

УДК 331.104:352.071

JEL classification: I31; J18, J53; R58

DOI: 10.35774/rarrpsu2020.25.140

Світлана ПРОХОРОВСЬКА,
кандидат економічних наук, доцент кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу
Західноукраїнський національний університет,
E-mail: s.prokhorovska@wunu.edu.ua
ORCID ID: 0000-0002-1444-8207

ВПЛИВ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ЯКІСТЬ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ В ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ

АНОТАЦІЯ

Вступ. Соціально-трудова проблема в Україні, межують з питаннями національної безпеки, зумовлюють кардинальні зміни у соціально-трудова відносинах, що мають сприяти підвищенню якості життя населення.

Мета полягає у визначенні напрямів реформування соціально-трудова відносин у межах взаємодії між органами державної влади й органами місцевого самоврядування, об'єднаними територіальними громадами для підвищення якості та рівня життя населення.

Результати. Досліджено, що метою регулювання соціально-трудова відносин в ОТГ є забезпечення розвитку соціально-трудова відносин у громаді в правовому полі та у напрямі підвищення якості життя населення й виокремлено основні завдання.

Обґрунтовано, що необхідне формування новітніх механізмів регулювання соціально-трудова відносин в об'єднаних територіальних громадах, адаптованих під українські реалії та спроможних при їхній імплементації забезпечити ефективну діяльність органів місцевого самоврядування для не лише регулювання соціально-трудова відносин у громадах, а й стійкого їхнього розвитку.

Виокремлено заходи щодо підвищення рівня доходів від трудової діяльності в ОТГ. Визначено предмети соціально трудових відносин на рівні територіальних громад. Обґрунтовано, що в територіальних громадах, вплив соціально-трудова відносин проявляється у створенні стимулів та умов розвитку цих відносин на місцевому рівні, налагодженні нормальних стосунків між суб'єктами соціально-трудова сфери.

Висновки. Досліджено, що створення економічно ефективних робочих місць у громадах є основою розвитку соціально-трудова відносин і зайнятості, оскільки вони дають змогу розвинути творчий потенціал найманого працівника, підвищити його кваліфікацію, величину заробітної плати, а, отже, поліпшити якість життя працездатного населення громад.

Запропоновано заходи щодо узгодження спільних інтересів громади, найманих працівників і роботодавців для підвищення ефективності їхньої діяльності та якості життя населення.

Ключові слова: гідна праця; зайнятість; об'єднана територіальна громада; робоче місце, соціальний розвиток; соціально-трудова відносини; якість життя.

Формули: 0, рис.: 0, табл.: 0, бібл.: 10

Svitlana PROKHOROVSKA

INFLUENCE SOCIAL-LABOUR RELATIONS ON QUALITY LIFE POPULATION IN UNITED TERRITORIAL COMMUNITIES

ABSTRACT

Introduction. Social-labour problems in Ukraine, that a but upon the questions of national safety, predetermine cardinal changes in social-labour relations, that must assist in crease of quality life of population.

Goal is to determine the directions of reforming social and labor relations within the framework of interaction between public authorities and local governments, united territorial communities to improve the quality and standard of living of the population.

Results. Investigational, that the aim of adjusting of social-labour relations in CTC (corporated territorial communities) is providing of development of social-labour relations in society in the legal field and in direction of up grading life of population and basic tasks are distinguished. It is well-proven that a necessity is forming of the newest mechanisms of adjusting of social-labour relations in the in corporated territorial communities adapted under Ukrainian realities and solvent in case of their introduction to provide effective activity of organs local self-government in direction of not only adjusting of social labour relations in communities but also them steady development.

Measures are distinguished in relation to the increase of level of profits from labour activity in CTC. The articles of social-labour relations are certain at the level of territorial communities. Reasonably, that at the level of territorial communities, influence of social-labour relations shows up in creation of stimuli and terms of development of social-labour relations at local level, adjusting of relations between the local subjects of social-labour sphere.

Conclusions. Investigational, that creation economically of effective work places communities is basis of development of social-labour relations and employment, as they give an opportunity to develop creative potential of the hired worker, promote the level of his qualification, wage rate, and, thus, to improve quality life of capable of working population of communities.

The measures of concordance of general interests of society, hired workers and employers, for the increase of efficiency of their activity and quality of life of population.

