисунок 4 – Співвідношення чисельності зайнятих та безробітних за статтю за період 2010-2020 рр., тис. осіб

Джерело: сформовано автором на основі [2]

Так, за період 2010 - 2019 рр. кількість зайнятих чоловіків зменшилась на 15,6%, безробітних чоловіків – на 23,5%, чисельність зайнятого жіночого населення знизилась на 19,9%, а безробітного – лише на 6,7%. Проте з першої половини 2020 року, зважаючи на кризові явища, викликані пандемією Covid-2019, кількість безробітних чоловіків виросла на 7,7%, а жінок – на 11,9%. Зважаючи на те, що загальна чисельність жінок у 2019 р. становила 53,7% від загальної кількості населення України, більша частина жіночого населення є економічно неактивною в силу переважання тривалості життя, гендерної дискримінації та соціальних норм та цінностей нації. Відповідно, для формування базису соціального розвитку трудового потенціалу, варто звернути увагу на факт такої нерівності та забезпечити умови для реалізації права на працю жіночої половини населення.

Досліджуючи розподіл зайнятого населення за сферами економічної діяльності (рис.5), зауважимо, що найбільше осіб у 2019 році було зайнято у сфері оптової та роздрібною торгівлі, ремонту автотранспортних засобів та мотоциклів – 23%, у сільському, лісовому та рибному господарствах – 18%, а також промисловості – 15%.

Загалом, світова тенденція переважання зайнятості у сфері послуг є справедливою і для ринку праці України. На рис. 6 зображено зміни частки зайнятого населення в реальному секторі економіки та у сфері послуг за період 2008-2019 рр.

Наведені дані свідчать, що для української економіки з 2008 року характерною є тенденція скорочення зайнятості в реальному секторі економіки та зростання чисельності зайнятих в сфері послуг. Станом на 2018 рік зайнятість в реальному секторі економіки становила лише 30,4%. В 2019 році зайнятість в реальному секторі

економіки виросла на 6,82% за рахунок значного зростання зайнятих у галузі сільського господарства, лісового господарства та рибного господарства.

