

**Колосок Андрій Мирославович, аспірант**

Луцький Державний Технічний університет

## **МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОЦІНЮВАННЯ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО ПАРТНЕРСТВА У ВОЛИНСЬКІЙ ОБЛАСТІ**

*У статті запропоновано методика оцінки розвитку соціально-трудоого партнерства в регіоні та апробовано її на прикладі Волинської області.*

**Ключеві слова:** *соціально-трудоое партнерство, економіко-статистична оцінка, методика порівняльної оцінки, інтегральний показник, індикатори соціально-трудоого партнерства.*

**Постановка проблеми.** Ринкове реформування економіки й суспільного устрою України об'єктивно супроводжується становленням нового типу соціально-трудоових відносин і нових методів їх регулювання. Однак поки що не одержали достатньої розробки методологічні й методичні питання економіко-статистичної оцінки стану соціально-трудоових відносин та соціально-трудоого партнерства як вищого етапу їх розвитку, яка б адекватно і всебічно характеризувала процес становлення і рівень розвитку партнерських відносин у сфері праці.

Розвиток соціального партнерства на всіх рівнях є необхідною умовою поступу України до побудови сучасної європейської країни з розвинутою ринковою економікою. Консолідація зусиль соціальних партнерів дає змогу забезпечити регулювання виробничих, трудоових, соціально-економічних відносин та дотримання гарантій працівників і власників, вирішити найгостріші соціально-економічні проблеми. Їх співпраця повинна бути спрямована на раціональне використання виробничих ресурсів (факторів), збільшення обсягів і підвищення конкурентоспроможності товарів і послуг, забезпечення сприятливих умов праці та розвитку особистості працівників, демократизацію управління. Для цього необхідна достовірна оперативна інформація про стан та тенденції розвитку соціально-трудоого партнерства. Комплексний характер домовленостей та наявність протилежних інтересів різних сторін вимагають застосування інтегральних оцінок стану розвитку та ефективності соціально-

трудового партнерства і, відповідно, розробки методики таких оцінок.

Зазначена методика повинна відповідати таким основним вимогам:

урахування нормативних актів Міжнародної організації праці та чинного національного законодавства щодо соціально-трудового партнерства;

відбиття досягнутого рівня соціально-трудового партнерства і фактичної участі сторін у договірному процесі;

адекватне відображення стану виконання взятих зобов'язань та ефективність взаємодії сторін;

наявність надійних статистичних даних, доступних для використання.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідження сучасного стану соціально-трудових відносин в Україні свідчать про недостатній і неоднаковий рівень розвиненості структур соціального партнерства на всіх рівнях [1, 62], та про відсутність досконалої методики порівняльної оцінки стану соціально-трудового партнерства.

На офіційному вебсайті Федерації роботодавців України [2] зазначається що для покращення ефективності співпраці соціальних партнерів необхідно розробити методику, яка дала б змогу визначати ступінь розвитку соціально-трудового партнерства у тому чи іншому регіоні.

До розробки методологічних, методичних та прикладних питань багатоаспектної проблеми регулювання та оцінки системи соціального партнерства значний вклад внесли Баришев В. [8], Палига Є. М., Мельник Д.С.[3], Жуков В.І.[5], Задорожний Г.В., Коврига О.В., Смолівик В.В. [4], Гончарук О.С. [6] та інші.

Публікації, присвячені даній темі, висвітлюють правову сторону системи соціального партнерства, вишукують шляхи подолання соціальних проблем, вдосконалюють механізм соціального партнерства, але не розкривають в достатній мірі методику та критерії оцінки ефективності співпраці соціальних партнерів, саме це і зумовило вибір теми дослідження.

**Формулювання цілей статті.** Об'єктом дослідження є сучасні процеси формування системи соціально-трудового партнерства та сукупність показників що його характеризують.

Предметом дослідження виступають профспілки, роботодавці,

підприємства, організації, органи державного управління, що функціонують на ринку праці Волинської області.

Метою дослідження є створення теоретично і методологічно обґрунтованих підходів та методичних рекомендацій щодо оцінки стану розвитку соціально-трудового партнерства в регіоні.