Keywords: deserving labour; employment; corporated territorial communities; workplace, social development; social labour relations; quality of life.

Formulas: 0, fig.:0, tabl.:0, bibl.: 10

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями. Україна увійшла в ХХІ ст. як держава, що розвивається і бажає активно долучатися до суспільно-економічних процесів сучасного світу та інтегруватися в європейське співтовариство. Така спрямованість розвитку потребує нових підходів до регулювання соціально-трудових відносин, використання продуктивних сил країни та підвищення якості життя населення.

У сучасних умовах відбуваються трансформації в розвитку соціально-трудових відносин, які пов'язані з: переміною традиційної моделі організації праці; зміною характеру, змісту та ритму праці; внесення нових практик у регулювання процесу праці. Для розвинених країн характерні такі тенденції в розвитку соціально-трудових відносин, як: формування нової якості робочої сили та підвищення ролі висококваліфікованої праці; посилення позицій менеджменту персоналу; розширення участі найманих працівників в управлінні; застосування договірних засад узгодження інтересів соціальних партнерів. Для України ж характерними тенденціями в цій сфері є: поширена «непрозорість» у соціально-трудових відносинах, що безпосередньо пов'язана з «тіньовою» економікою; неефективний контроль за дотриманням норм трудового законодавства нашої країни; незадовільна соціальна захищеність найманих працівників, що є результатом порушення трудових прав найманих працівників з боку роботодавців; неефективність діяльності соціальних партнерів; низька якість життя населення [1; 2; 3].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню теоретичних положень функціонування соціально-трудових відносин та якості життя населення приділена значна увага у вітчизняній і зарубіжній науковій літературі, науковці: О. Грیشнова, А. Колот, Е. Лібанова, Л. Шаульська та ін. Вони досліджували тенденції формування та розвитку соціально-трудових відносин, специфіку якості життя в Україні й обґрунтовували напрями їхнього поліпшення. Загалом, незважаючи на ступінь розв'язання проблем соціально-трудових відносин та підвищення якості життя населення, низка важливих питань усе ще залишається дискусійними, що підтверджує актуальність обраної теми дослідження та її практичну значимість.

Мета статті полягає у визначенні напрямів реформування соціально-трудових відносин у

межах взаємодії між органами державної влади й органами місцевого самоврядування, об'єднаними територіальними громадами для підвищення якості та рівня життя населення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Соціально-трудові відносини, що діють в Україні не забезпечують трудову мотивацію, дисципліну праці, не відповідають установленню справедливої ціни робочої сили та не ґрунтуються на засадах партнерських взаємин. Характерними для соціально-трудових відносин є трансформаційні кризові явища, пов'язані з малою ефективністю соціальних інститутів і механізмів, що їх регулюють, особливо з боку держави.

До нерозв'язаних раніше частин загальної проблеми варто віднести створення таких умов між державною владою і місцевим самоврядуванням, які б заохочували учасників соціального партнерства до врегулювання соціально-трудових відносин та підвищення якості життя населення. Для цього необхідно створити такий механізм, який дав би змогу та розв'язувати проблеми формування та регулювання соціально-трудових відносин в об'єднаних територіальних громадах. Українцям необхідно делегувати частину повноважень держави з органів місцевого самоврядування у громади. Це допоможе покращити планування ресурсів із врахуванням їхніх локальних особливостей.

Важливим у розвитку соціально-трудових відносин є взаємодія соціальних партнерів. Для неї характерні такі риси: дуже низький рівень представництва їхніх інтересів у соціальному партнерстві та в колективному захисті своїх інтересів; недостатній розвиток та ефективність дій від роботи інститутів соціального діалогу. Тобто в Україні поширені кризові явища в розвитку соціально-трудових відносин, пов'язані з малооефективною діяльністю інститутів і механізмів, які регулюють соціально-трудові відносини [3].