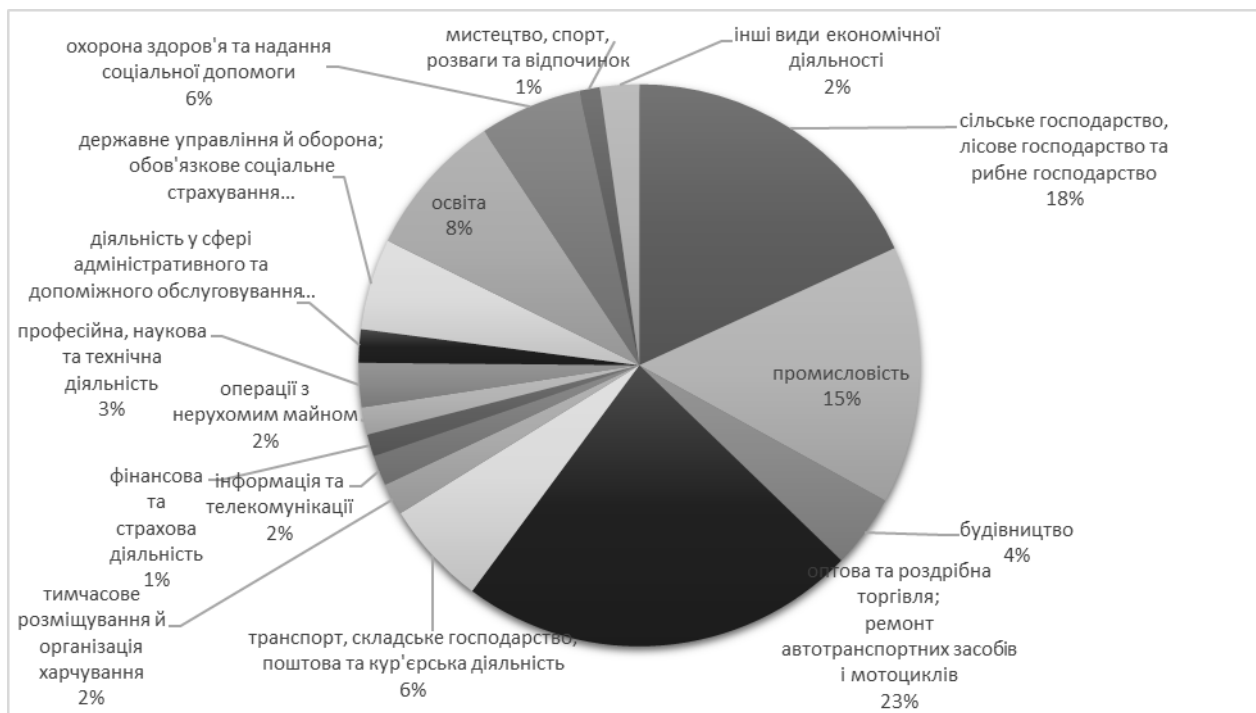


Рисунок 5 – Розподіл зайнятого населення за сферами економічної діяльності у 2019 році, %  
Джерело: сформовано автором на основі [2]

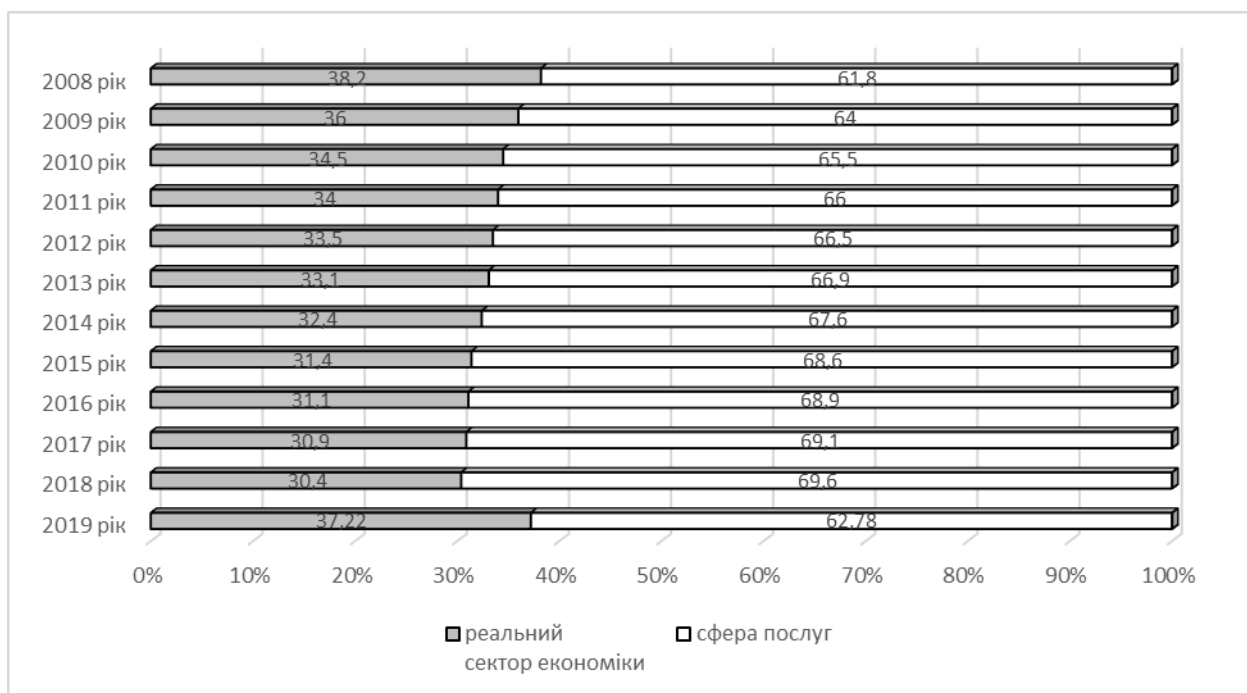


Рисунок 6 – Динаміка зміни зайнятості населення в реальному секторі економіки та у сфері послуг за період 2008 - 2019 рр., %  
Джерело: сформовано автором на основі [2]

Важливо для розуміння рівня соціальної захищеності працівників проаналізувати рівень формальної та неформальної зайнятості населення. У 2019 році питома вага неформально зайнято населення складала 20,9% від загальної кількості зайнятого населення віком від 15 до 70 років. Серед них за наймом працювало 11,4% до загальної кількості зайнятого населення відповідного статусу, а не за наймом працювало 69,3 % до загальної кількості зайнятого населення відповідного статусу. Тобто робимо висновки, що майже 70% громадян, що працюють не за наймом відносять до неформального сектору зайнятості.