**Виклад основного матеріалу.** В існуючій системі колективно-договірних відносин найвищу юридичну силу має Генеральна угода. Її положення є обов'язковими як мінімальні гарантії для застосування під час ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів та галузевих і регіональних угод. Тому відбір показників-індикаторів та об'єднання їх у системні блоки доцільно здійснювати відповідно до змісту і структури цієї угоди. Системоутворюючим підходом має слугувати принцип однорідності показників в блоках і комплексність охоплення предмета дослідження в цілому. Комплексна порівняльна оцінка стану соціально-трудового партнерства повинна включати також показники, які відображають рівень розвитку самих договірних відносин, зокрема участь у переговорах і ступінь охоплення працюючих. Відповідним чином було сформовано систему індикаторів розвитку соціально-трудового партнерства в регіоні (див. рис. 1.1). Система індикаторів складається з чотирьох розділів відповідно до змісту та структури Генеральної угоди і одного додаткового розділу, який відображає рівень організації договірного процесу. Проте інформаційне наповнення такої системи суттєво обмежується існуючими можливостями офіційної статистики.

Вихідні дані для визначення інтегральної оцінки розвитку соціально-трудового партнерства на Волині були взяті із Статистичного щорічника Волині за 2003-2004 рр. та матеріалів підсумкової колегії Волинської ОДА за 2003-2004 рр. Але у зв'язку з лімітом на розмір статті, ми не будемо наводити первинні дані та розрахунки а обмежимося лише викладом методики та аналізом кінцевих результатів.

Інтегруючий показник повинен узагальнювати всі часткові показники таким чином, щоб врахувати їх варіацію та силу впливу на результативну оцінку. Цю задачу вирішує метод багатовимірної середньої із стандартизованих вхідних даних з наданням певної ваги окремим показникам [9]. Цей метод

ґрунтується на теорії “адитивної цінності”, згідно з якою цінність цілого дорівнює сумі цінностей його складових. Він використовується для синтетичної оцінки складних соціально-економічних явищ і процесів, які характеризуються множиною ознак і не можуть бути виміряні одним реальним показником.

Застосування методу багатовимірної середньої передбачає такі етапи:

- формування системи показників;
- стандартизація вихідних показників – приведення різнойменних показників до порівняльного виду;
- вирізнення серед показників стимуляторів і дестимуляторів відповідно напряму їх впливу на результативну оцінку;
- розрахунок часткових оцінок за блоками показників (при необхідності);
- оцінка впливу окремих показників (блоків показників) на результативну оцінку і формування системи ваг;
- розрахунок багатовимірних оцінок та аналіз результатів.
- Оскільки показники, включені до системи, мають різні одиниці виміру, їх об’єднання в інтегральну оцінку потребує попередньої стандартизації – приведення до одного виду.

Найбільш прийнятним способом стандартизації є перехід до безрозмірних коефіцієнтів, які одержуються шляхом ділення індивідуальних значень показника на певне значення, взяте за базу порівняння. Таким значенням може бути або еталонне значення (норма, стандарт), або середнє значення по сукупності, або абсолютний показник варіації показника.

Порівняння з еталонними значеннями використовуються при наявності затверджених чи загальноприйнятих норм чи стандартів. Якщо такі нормативи відсутні, за еталон приймається максимальне або мінімальне (залежно від напряму впливу на результативну оцінку) значення, яке спостерігається в сукупності [10, 236]. Перевага такого методу стандартизації полягає в тому, що нормовані показники мають очевидну і чітку інтерпретацію, - вони показують відстань певної одиниці сукупності від досягнутого на даний момент ідеалу. Разом з тим, даний метод має значні недоліки. Його застосування малоефективне для показників, еталонні значення яких наближаються до нульового значення (наприклад, для показника виробничого травматизму або

питомої ваги працівників, зарплата яких нижча законодавчо встановленого мінімуму).