Функціонування соціально-трудових відносин безпосередньо впливає на якість життя населення. Під якістю життя розуміємо задоволеність населення набором потреб та інтересів. Тобто, якість життя – це ступінь відповідності умов та рівня життя науково-обґрунтованим нормативам або визначеним стандартам; ступінь задоволення матеріальних, духовних і соціальних потреб людини [3]. Людина відчуває задоволення від високої якості життя, і її, відповідно, пригнічує низька якість, незалежно якої сфери це стосується; роботи, доходів, родини, дозвілля. Це поняття охоплює характеристики та індикатори рівня життя як економічної категорії, а також умови праці відпочинку, житлові умови, соціальну забезпеченість і гарантії, охорону правопорядку та дотримання прав особистості, екологічні показники, наявність вільного часу і можливості його грамотно використовувати, нарешті, відчуття спокою, комфортності та стабільності [1; 3]. На формування рівня та якості життя населення впливають безліч чинників, серед яких виділяють особистісні, родинні та зовнішні чинники. Серед зовнішніх виокремлюють: соціально-економічну та політичну ситуацію в країні, стан і тенденції розвитку національної економіки, розвиток соціально-трудових відносин, кон'юнктуру ринку праці та ін. Отже, зовнішні чинники забезпечують умови життєдіяльності населення, а внутрішні – почуття задоволеності ними.

Оцінка якості життя населення потребує використання системи відповідних показників з метою зіставлення та можливості прийняття і впровадження адекватних заходів щодо підвищення цієї якості. Організація Об'єднаних Націй вважає недоцільним використання єдиного інтегрального показника оцінки рівня життя, однак з метою міжнародного зіставлення рівня життя рекомендує використовувати так званий індекс людського розвитку, що охоплює три інтегральні індикатори: національний дохід на душу населення, тривалість життя, освіту [10].

Основою підвищення рівня життя населення є зростання національного доходу, величина якого залежить від рівня продуктивності та ефективності праці, обсягу інвестиційних ресурсів, стану ринку праці. Підвищення рівня життя дає змогу поліпшити його якість, тобто умови життєдіяльності людини праці, безпосередньо залежить від динамічного зростання реальних доходів населення, створює передумови для формування середнього класу, ліквідації бідності як важливих напрямів розвитку соціально-трудових відносин на локальному рівні.

Важливе значення у прогресивному розвитку соціально-трудових відносин мають якість трудового життя та рівень життя населення. За дослідженнями Л. Шаульської, якість трудового життя це «міра розвиненості умов використання трудового потенціалу, що визначається потребами сторін соціально-трудових відносин. Досягнення високої якості трудового життя забезпечується завдяки

конструктивній взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин, чії інтереси збігаються за такого рівня якості трудового життя, котрий дає змогу реалізувати працівникові свій потенціал, одержати за це гідну винагороду, забезпечити важливу для роботодавця продуктивність, інноваційність праці та реалізувати державні інтереси щодо створення сприятливих умов демографічного відтворення населення, соціального розвитку суспільства» [10, с. 118].

Поліпшення якості трудового життя є логічним результатом розвитку соціально-трудових відносин. Удосконалення технічної і технологічної компоненти праці, підвищення продуктивності й ефективності праці, зростання частки інтелектуальної, творчої компоненти у трудовій діяльності – результативні чинники підвищення якості трудового життя.

Показники рівня та якості життя свідчать про темпи соціально-економічного розвитку як країни, так і окремих територіальних громад. Особливого значення підвищення величини та якості життя набуває в орієнтованому на соціальний розвиток суспільстві, оскільки рівень доходів та їхній розподіл у сучасній системі соціально-трудових відносин відіграють роль важливих критеріїв в процесі їхнього розвитку. Тому підвищення доходів від трудової діяльності в об'єднаних територіальних громадах доцільно здійснювати шляхом:

- зростання величини реальної заробітної плати працівників;
- посилення захисту трудових та соціально-економічних прав працівників у сфері оплати праці, насамперед завдяки розвитку соціального партнерства, запровадження демократичних засад;
- здійснення комплексу заходів для стимулювання легалізації незареєстрованої трудової діяльності;
- забезпечення диференціації заробітної плати всіх категорій працівників [7].