Серед зайнятого населення у неформальному секторі 17,7% від загальної кількості зайнятого населення відповідного статусу складають жінки, а чоловіки – 23,8%, 13,9% - міські мешканці, а 36,3% - зайняті у сільській місцевості. Зауважимо, що серед працюючих не за наймом у сільській місцевості 89,6% працюють у неформальному секторі економіки.

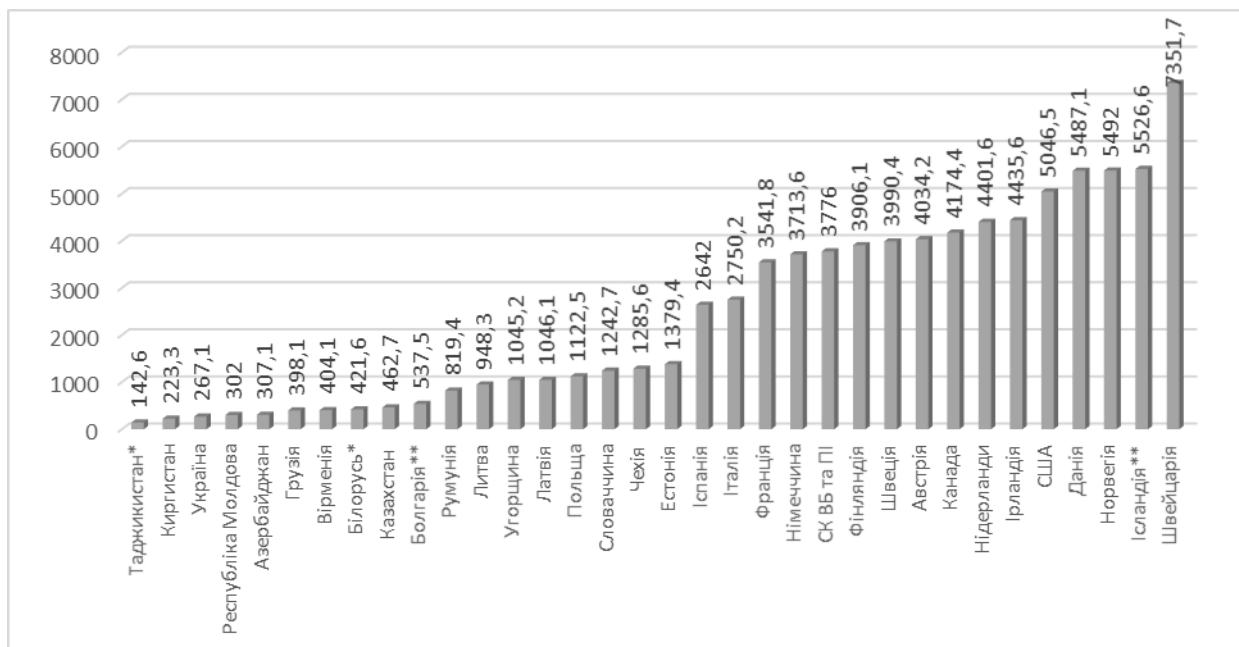
Серед неформально зайнятого населення у 2019 році найбільше осіб працювало у сільському господарстві, лісовому господарстві та рибному господарстві (42,3%). На другому та третьому місці знаходяться особи, зайняті у секторі оптової та роздрібною торгівлі; ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів (17,3%) та будівництві (17,0%) відповідно. Відповідно такий дисбаланс зумовлює підґрунтя для глибинної кризи та виникнення протиріч в сфері соціального розвитку суспільства, як загалом, так і в означених сферах, зокрема. Зростаюча кількість сільського населення через підвищення ваги сільського господарства в національній економіці, повернення трудових мігрантів внаслідок глобальної кризи та витіснення українських заробітчан з світового ринку праці, формування негативної культури незареєстрованої зайнятості та усталеність стосунків з державою шляхом ухилення від сплати податків загострення соціальних протиріч між сільським та міським населенням зумовлюють зміну традиційних поглядів на функціонування зазначених галузей економіки, зміни підходів до формування та використання їх трудового потенціалу з упором саме на соціальний характер його розвитку. Для мінімізації неформальної зайнятості Червінська Л. пропонує, зокрема підвищення стабільності і привабливості сектора формальної зайнятості; зростання оплати праці і доходів у всіх сферах і видах економічної діяльності; захист прав працівників на підприємствах формального сектора; сприяння малому підприємству; зменшення обсягу готівкових розрахунків, зменшення соціального навантаження на підприємства за одночасного збільшення частки утримань з фізичних осіб, які сплачуються до соціальних фондів; надання податкових канікул тим підприємствам, у яких не виявлено фактів виплати «тіньової» заробітної плати» [6].