Універсальним способом нормування вихідних показників є використання абсолютних показників варіації. Цей спосіб дозволяє уникнути розглянутих вище проблем і, що дуже важливо при обчисленні багатовимірних середніх, вирівнює ступінь варіації різних показників. Узагальнюючою мірою варіації є стандартне відхилення:

$$s = \frac{\sigma}{\sqrt{n}} \quad (1.1),$$

де  $s$  – стандартне відхилення;

$\sigma$  – середнє квадратичне відхилення (корінь квадратний із суми квадратів відхилень індивідуальних значень показника від середнього);

$n$  – кількість елементів сукупності.

Формула стандартизації індивідуальних значень показників має такий загальний вигляд [11, с. 240-242]:

$$z_{ij} = \frac{x_{ij}}{s_i} \quad (1.2),$$

де  $z_{ij}$  – стандартизоване значення (коефіцієнт)  $i$ -го показника у  $j$ -го елемента сукупності;

$x_{ij}$  – вихідне значення  $i$ -го показника у  $j$ -го елемента сукупності;

$s_i$  – стандартне відхилення  $i$ -го показника.

Одержані коефіцієнти не мають одиниці виміру, безперечною перевагою такого способу стандартизації є також збереження існуючої щільності взаємозв'язків між показниками системи.

Реальний соціально-економічний зміст нормованих показників можна визначити як внесок кожного з районів у формування середнього рівня по області.

При обчисленні багатовимірної середньої обов'язково слід врахувати, що показники сформованої системи розрізняються за напрямом впливу на результативну ознаку. Одні з них характеризують позитивні сторони соціально-економічного розвитку, вони мають прямий вплив на інтегральну оцінку: чим

більше їх числове значення, тим вище рівень розвитку соціально-трудового партнерства. Такі показники називають стимуляторами.

Інші показники відображають негативні соціально-економічні явища, які мають зворотній вплив на результативну ознаку: чим більше їх числове значення, тим нижча оцінка розвитку соціально-трудового партнерства. Такі показники називають дестимуляторами. Типологізацію показників сформованої системи за напрямом впливу на розвиток соціального партнерства наведено на рис. 1.1

Для урахування показника-дестимулятора у багатовимірній моделі його нормовані значення можна замінити на значення протилежної за змістом категорії і таким чином перейти до показника-стимулятора [12]:

$$z_{ij}^{st} = 1 - z_{ij}^{dst} \quad (1.3)$$

де  $z_{ij}^{st}$  – значення альтернативного показника-стимулятора у  $j$ -го елемента сукупності;

$z_{ij}^{st}$  – значення альтернативного показника-стимулятора у  $j$ -го елемента сукупності;

$z_{ij}^{dst}$  – стандартизоване значення показника-дестимулятора у  $j$ -го елемента сукупності.

Але такий спосіб правомірно застосовувати лише для альтернативних ознак (тобто ознак, які можуть набувати лише два взаємовиключні значення), інакше одержаний показник не може однозначно вважатися стимулятором або взагалі не матиме реального економічного змісту. Наприклад для рівня безробіття альтернативного показника взагалі не існує, оскільки відсутнє поняття “небезробітне населення”. Населення, яке не є безробітним, поділяється на дві абсолютно різні категорії: зайняте населення і економічно неактивне населення, тому об’єднувати їх в одну групу неприпустимо.



Рис. 1.1. Типологізація показників за напрямом впливу на стан соціально-трудового партнерства

Більш універсальним способом урахування зворотного впливу показників-дестимуляторів є обчислення для них обернених коефіцієнтів:

$$z_{ij} = \frac{1}{z_{ij}^{dst}} \quad (1.4),$$

де  $z_{ij}$  – значення оберненого коефіцієнта у j-го елемента сукупності;

$z_{ij}^{dst}$  – стандартизоване значення показника-дестимулятора у j-го елемента сукупності.

Такі обернені коефіцієнти не набувають властивостей повноцінних показників-стимуляторів. Але вони адекватно відображають вплив негативних факторів, оскільки не збільшують, а зменшують інтегральну оцінку.

Сформована система показників забезпечує комплексність охоплення предмета дослідження і має складну структуру. Показники, об'єднані по блоках, є однорідними щодо даного напрямку розвитку соціально-трудового партнерства, і середні оцінки по блоках мають самостійне значення для аналізу та порівнянь. Тому доцільно розраховувати загальну інтегральну оцінку на базі часткових, “внутрішньоблокових” оцінок, а не безпосередньо по сукупності нормованих показників. Це також значно полегшує визначення вагових коефіцієнтів, оскільки зважування проводиться уже по блоках.