У сучасних умовах зростає вплив органів місцевого самоврядування в регулюванні соціально-трудових відносин, оскільки у процесі реформування адміністративно-територіального устрою України саме вони отримують усю повноту відповідальності перед населенням за рівень його добробуту та якість життя, соціально-економічний розвиток територій тощо. В об'єднаних територіальних громадах розширюються їхні повноваження і значно збільшуються фінансові ресурси. До компетенції територіальної громади тепер належать: адміністративні послуги, інформаційна інфраструктура, освітня та культурна сфери, медичне обслуговування, якість дорожнього покриття, освітлення, водопостачання і водовідведення, благоустрій, безпека. Ще для ефективної діяльності громад, необхідні управлінці, які мають розв'язувати проблеми, відповідати за свою роботу перед громадою; професіонали, які зможуть залучати й ефективно використовувати ресурси. Як результат у громадах стануть доступнішими та високоякіснішими послуги, сприятливішими умови життя. Тому на рушійну силу в країні перетворюються сильні заможні громади, які долають зневіру людей, бо починають справді піклуватися про них, не чекаючи розпоряджень «згори». Таким чином посилюється довіра до влади, міцніє патріотизм, зростає активність людей [9].

На рівні об'єднаних територіальних громад предметом соціально-трудових відносин є спільні для економічно активного населення адміністративної одиниці трудові проблеми, як-от: створення нових робочих місць, зайнятість населення, підтримка місцевих товаровиробників, рівень професійної підготовки працівників, стан інфраструктури та ін. Соціально-трудові відносини у сфері зайнятості населення громад охоплюють питання створення додаткових робочих місць, приймання на роботу та звільнення, забезпечення повної і продуктивної зайнятості, стимулювання ефективної праці й ін.

Головне завдання процесу впливу соціально-трудових відносин на якість життя населення – посилена увага до розвитку трудового потенціалу об'єднаних територіальних громад. Тільки працівник, який має змогу реалізувати власні потреби у праці, оволодіти новітніми знаннями і технологіями, спроможний на трудову та інноваційну активність. Для формування працівників нового типу в такому напрямку потрібна якісна зміна соціально-трудових відносин. Необхідно, насамперед, оновити трудовий менталітет соціальних партнерів у формуванні прагнень до ринкового мислення, досягнення спільних цілей (вигод) на основі співробітництва, розвитку конкурентоспроможності трудового потенціалу [7; 8].

Сьогодні у громадах чи не найактуальнішою проблемою є зайнятість її мешканців, що безпосередньо впливає на доходи населення, а звідси і на надходження коштів у бюджет ОТГ, і на

якість життя населення. Створення в об'єднаних територіальних громадах економічно ефективних робочих місць є основою розвитку соціально-трудових відносин і зайнятості, оскільки вони дають змогу розвинути творчий потенціал найманого працівника, підвищити рівень його кваліфікації, величину заробітної плати, а отже, поліпшити якість життя працездатного населення громад. Із урахуванням цього необхідно відновити втрачену довіру між працівниками й органами місцевого самоврядування, між найманими працівниками і роботодавцями, що дасть змогу збалансувати й узгодити їхні інтереси, досягти економічного зростання і підвищити рівень та якість життя населення.

Економічного зростання можна досягти накопиченням капітальних та інтелектуальних ресурсів, підвищенням ефективності їхнього використання, розширенням підприємницької ініціативи. Зниження адміністративного і податкового тиску на підприємницькі структури дасть змогу отримати зиск через підвищення продуктивності праці, а економічна свобода виявиться у зростанні ефективності інвестицій, на активне залучення яких має бути спрямована економічна політика держави.

Одним з перспективних шляхів здійснення активної політики розвитку та використання трудового потенціалу є підприємницька діяльність. Важливу роль підприємництво відіграє у соціально-економічному розвитку територіальних громад: розв'язанні проблем зайнятості, підвищенні рівня та якості життя населення, створенні умов для формування середнього класу, утвердженні демократії, залученні внутрішніх і зовнішніх інвестицій, наповненні бюджетів.

Пріоритетними сферами діяльності малого підприємництва в громадах мають бути такі:

- промислове виробництво і переробка сільськогосподарської продукції;
- торгівля, побутове обслуговування населення;
- розвиток народних промислів та ремесел;
- послуги з ремонту [8].

У громадах сільської місцевості варто організувати надання різних побутових послуг населенню: перукарські, пошиття і ремонт одягу, виготовлення в'язаних виробів, ремонт взуття, радіо- і телеапаратури, автомобілів та побутової техніки, сільськогосподарської техніки та обладнання, виготовлення столярних виробів тощо. Галузями діяльності малого підприємництва у сільській місцевості можуть бути вирощування і міні-переробка сільськогосподарської продукції, розвиток «зеленого туризму», ветеринарні, геодезичні послуги [7; 8].