Досліджуючи рівень оплати праці на вітчизняних підприємствах для розуміння її відповідності реальним потребам населення, бачимо, що щорічна динаміка номінальної заробітної плати з 2010 до 2015 року мала тенденцію до зниження, а з 2015 по 2019 рік щороку збільшувалась. Однак, реальна заробітна плата мала тенденцію до незначного підвищення в 2010-2012 рр., а з 2013 р. до 2015 р. - суттєво знизилася. Таке падіння пов'язано із економічними та політичними кризовими явищами, які відбувалися в країні в той період часу. В період 2016-2019 рр. реальна середня заробітна плата щороку зростала. Однак, важливо прослідкувати і наскільки заробітна плата виросла у порівнянні з базовим 2010 роком. Відповідно до наших розрахунків, номінальна заробітна плата за період 201-2019 рр. виросла на 466%, а от реальна заробітна плата за цей період зросла лише на 65%, при чому в 2015 році реальна заробітна плата знизилася майже до рівня 2010 року [11]. Тобто, кризові явища в



українські економіці зумовили суттєве зниження рівня доходів та пригальмували розвиток суспільного добробуту.

Актуальним є порівняння середньої заробітної плати в Україні та в міжнародному просторі (рис. 7).



\* дані представлено за 2016 р. \*\* дані представлено за 2017 р.

Рисунок 7 – Порівняння середньої заробітної плати в Україні та світі в 2018 р., дол. США

Джерело: сформовано автором на основі [2]

Як ми можемо бачити, середня заробітна плата в Україні в 2018 році серед представлених країн була дуже низькою, загалом нижчим був середній заробіток лише в Таджикистані та Киргизстані. Для порівняння, середня заробітна плата в Україні була нижчою за середній заробіток в США – в 18 разів, в Канаді та Австрії в 15 разів, в Латвії в 3,9 разів, в Литві – в 3,5 рази, а в Грузії – в 1,5 рази.

Важливою є інформація і про заборгованість з виплати заробітної плати. Зокрема зауважимо, що на 1 січня 2020 р. заборгованість з виплати заробітної плати в Україні становила 3099 млн. грн.(на 14,7% більше, ніж на 1.09.2019 р.), що є найвищою сумою за період 2014-2020 рр. та становить 3,3% від загального фонду оплати праці, а найбільша заборгованість зафіксована в промисловості – 79,5% від загальної суми. Відповідно 1,5% працівників недоотримали заробітну плату станом на 1 січня 2020 р., а середня сума боргу становить 17206 грн.

Відповідно, говорячи про соціальний розвиток трудового потенціалу з позицій оплати праці, зауважимо, що для формування цілісної особистості, яка готова якісно працювати, розвиватися в професійній сфері, формувати повноцінні соціальні зв'язки, побудовані на довірі, чесності, дружелюбності, гостинності, ділитися трудовим досвідом, активно приймати участь у діяльності організації та колективу необхідно, перш за все, забезпечити задоволення її базових потреб, для чого гідна оплата праці відіграє одну з ключових ролей.

Тобто, можна зробити висновок, що однією з головних проблем побудови системи соціального розвитку трудового потенціалу в Україні є саме формування механізму виплати гідної заробітної плати, яка буде співставною з рівнем оплати праці