Оскільки нормовані показники – це коефіцієнти, обчислені з різною базою порівняння, з точки зору математичної статистики їх не можна додавати. Тому часткова блокова оцінка (яка за своїми властивостями також є багатовимірною середньою) розраховується за формулою простої геометричної середньої:

$$\bar{z}_j = \sqrt[\sum i]{\prod z_{ij}} \quad (1.5),$$

де  $\bar{z}_j$  – середня блокова оцінка у j-го елемента сукупності;

$z_{ij}$  – стандартизоване значення i-го показника у j-го елемента сукупності;

$\Pi$  – символ добутку;

$\sum i$  – кількість показників у блоці.

З урахуванням існування показників-дестимуляторів формула (1.5) набуває такого вигляду:



$$\bar{z}_j = \sqrt[\sum i]{\frac{\prod z_{ij}^{st}}{\prod z_{ij}^{dst}}} \quad (2.7).$$

Одержані часткові середні по Волині і районах представлені в табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Показники рівня розвитку соціально-трудового партнерства за окремими напрямками на Волині та районах у 2003-2004 роках

	Розвиток виробництва, забезпечення зайнятості		Оплата праці, рівень доходів		Умови праці		Соціальний захист		Рівень організації	
	блок 1		блок 2		блок 3		блок 4		блок 5	
	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003
Горохівський	1,901	2,325	2,159	1,831	1,268	1,195	0,124	0,169	20,664	20,770
Іваничівський	2,824	2,358	2,869	3,011	0,572	0,530	0,253	0,100	20,748	20,821
Камінь-Каширський	2,606	2,335	0,723	1,931	3,652	3,524	0,000	0,096	20,897	20,986
Ківерцівський	2,072	2,264	1,125	0,987	0,615	1,189	0,044	0,100	19,941	20,003
Локачинський	1,837	2,078	1,104	1,005	0,925	0,461	0,054	0,049	19,806	19,914
Луцький	2,391	3,351	1,453	2,107	1,063	1,000	0,323	0,118	18,039	18,132
Любешівський	2,547	3,342	0,624	0,887	0,714	0,663	0,000	0,147	21,231	21,315
Любомльський	2,002	2,839	1,863	1,436	0,634	0,589	0,032	0,180	20,595	20,656
Маневицький	2,017	2,665	0,850	1,576	0,668	1,291	0,094	0,180	21,237	21,305
Ратнівський	2,245	2,845	2,021	1,826	0,731	1,439	0,213	0,302	19,476	19,551
Рожищенський	2,452	2,546	1,486	1,226	1,006	0,635	0,144	0,217	18,246	18,300
Старовижівський	1,943	2,830	1,518	1,240	1,457	0,643	0,150	0,140	20,397	20,500
Турійський	1,604	2,430	1,476	1,120	1,712	1,604	0,144	0,090	21,398	21,530
Шацький	2,065	2,436	1,902	1,296	0,645	0,599	0,000	0,089	19,242	19,284
м. Володимир-Волинський і район	2,707	2,378	3,219	3,429	0,829	0,950	0,583	0,581	20,077	20,177
м. Ковель і район	2,692	3,098	3,328	3,100	1,232	0,660	0,508	0,643	20,215	20,308
м. Луцьк	3,521	3,948	2,620	2,403	1,284	0,929	1,000	0,912	20,754	20,858
м. Нововолинськ	2,327	3,049	1,072	0,667	1,241	2,009	0,314	0,295	21,313	21,301
По області	2,465	2,903	1,831	1,663	0,267	0,255	4,586	4,602	20,978	21,063

Часткова середня оцінює окремо кожен напрям розвитку соціально-

трудового партнерства згідно визначеної структури системи показників. Робити зіставлення між блоками поки що недоцільно, оскільки невідома їх сила впливу на узагальнюючу оцінку. Проте можна зробити висновки стосовно ступеня варіативності блокових характеристик.

