

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

© 2014 ДОРОШ О. В.

УДК 349.2(477)

Дорош О. В. Соціально-економічний механізм забезпечення гідної праці в Україні

У статті визначено, що основними напрямками вдосконалення соціально-економічного механізму забезпечення гідної праці є імплементація прогресивних міжнародних стандартів у діяльність вітчизняних підприємств; запровадження державного моніторингу рівня забезпечення гідної праці; оновлення трудового законодавства і соціально-трудова відносин; встановлення справедливого рівня державних соціальних стандартів; розробка державних і регіональних програм, спрямованих на створення нових робочих місць, державна підтримка малого бізнесу; оптимізація частки заробітної плати в структурі валового внутрішнього продукту; забезпечення гендерної рівності в питаннях оплати праці та доступу до керівних посад; імплементація цінностей соціальної відповідальності; вжиття заходів на державному рівні для подолання «прекарізаційних» тенденцій; консолідація зусиль соціальних партнерів, підвищення соціальних гарантій для працівників; підвищення соціальної згуртованості та соціальної відповідальності на всіх рівнях; забезпечення соціальної справедливості у сфері зайнятості.

Ключові слова: гідна праця, соціально-економічний механізм, продуктивна зайнятість, соціально-трудова сфера, соціальна відповідальність, соціальна згуртованість.

Рис.: 1. **Бібл.:** 9.

Дорош Олеся Василівна – викладач, кафедра менеджменту і маркетингу, Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника (вул. Шевченка, 57, Івано-Франківськ, 76018, Україна)

E-mail: olesja_dorosh@ukr.net

УДК 349.2(477)

UDC 349.2(477)

Дорош О. В. Социально-экономический механизм обеспечения достойного труда в Украине

В статье определено, что основными направлениями совершенствования социально-экономического механизма обеспечения достойного труда является имплементация прогрессивных международных стандартов в деятельность отечественных предприятий; введение государственного мониторинга уровня обеспечения достойного труда; обновление трудового законодательства и социально-трудова отношений, установление справедливого уровня государственных социальных стандартов, разработка государственных и региональных программ, направленных на создание новых рабочих мест; государственная поддержка малого бизнеса; оптимизация доли заработной платы в структуре валового внутреннего продукта, обеспечение гендерного равенства в вопросах оплаты труда и доступа к руководящим должностям; имплементация ценностей социальной ответственности; принятие мер на государственном уровне для преодоления «прекарризационных» тенденций; консолидация усилий социальных партнеров, повышение социальных гарантий для работников, повышение социальной сплоченности и социальной ответственности на всех уровнях, обеспечение социальной справедливости в сфере занятости.

Ключевые слова: достойный труд, социально-экономический механизм, продуктивная занятость, социально-трудова сфера, социальная ответственность, социальная сплоченность.

Рис.: 1. **Библ.:** 9.

Дорош Олеся Васильевна – преподаватель, кафедра менеджмента и маркетинга, Прикарпатский национальный университет им. В. Стефаника (ул. Шевченко, 57, Івано-Франковск, 76018, Украина)

E-mail: olesja_dorosh@ukr.net

Dorosh Olesia V. Socio-economic Mechanism of Ensuring Decent Work in Ukraine

The article shows that the main directions of improvement of the socio-economic mechanism of ensuring decent work is implementation of progressive international standards in activity of domestic enterprises; introduction of state monitoring of the level of ensuring decent work; renovation of the labour legislation and social-labour relations, establishment of the fair level of state social standards, development of state and regional programmes directed at creation of new working places; state support of small business; optimisation of the share of wages in the structure of GDP, ensuring gender equality in the issues of labour reimbursement and access to managerial positions; implementation of values of social responsibility; taking measures at the state level for overcoming “precarisation” tendencies; consolidation of efforts of social partners, increase of social guarantees for employees, increase of social cohesion and responsibility at all levels, and ensuring social justice in the sphere of employment.

Key words: decent work, socio-economic mechanism, productive employment, social-labour sphere, social responsibility, social cohesion.

Pic.: 1. **Bibl.:** 9.