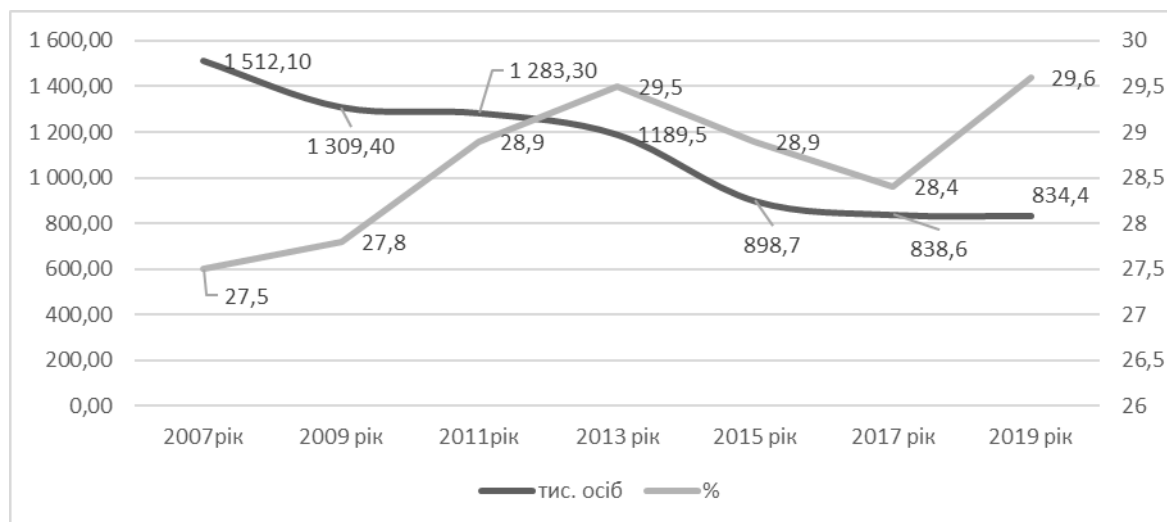
в розвинених країнах світу, як головного фактору сповільнення міграції професіональних кадрів.

Для забезпечення процесу соціального розвитку трудового потенціалу варто розглянути статистику відпрацьованого робочого часу для розуміння ситуації із забезпеченням реалізації трудових можливостей та стану економіки держави.

Так, в 2019 р. відповідно до табельного фонду робочого часу працівниками було відпрацьовано лише 85,2% робочого часу. Головною причиною такої ситуації стало переведення працівників на неповний робочий тиждень з економічних причин. У відпустках без збереження заробітної плати знаходилось 15,6 тис. осіб, тобто 0,2% від середньооблікової кількості штатних працівників, а на неповний тиждень переведені 1,7% працюючих.

Через кризу, викликану пандемією Covid-2019, суттєво знизилися показники відпрацьованого робочого часу в 2020 році. Так, порівнюючи березень 2019 року з березнем 2020, зауважимо, що в середньому по економіці тривалість відпрацьованого робочого часу знизилась з 143 год. до 140 год., а в квітні 2020 – на 22 год. (з 144 до 122 год.), в травні – на 29 год. (з 148 до 119 год.). В червні – вересні 2020 тривалість відпрацьованого робочого часу була характерною для показників минулого року. Найбільше постраждали від кризових явищ такі галузі, як тимчасове розміщення й організація харчування (тривалість відпрацьованого робочого часу в березні-травні 2020 року знизився майже втричі у порівнянні з січнем 2020 року), авіаційний транспорт, галузі мистецтва, спорту, розваг та відпочинку. Варто зауважити, що за даними 2018 року, саме працівники сфери торгівлі та послуг працювали в середньому 41 год. на тиждень, а більш ніж 20% з них – понад 40 годин. Відповідно така ситуація може стати критичною для розвитку української економіки, що зумовить поглиблення соціальної кризи [2].

Необхідною умовою щодо формування та розвитку трудового потенціалу є забезпечення здоров'я працюючих. Відповідно, вважаємо за потрібне здійснити аналіз умов праці, які створені для зайнятого населення (рис. 8).

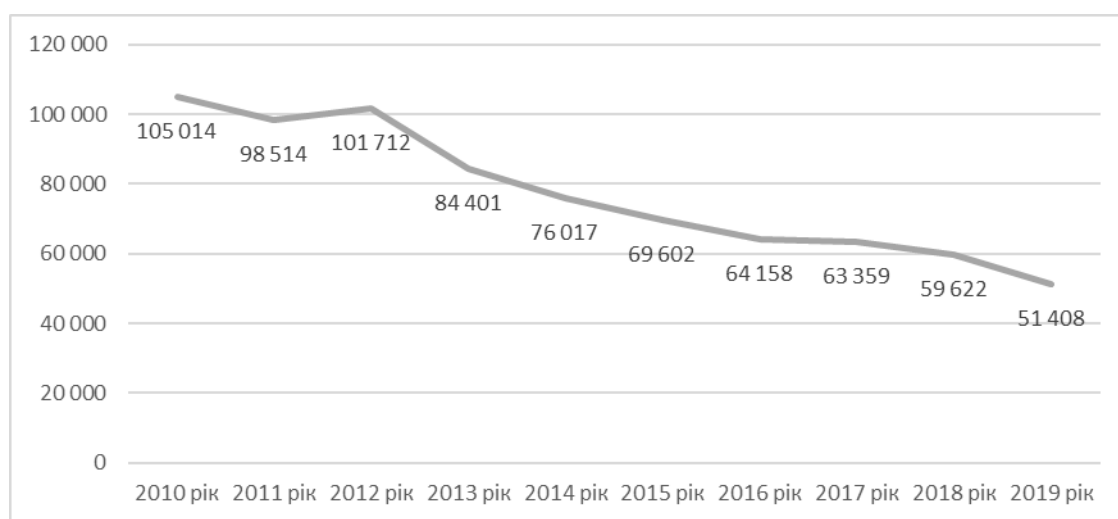


Примітка: дані, починаючи з 2014 р. наведено без урахування тимчасово окупованих територій