Оцінка по області є оберненою величиною коефіцієнта варіації, отже, чим вона вища, тим більш однорідна сукупність за даною синтетичною ознакою, чим нижча – тим сильніша варіація. Як видно з табл. 1.1, найбільш однорідна територія Волині за ознакою організаційного рівня соціального партнерства: середня оцінка по цьому блоку у 2003 р. становила 20,978 ; у 2004 р. – 21,063, і значно вища, ніж по всіх інших блоках. Це свідчить про приблизно однаковий рівень охоплення працюючих колективними договорами та стан їх виконання в регіонах. У часі відбувається ще більше зближення цих показників, що відображає зростання оцінки.

Значно сильніша диференціація регіонів за ознаками соціальної захищеності на робочому місці та рівнем доходів населення (середні оцінки у 2003 р. відповідно 4,586 і 1,831; у 2004 р. – 4,602 та 1,663). Але найбільші регіональні відмінності спостерігаються в забезпеченні зайнятості та умовах праці, по яких середні оцінки становили у 2003 р. відповідно 2,465 і 2,903 та 0,267 і 0,255 – у 2004 р.. Це означає, що ступінь варіації вихідних показників, з яких сформовано ці ознаки, по області перевищує 50 % і по них відбувається подальша регіональна диференціація.

Для полегшення аналізу територіальних відмінностей районів було проранжовано показники рівня розвитку соціально-трудоого партнерства за порядком зменшення. Тобто, перший ранг має район, у якого найвищий (найкращий) показник по даному блоку, останній (18-й) – район, у якого найнижчий (найгірший) показник. Результати ранжування зведено в табл. 1.2.

В першому блоці, який характеризує рівень розвитку соціального партнерства стосовно розвитку виробництва і забезпечення зайнятості, лідируючі позиції займають м. Луцьк та Ковель, чії високі показники обумовлені особливими статусами цих міст. Показник по м. Луцьку майже вдвічі перевищує середній рівень по області, по м. Ковелю – у півтора рази. В

цих містах найнижчі показники повного і часткового безробіття, найвищий рівень працевлаштування через Державну службу зайнятості. Місто Луцьк, крім того, набагато випереджає всіх інших за показниками виробництва валової продукції та рівня зайнятості.

Таблиця 1.2

Ранги регіонів України за рівнем розвитку окремих напрямів  
соціально-трудового партнерства у 2003-2004 роках

	Розвиток виробництва, забезпечення зайнятості		Рівень доходів		Умови праці		Соціальний захист		Рівень організації	
	блок 1		блок 2		блок 3		блок 4		блок 5	
	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003
Горохівський	16	16	5	7	5	6	11	9	8	8
Іваничівський	2	14	3	3	18	17	6	13	7	7
Камінь-Каширський	5	15	17	6	1	1	16	15	5	5
Ківерцівський	11	17	13	16	17	7	14	14	13	13
Локачинський	17	18	14	15	10	18	13	18	14	14
Луцький	8	2	12	5	8	8	4	12	18	18
Любешівський	6	3	18	17	13	11	16	10	4	2
Любомльський	14	7	8	10	16	16	15	7	9	9
Маневицький	13	9	16	9	14	5	12	8	3	3
Ратнівський	10	6	6	8	12	4	7	4	15	15
Рожищенський	7	10	10	13	9	14	9	6	17	17
Старовижівський	15	8	9	12	3	13	8	11	10	10
Турійський	18	12	11	14	2	3	10	16	1	1
Шацький	12	11	7	11	15	15	16	17	16	16
м. Володимир-Волинський і район	3	13	2	1	11	9	2	3	12	12
м. Ковель і район	4	4	1	2	7	12	3	2	11	11
м. Луцьк	1	1	4	4	4	10	1	1	6	6
м. Нововолинськ	9	5	15	18	6	2	5	5	2	4

Високі ранги по першому блоку мають розвинуті мм. Володимир-Волинськ та Нововолинськ, в яких високі показники виробництва, ефективно працює Державна служба зайнятості щодо працевлаштування, нижчий середнього рівень безробіття. Проте в них досить поширене часткове безробіття, особливо в Ново волинську.