Dorosh Olesia V. – Lecturer, Department of Management and Marketing, Pre-Carpathian National University named after V. Stefanyk (vul. Shevchenka, 57, Ivano-Frankivsk, 76018, Ukraine)

E-mail: olesja_dorosh@ukr.net

Підвищення рівня забезпечення гідної праці в Україні є однією з найважливіших проблем в соціально-трудова сфері, яка потребує вирішення. Безліч викликів, з якими стикається сучасний працівник, значною мірою пов'язані з нестабільністю, «негарантованістю» праці, негативними змінами, які обумовлені перманентними кризовими явищами. Гідну винагороду за працю, роботу в безпечних для здоров'я умовах та її офіційний характер стає все важче забезпечити. Багато питань, обов'язкових для цілісної імплементації концепції гідної праці, часто важко вирішити на рівні окремих підприємств. Тому процес запровадження концепції гідної праці, підвищення рівня її забезпечення має бути організований саме на макро-рівні, адже комплексне вирішення цих питань, моніторинг

та управлінські рішення ефективні тільки за умови скоординованої роботи всіх органів державної влади, організацій працівників і роботодавців за співпраці з міжнародними організаціями, у першу чергу з МОП.

Соціально-економічний механізм забезпечення гідної праці складається з таких трьох блоків – нормативно-правове забезпечення, організаційно-економічне забезпечення, соціально-економічне забезпечення, у кожному з яких визначені пріоритетні завдання, що потребують вирішення (рис. 1).

Незважаючи на зменшення чисельності працівників, які здійснюють трудову діяльність в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, ситуація у сфері охорони праці та промислової безпеки в Україні залишається