Рисунок 8 – Динаміка зміни кількості працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці за період 2007 - 2019 рр., тис. осіб, %

Джерело: сформовано автором на основі [2]

На рис. 8 ми можемо бачити, що, починаючи з 2007 року кількість працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, мала тенденцію до зниження. З одного боку, це можна пояснити скороченням кількості працюючих, особливо в промислових регіонах внаслідок подій 2014 р., проте, і після 2015 року дана динаміка зберігала свою спрямованість. Однак, аналізуючи відносні показники, зауважимо, що питома вага працюючих на роботах з шкідливими умовами праці, навпаки, зростала, що говорить і про скорочення облікової кількості штатних працівників. Так, в 2019 році, кількість працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці становила 29,6% від облікової кількості штатних працівників, а на компенсацію хоча б одного із видів пільг і компенсацій за роботу зі шкідливими умовами праці мають право 33,3% від загальної облікової кількості штатних працівників. Зазначене свідчить про необхідність забезпечення даної категорії працівників додатковими медичними послугами та соціальними виплатами і компенсаціями для збереження ними своїх трудових функцій.



Примітка: дані, починаючи з 2014 р. наведено без урахування тимчасово окупованих територій

Рисунок 9 – Динаміка зміни кількості заключених трудових договорів за період 2010 - 2019 рр., од.  
Джерело: сформовано автором на основі [2]

Аналізуючи показники заключення колективних договорів (рис. 9), зауважимо, що їх кількість, починаючи з 2010 року постійно знижується. Наприклад, у 2019 році заключили 51408 од. колективних договорів, що становить 86,2% від показників 2018 року. Що ж до охоплення працюючих колективними договорами, то тут спостерігається схожа негативна тенденція: у 2019 р. кількість працівників, охоплених колективними договорами знизалась на 6,6% порівняно з 2018 р. Така ситуація демонструє низький рівень соціальної відповідальності роботодавців, низьку ефективність соціального діалогу між учасниками соціально-трудових відносин, що може призвести до підвищення ризику виникнення соціальних потрясінь.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Підсумовуючи вище викладене, зазначимо необхідність розробки дієвої системи заходів щодо подолання глибинних проблем, що виникли у сфері зайнятості в Україні, з метою налагодження ефективної співпраці учасників ринку праці для становлення української економіки та забезпечення соціального добробуту.

Насамперед необхідно вирішити проблемні питання, пов'язані з:

- підвищенням рівня життя населення та розробкою дієвих соціальних програм щодо стимулювання зростання народжуваності;
- залучення зарубіжного досвіду щодо реформування податкової системи щодо забезпечення ефективного функціонування соціальних фондів та фінансування державних соціальних програм;
- забезпечення фінансової та соціальної підтримки відповідним галузям економіки та тим верствам населення, що найбільше постраждали від кризових явищ, спричинених світовою пандемією;
- забезпечення зростання реального доходу для реалізації можливості особистості до соціального та професіонального розвитку;
- реформування пенсійної системи;
- стимулювання соціального діалогу між роботодавцями, профспілками та працівниками для захисту інтересів кожної з сторін шляхом удосконалення трудового законодавства та встановлення відповідних виплат та компенсацій;
- забезпечення державної підтримки малого бізнесу та самозайнятих осіб, зайнятих на тимчасових короткострокових роботах, законодавче регулювання дистанційної зайнятості в міжнародних компаніях;
- подолання проблеми виходу економіки з тіні, зайнятості у неформальному секторі економіки, виплати сірої заробітної плати, ухилення від сплати податків, тощо.

Вирішення означеного кола питань у поєднанні з розбудовою соціальної та культурної інфраструктури, підвищенням рівня здоров'я та освіченості нації, встановленням високого рівня соціальних стандартів життя населення, зумовить формування системи соціальної довіри до держави, підвищить рівень соціальної відповідальності та згуртованості нації, що тим самим створить базис соціального розвитку трудового потенціалу.