Важливими питаннями у діяльності громад є організація надання соціальних послуг. Сьогодні діяльності органів місцевої влади у громадах ще бракує ефективності, що було викликано: незначними обсягами бюджетного фінансування, недосконалістю механізму трансфертів фінансових ресурсів держави на рівень територіальної громади.

Усі перетворення, що відбуваються у соціально-трудої сфері під впливом інформаційно-комунікаційних технологій та інститутів нової економіки, змінять у найближчому майбутньому всі складові економічного і соціально-трудоого буття громад. Такі зміни сформуєть новітні шанси для людини праці й водночас зумовлять нові проблеми та виклики, наслідки яких можуть бути непередбачуваними. Зміниться все: людина, технології, цінності, світогляд, мотиваційні настанови, пріоритети [3].

Очевидно, що і покращення інформаційної інфраструктури в контексті підвищення якості життя населення громад матиме позитивний вплив. Вважаємо, позитивні зрушення можуть проявитись у таких напрямках:

- зайнятість (дистанційна зайнятість, цифрова робота, фріланс, гнучкі форми зайнятості, коворкінг, аутстафінг, лізинг персоналу);
- економіка (підвищення ефективності підприємств громади, стартапи в агро-секторі);
- підвищення якості та рівня життя;
- медичне обслуговування (е-медицина);
- освіта (онлайн навчання, тренінги, курси, підвищення кваліфікації, перепідготовка фахівців);
- забезпечення прав людини (право на доступ до інформації, інформаційна рівність);
- комунікація та зв'язок (соціальні мережі, онлайн платформи);

– культура (е-бібліотеки, кіно- та образотворче мистецтво, народна творчість).

Для узгодження спільних інтересів громади, працівників і роботодавців, підвищення ефективності їхньої діяльності необхідно:

– посилити мотивування до вискоефективної праці, встановивши конкретні тарифні умови її оплати;

– забезпечити умови для розвитку трудового потенціалу громад і зростання рівня його конкурентоспроможності, виділяючи кошти для забезпечення професійного зростання різних категорій персоналу;

– створити умови для розвитку трудової, творчої та інноваційної активності працівників, надавати їм відповідну фахово-консультаційну, фінансову допомоги;

– запровадити заходи з посилення соціального захисту працівників [8].

Висновки та перспективи подальших розвідок.

Підсумовуючи викладене, можна зробити висновок, що позитивний вплив соціально-трудова відносин на якість життя населення можливий за умови впровадження таких заходів:

– дотримання законодавства у соціально-трудова сфері;

– забезпечення сталого соціально-економічного розвитку громад;

– запровадження системи медичного страхування, що сприятиме підвищенню якості медичного обслуговування населення;

– розроблення та здійснення відповідно до перспективних планів розвитку територій політики в галузі соціальної захищеності населення;

– розвиток системи підготовки та перепідготовки кадрів щодо наступного їхнього забезпечення робочими місцями з відповідною оплатою;

– удосконалення комплексних заходів щодо регулювання ринку праці й зайнятості населення;

– координація зусиль громади щодо підтримки осіб, які самостійно створюють власне робоче місце і надають роботу іншим;

– створення організаційно-правових, економічних, соціальних умов стимулювання підприємців до розвитку трудового потенціалу;

– проведення переговорів та укладення угод між місцевими органами виконавчої влади, об'єднаннями роботодавців і профспілок на засадах соціального партнерства;

– моніторинг соціально-трудова відносин у сфері підприємницької діяльності.

Література

1. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія / [А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. К.: КНЕУ, 2017. 500 с.

2. Качан Є.П., Шушпанов Д.Г. Управління трудовими ресурсами. Київ: Юридична книга. 2005. 257с.

3. Колот А. М. Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання : монографія. Київ: КНЕУ, 2008. 230 с.

4. Про добровільне об'єднання територіальних громад : Закон України від 5 лют. 2015 р. № 157-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/157-19/ed20190101> (дата звернення: 20.05.2019).

5. Про затвердження Методики формування спроможних територіальних громад: Постанова Кабінету Міністрів України від 8 квіт. 2015 р. № 214. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/214-2015-%D0%BF/ed20170902> (дата звернення: 20.05.2019).