Найнижчі ранги за рівнями розвитку виробництва і зайнятості одержали:

Ківерцівський, Шацький, Маневицький, Любомльській, Старовижівський, а також Горохівський, Локачинській та Турійській райони. В цих районах дуже низькі виробничі показники, найвищі рівні повного і часткового безробіття, значно нижчі за середній рівень зайнятості та ефективність роботи Державної служби зайнятості.

По другому блоку, який віддзеркалює успіхи регіонів щодо підвищення доходів населення, розподіл рангів схожий з першим блоком, що свідчить про тісний зв'язок між зайнятістю та доходами.

На перших місцях опинилися м. Володимир-Волинській, Луцьк та Ковель. В них майже відсутня заробітна плата нижче законодавчо визначеного мінімуму, її середньомісячний рівень випереджає всіх інших за розміром, невелика заборгованість по фонду оплати праці.

Найгірший стан розвитку соціального партнерства щодо підвищення доходів населення спостерігається в м. Нововолинську, Любешівському, Ківерцівському, Локачинському, Турійському районах. На цих територіях найвищий рівень середньомісячної заробітної плати в розрахунку на одного штатного працівника, значна заборгованість з оплати праці і суттєвим джерелом існування служить особисте селянське господарство.

По третьому блоку, який показує стан розвитку соціального партнерства в галузі умов праці, розподіл районів за рангами відмінний від двох попередніх. Несприятливі або небезпечні умови праці найчастіше існують на промислових підприємствах. Тому в цьому блоці кращі позиції займають райони, де серед видів економічної діяльності переважає зайнятість у сільському господарстві і відсутня важка промисловість: Камінь-Каширський, Турійський, Горохівський. Навіть м. Володимир-Волинськ, не дивлячись на переважання в структурі зайнятості населення невиробничих галузей економіки, опинилося лише на 9 місці.

Відповідно, низькі оцінки щодо умов праці одержали більш промислово розвинуті райони: м. Луцьк і Ковель. В них найбільша частка працюючих в шкідливих умовах і найвищі показники виробничого травматизму. Більше половини потерпілих на виробництві в області припадало на м. Нововолинськ,

де зосереджено видобуток вугілля.

Низьку оцінку розвитку соціального партнерства стосовно умов праці мають також Локачинський і Маневицький райони, де значна частка працюючих в шкідливих умовах.

Досить важко пов'язати з оцінками, одержаними в попередніх блоках, ранги регіонів по розвитку соціального партнерства щодо соціального захисту (четвертий блок). З одного боку, високі ранги одержали промислово розвинуті міста: Луцьк, Ковель, Нововолинськ. Це можна пояснити тим, що підприємства в цих районах змушені приділяти більше уваги рівню кваліфікації своїх працівників і мають фінансові можливості для виділення коштів на додаткові пільги і компенсації для них.

З другого боку до десятки кращих по цьому блоку увійшли Ратнівський, Рожищенський, Любомльський райони. Їх високій ранг був забезпечений порівняно великим розміром додаткових соціальних виплат, при тому, що показники підвищення кваліфікації були істотно нижчі середнього рівня по області. Очевидно, це пов'язано з підвищенням розміру мінімальної заробітної плати, – підприємства вимушені значно більше витратити на оплату праці і на додаткові пільги та компенсації у них не вистачає грошей.

П'ятий блок дає оцінку розвитку колективних договірних відносин. Найкращих успіхів в цьому напрямку досягли Турійський і Маневицький райони, в яких дуже високий рівень охоплення працюючих колективними договорами і рівень їх виконання становить 95 %. Високі ранги також мають Любешівський, Камінь-Каширський райони і м.Нововолинськ.

Найкращий рівень виконання положень колективних договорів в м. Луцьку, але ними охоплено незначна кількість працюючих. Як наслідок, він посідає тільки 6 сходинку. Такий низький показник можна пояснити великою кількістю установ державного управління, працівники яких підпадають під статус державних службовців.

Найнижчі ранги одержали Рожищенський, Швацький, Ратнівський райони. В них колективними договорами охоплена невелика кількість працюючих, а стан виконання укладених зобов'язань нижчий середнього по області.