Подальші дослідження будуть спрямовані на визначення впливу стану функціонування наявної соціальної інфраструктури на розвиток соціальної складової трудового потенціалу, аналіз світового досвіду щодо управління даним процесом та формування організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу в умовах активізації інноваційно-інтеграційних трансформацій.

## Список літератури

15. Левченко О.М. Професіональний потенціал: регуляторні механізми інноваційного розвитку: монографія. Кіровоград: КОД, 2009. 375с.
16. Офіційний сайт Державної служби статистики України: веб сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 05.07.2020)
17. Семикіна М.В., Пасека С.Р. Підвищення керованості інноваційним розвитком на основі інтегрального оцінювання соціально-трудоного потенціалу. *Науковий вісник Буковинського державного фінансово-економічного університету. Економічні науки*. 2014. Вип. 27. С. 277-287.
18. Соціальні та трудові чинники сталого економічного зростання: можливості й механізми активізації: монографія / О.Ф. Новікова та ін. НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2020. 464 с.
19. Хандій О. О. Оцінка резервів економічного зростання за рахунок соціального і трудового потенціалів. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2019. Вип. 26(2). С. 96-100.
20. Червінська Л. П. Тіньові доходи та нелегальна зайнятість: причини, наслідки, шляхи подолання. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. 2017. № 2. С. 161-167.
21. Шалімова Н.С., Магопєць О.А. Соціальна відповідальність в контексті сприяння розвитку людських ресурсів (регіональний аспект). Корпоративна соціально-екологічна відповідальність та партнерство стейкхолдерів задля сталого розвитку: монографія / за заг. ред. І. О. Макаренко; М-во освіти і науки України, Сумський держ. ун-т. Суми: СумДУ, 2020. С. 196-213.

22. Шамілева Л. Л., Хандій О. О. Резерви розвитку соціального і трудового потенціалів України. *Економіка України*. 2019. № 4. С. 58-71.
23. Шаульська Л. В., Лаушкін О. М. Проблеми і перспективи формування нової якості трудового потенціалу. *Економіка і організація управління*. 2014. Вип.1-2. С. 13-18 .
24. Helliwell, J. F., Huang, H., & Wang, S. Social capital and well-being in times of crisis. *Journal of Happiness Studies*. 2014. No 15(1), pp.145-162
25. Piazza-Georgi B, The role of human and social capital in growth: extending our understanding, *Cambridge Journal of Economics*, 2002. Volume 26, Issue 4, pp. 461-479
26. Tight, M. Human and Social Capital and Their Application in Higher Education Research. *Theory and Method in Higher Education Research*. Emerald Publishing Limited, 2018. Vol. 4. pp. 209-223.