6. Про місцеве самоврядування : Закон України від 21 трав. 1997 р. № 280/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80/ed20190501> (дата звернення: 22.05.2019).

7. Прохоровська С.А. Пріоритетні напрями удосконалення соціально-трудова відносин зайнятості в Тернопільській області: монографія. *Сталий розвиток аграрно-індустріального*

регіону: передумови, загрози і перспективи досягнення: Колективна монографія за ред. Крисоватого А.І. та Десятнюк О. М. Тернопіль, 2016. 440 с. (С. 188 –203).

8. Прохоровська С. А. Розвиток трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудо­вих відносин: Рукопис. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спе­ціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. Інститут регіональних досліджень НАН України, Львів, 2012. 274 с.

9. Хожило І. Соціально-економічний розвиток громад в умовах децентралізації влади в Україні. *Публічне адміністрування: теорія та практика*. 2015. Вип. 1 (13). URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Patp_2015_1_19.

10. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія. Донецьк: ІЕП НАН України, 2005. 502 с.

References:

1. *Hidna pratsia: imperatyvy, ukrainski realii, mekhanizmy zabezpechennia [Decent work: imperatives, Ukrainian realities, mechanisms of provision]: monohrafiia* (2017). [A. M. Kolot, V. M Daniuk, O. O. Herasymenko]. KNEU, Kyiv, [in Ukrainian].

2. Kachan, YE.P., Shushpanov, D.H. (2017). *Upravlinnya trudovymy resursamy [Human resource management]*. Kyiv. Yurydychna knyha. [in Ukrainian].

3. Kolot A.M. (2008) *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia i praktyka rehuliuвання [Social-labor relations: theory and practice of regulation]: monohrafiia*. Kyiv: KNEU. [in Ukrainian].

4. *Pro dobrovillne obiednannia terytorialnykh hromad : Zakon Ukrainy vid 5.02.2015. No 157-VIII. [On voluntary association of territorial communities: Law of Ukraine of February 5. 2015 No. 157-VIII]*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/157-19/ed20190101> [in Ukrainian].

5. *Pro zatverdzhennia Metodyky formuvannia spromozhnykh terytorialnykh hromad : Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 8.04.2015. No 214. [On approval of the Methodology of formation of capable territorial communities: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of April 8. 2015 No. 214]*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/214-2015-%D0%BF/ed20170902> [in Ukrainian].

6. *Pro mistseve samovriaduvannia : Zakon Ukrainy vid 21.05.1997. No 280/97-VR. [On Local Self-Government: Law of Ukraine of 21 May. 1997 No. 280/97-BP]*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80/ed20190501> [in Ukrainian]

7. Prokhorovska S.A. (2016) *Prioryetni napriamky udoskonalennia sotsialno-trudovykh vidnosyn zayinaitosti v Ternopilskiiy oblasti [Priority areas for improving social and labor relations of employment in the Ternopil region]: kolektyvna monohrafiia: Stalyi rozvytok ahrarno-industrialnohro rehionu: peredumovy zahrozy i perspektyvy dosiahnennia*. Ternopil, 2016. [in Ukrainian].

8. Prokhorovska S.A. (2012) *Rozvytok trudovogo potentsialu v umovakh modernizatsii sotsialno-trudovykh vidnosyn [Development of labor potential in the modernization of social and labor relations]: Rukopys. Dysertatsia na zdobuttia naukovo­ho stupennia kandydata ekonomichnykh nauk za spetsialnistiu 08.00.07 – demografiia, ekonomika pratsi, sotsialna ekonomika i polityka*. Instytut regionalnykh doslidzhen. NAN Ukrainy. Lviv. [in Ukrainian].

9. Khozhylo I. (2015). *Sotsialno-ekonomichni rozvytok hromad v umovakh detsentralizatsii vlady v Ukraini [Socio-Economic Development of Communities in Conditions of Decentralization of Power in Ukraine]*. *Publichne administruvannia: teoriia ta praktyka*, 1 (13). URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Patp_2015_1_19. [in Ukrainian].

10. Shaulska I.V. (2005). *Strategia rozvytku trudovogo potentsialu Ukrainy [Strategy for the development of labor potential of Ukraine]: monohrafiia*. Donetsk: EIP NAN Ukrainy. [in Ukrainian].

Статтю отримано 22 жовтня 2020 року

Article received October 22, 2020