**Висновки.** Соціально-трудове партнерство є складним багатограним явищем, тому комплексна оцінка його передбачає використання системи показників, що характеризують різні напрями колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин та ефективність діяльності партнерів. Системоутворюючим підходом взято принцип однорідності показників у блоках і комплексність охоплення предмета дослідження в цілому. На основі вивчення міжнародних рекомендацій, чинного національного законодавства і наявного інформаційного забезпечення сформована система статистичних показників-індикаторів стану розвитку та ефективності соціально-трудового партнерства, яка складається з п'яти блоків: забезпечення зайнятості, підвищення рівня доходів, умови праці, соціальний захист і рівень організації договірного процесу.

Стан розвитку соціально-трудового партнерства в області не може бути вимірний одним реальним показником і потребує багатовимірної оцінки. Дослідження показало, що найбільш доцільним є метод багатовимірної середньої із стандартизованих показників з урахуванням їх варіації та сили впливу на результативну оцінку.

Результати апробації методики на фактичних даних показують, що досягти поєднання найкращих оцінок по всіх блоках показників в одному регіоні практично неможливо.

Проведене дослідження доводить правомірність використання запропонованого методу аналізу для створення багатовимірної оцінки розвитку соціально-трудового партнерства і дослідження її окремих складових. Здійснений аналіз дозволяє проводити територіальні і динамічні порівняння, виявляти резерви раціоналізації переговорного процесу та підвищення ефективності взаємодії суб'єктів соціально-трудового партнерства, може використовуватися з метою прогнозування.

#### **Перелік посилань**

1 Герасимчук В.І. **Соціально-трудові відносини як фактор соціалізації ринку праці: методологічні аспекти** // Зайнятість і ринок праці: Міжвід. наук. зб. – К.: РВПС України НАН України, 2001. – Вип. 15. – С. 56-64.

2 <http://uspp.org.ua/fru> " Федерація роботодавців України сприятиме удосконаленню діяльності Національної ради соціального партнерства"

3 Палига Є. М., Мельник Д.С. Підходи до формування партнерських відносин. - Львів: Інститут регіональних досліджень НАН України, 2000. – 46 с.

4 Задорожний Г.В., Коврига О.В., Смолувик В.В. Соціальне партнерство - реальний шлях до відкритого суспільства - Х.:ХІІМ, 2000. - 192 с.

5. Жуков В.І. Оцінка рівня колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин в Україні // Вісник Академії праці і соціальних відносин. – 2002. – № 5. – С. 34-41.

6 Гончарук О.С. Оцінка рівня соціального партнерства на виробничому, територіальному та національному рівнях в Україні // Вісник Академії праці і соціальних відносин. – 2002. – № 5. – С. 42-47.

7 Матеріали підсумкової колегії Головного управління праці, соціальних питань та в справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи Волинської Облдержадміністрації. – Луцьк: Волинське обласне управління статистики, 2005.

8 Барышев В. Социальное партнерство как фактор стабилизации // Человек и труд – 2003. – № 7. – С. 77-80.

9 Герасименко С., Свистун С. Узагальнююча оцінка соціально-економічних явищ // Проблеми статистики: Зб. наук. праць. – К.: НДІ статистики, 2000. – № 2. – С. 14-19.

10 Шишкін В. Методика оцінювання рівня людського розвитку // Проблеми статистики: Зб. наук. праць. – К.: НДІ статистики, 1999. – № 1. – С. 234-238.

11 Справочник по прикладной статистике. В 2-х т. Т.2: Пер. с англ. / Под ред. Э.Ллойда, С.А.Айвазяна, Ю.Н.Тюрина. – М.: Финансы и статистика, 1990.

12 Проніна І.І. Рівень життя населення України: методи аналізу та напрями підвищення: Автореф. дис. к-та екон. наук: 08.09.01 / РВПС НАНУ. – К., 2002. – 20 с.

**Andriy Kolosok. Post Graduate Student**

**Lutsk State technical University**

**The Analysis and Methodical Bases of the Estimation of socio  
labor Partnership development in the Volyn region**

**ANNOTATION**

**The clause offers a technique of the estimation of socio Labor partner ship  
development in the region, and is introduced on an example of Volyn region**