## References

15. Levchenko, O.M. (2009). *Profesionalnyi potentsial: rehuliatorni mekhanizmy innovatsiinoho rozvytku : monohrafiia [Professional Potential: Regulatory Mechanisms of Innovation Development : monograph]*. Kirovohrad: KOD [in Ukrainian].
16. Sait Derzhavnoi sluzhby statystyky Ukrainy [Site of the State Statistics Service of Ukraine]. *ukrstat.gov.ua*. Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua> [in Ukrainian].
17. Semykina, M.V., & Pasiaka, S.R. (2014) Pidvyshchennia kerovanosti innovatsiinym rozvytkom na osnovi intehralnogo otsiniuvannia sotsialno-trudovoho potentsialu [Improving the manageability of innovative development based on an integrated assessment of social and labour potential] *Naukovyi visnyk Bukovynskoho derzhavnogo finansovo-ekonomichnogo universytetu. Ekonomichni nauky – Scientific Bulletin of the Bukovinian State Financial-Economic University. Economic sciences* 27, 277-287 [in Ukrainian].
18. Novikova, O.F., Amosha, O.I., Shamileva, L.L., Ostafiichuk, Ya.V., Antoniuk, V.P., Zaloznova, Yu.S. et al. (2020) *Sotsialni ta trudovi chynnyky staloho ekonomichnoho zrostannia: mozhlyvosti y mekhanizmy aktyvizatsii: monohrafiia [Social and labour factors of the sustainable economic growth: opportunities and mechanisms of activation]*. NAN Ukrainy, In-t ekonomiky prom-sti. Kyiv [in Ukrainian].
19. Khandii, O.O. (2019) Otsinka rezerviv ekonomichnoho zrostannia za rakhunok sotsialnogo i trudovoho potentsialiv [Assessment of reserves of economic growth at the expense of social and labour potentials] *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnogo universytetu. Serii: Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove hospodarstvo - Scientific Bulletin Of Uzhhorod National University. Series International Economic Relations and the World Economy*, 26(2), 96-100 [in Ukrainian].
20. Chervinska, L. P. (2017) Tinovi dokhody ta nelegalna zainiatist: prychny, naslidky, shliakhy podolannia [Shadow income and illegal employment: causes, consequences, ways to overcome] *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka – Social and labour relations: theory and practice*, 2, 161-167 [in Ukrainian].
21. Shalimova, N.S., & Mahopets, O.A. (2020) Sotsialna vidpovidalnist v konteksti sprianniia rozvytku liudskykh resursiv (rehionalnyi aspekt) [Social responsibility in the context of promoting the development of human resources (regional aspect)]. *Korporatyvna sotsialno-ekolohichna vidpovidalnist ta partnerstvo steikkholderiv zadlia staloho rozvytku: monohrafiia – Corporate social and environmental responsibility and partnership of stakeholders for sustainable development*. I. O. Makarenko (ed). Sumy: SumDU [in Ukrainian].
22. Shamileva, L.L., & Khandii, O.O. (2019) Rezervy rozvytku sotsialnogo i trudovoho potentsialiv Ukrainy [Reserves of the development of social and labour potentials of Ukraine]. *Економіка України – Economy of Ukraine*, 4, 58-71 [in Ukrainian].
23. Shaulska, L.V., & Laushkin. O.M. (2014) Problemy i perspektyvy formuvannia novoi yakosti trudovoho potentsialu [Problems and prospects for the forming of a new quality of labour potential] *Економіка і організація управління – Economy and organization of management*, 1-2, 13-18 [in Ukrainian].
24. Helliwell, J. F., Huang, H., & Wang, S. (2014) Social capital and well-being in times of crisis. *Journal of Happiness Studies*. 15(1), 145-162 [in English].
25. Piazza-Georgi, B. (2002) The role of human and social capital in growth: extending our understanding, *Cambridge Journal of Economics*, 26, 4, 461–479 [in English].
26. Tight, M. (2018) Human and Social Capital and Their Application in Higher Education Research. *Theory and Method in Higher Education Research*. Emerald Publishing Limited, 4, 209-223. [in English].

**Nemchenko Tetiana**, Assistant Lecturer  
Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine

## **Organizational and Economic Prerequisites of the Social Development of Labour Potential in Ukraine**

The paper is devoted to the problem of research of the organizational and economic factors, which are affecting on the process of the social development of labour potential in Ukraine. The authors, based on the research of the foreign and Ukrainian scientists, determined the necessity to change the approach to the human resource management, caused by the transformations on the labour market and crisis phenomena in the economy. Social development of labour potential should play a key role in this process as a significant factor of ensuring the economic prosperity and social welfare.

The main goal of the paper is to reveal the essence and peculiarities of the process of social development of labour potential, to analyze the organizational and economic prerequisites for its forming by researching the founder of the indicators of the functioning of the labour market of Ukraine.

The author determined that the social development of labour potential is due to the influence of social factors, leading to the forming of new opportunities for population, the growth and expansion of their capabilities, skills, competencies, changes in the qualitative state of their labour potential and the result of their social and labour activities.

Using analysis and synthesis, induction and deduction, the methods of comparison and analytics, the main organizational and economic indicators of the development of labour potential of Ukraine are analyzed by the author. In particular, the indicators of fertility and mortality have been analyzed, and the age structure of the population has been determined. Also the characteristic of the domestic labour market, which is characterized by a decreasing in employment in the real sector of the economy, an increasing in unemployment and informal employment, a decreasing in the coverage of employees by the collective agreements, which are negatively impacts on the economic and social development of the state have been given. The indicators of growth of nominal and real wages have been determined, as well as a comparative analysis of wages in Ukraine and the world have been conducted.

As a result of the conducted research, the author summarized the problematic issues that hold back the social development of labour potential and require the urgent solutions.

**social development, labour potential, employment, unemployment, social welfare, wages**

*Одержано (Received) 20.07.2020*

*Прорецензовано (Reviewed) 06.08.2020*

*Прийнято до друку (Approved) 28.09.2020*