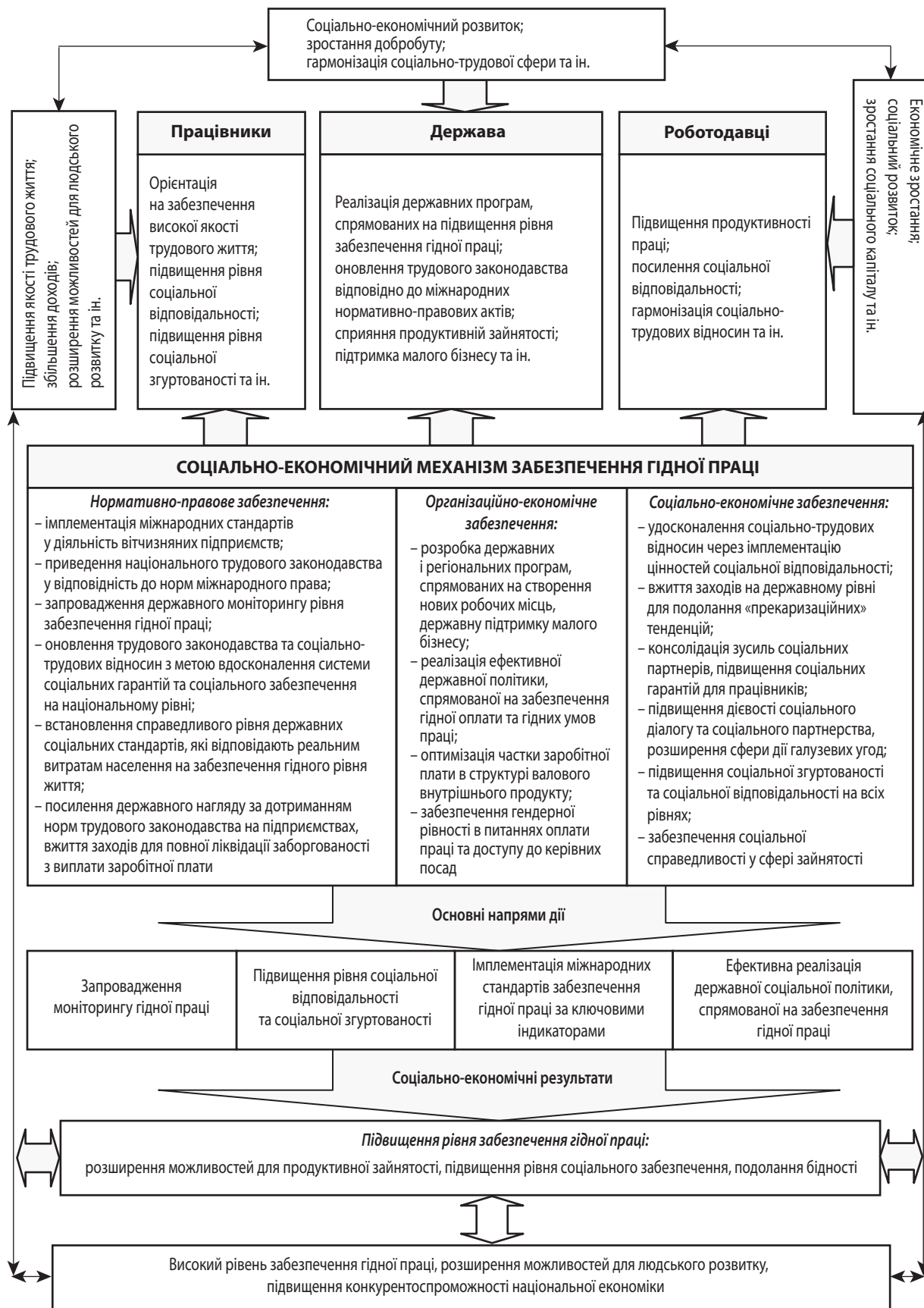


Рис. 1. Схема дії соціально-економічного механізму забезпечення гідної праці

Розроблено автором.

складною. Тому імплементація міжнародних стандартів у сфері охорони праці та промислової безпеки в діяльність вітчизняних підприємств є важливим напрямом підвищення рівня **нормативно-правово забезпечення гідної праці**.

Діяльність Міжнародної організації праці має провідну роль у поширенні у світі універсальних вимог у сфері праці. МОП докладає значних зусиль на міжнародному рівні для підвищення безпеки праці, розробки нормативно-правової бази забезпечення здорових і безпечних умов праці, попередження професійних захворювань та виробничого травматизму, удосконалення статистики праці. Ці питання знайшли відображення в таких документах МОП: Рекомендація щодо загальних принципів організації систем інспекції для забезпечення втілення в життя законів і правил стосовно захисту працівників № 20 від 29.10.1923 р., Рекомендація щодо запобігання нещасним випадкам на виробництві № 31 від 21.06.1929 р., Конвенція про допомоги у випадках виробничого травматизму № 121 від 04.06.1980 р., Конвенція 1981 р. про безпеку й гігієну праці та виробничі середовища № 155 від 22.06.1981 р., ратифікована Законом № 3988-VI (3988-17) від 02.11.2011 р., Рекомендація про перелік професійних захворювань, повідомлення про нещасні випадки на виробництві й професійні захворювання та їх реєстрацію № 194 від 20.06.2002 р., Конвенція «Про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці» № 187 від 15.06.2006 р.

Питання забезпечення гідних умов праці представлені в таких міжнародних стандартах: OHSAS 18001 – (Occupational Health and Safety Management Systems), SA8000 (Social Accountability International 8000), ISO 26000:2010 (Guidance on social Responsibility), GRI (Global Reporting Initiative) – Sustainability Reporting Guidelines.

Міжнародні стандарти та нормативно-правові акти у сфері забезпечення гідної праці створюють підґрунтя для розробки національних стандартів і стандартів підприємств, систем промислової безпеки, сприяють дотриманню безпечних умов праці, зменшенню виробничого травматизму, підвищенню рівня охорони праці. Саме реалізація ефективної державної політики, спрямованої на забезпечення гідних умов праці, може сприяти підвищенню рівня охорони праці. У цьому контексті одним з найбільш ефективних заходів є посилення державного контролю за дотриманням законодавчих та інших нормативних актів з охорони праці, який в Україні здійснюють: Генеральний прокурор України й підлеглі йому прокурори, Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України, Державна інспекція техногенної безпеки України, Державний комітет з ядерної та радіаційної безпеки, органи Державного пожежного нагляду управління пожежної охорони Міністерства внутрішніх справ України, органи й установи санітарно-епідемічної служби Міністерства охорони здоров'я України. Також доцільною є реалізація державної політики, спрямованої на залучення інвестицій міжнародних організацій для вирішення проблем у сфері безпеки праці, забезпечення гідних умов праці.

Отже, для вдосконалення соціально-економічного механізму забезпечення гідної праці необхідна імплементація міжнародних стандартів у сфері охорони праці та промислової безпеки, впровадження прогресивного зарубіжного досвіду в діяльність вітчизняних підприємств, підвищення рівня соціальної відповідальності роботодавців і працівників у сфері охорони праці та промислової безпеки, вжиття заходів для зменшення рівня виробничого травматизму та кількості випадків професійних захворювань.

У рамках удосконалення *нормативно-правово забезпечення гідної праці* також важливим є приведення національного трудового законодавства у відповідність до норм міжнародного права, оновлення трудового законодавства і соціально-трудова відносин з метою вдосконалення системи соціальних гарантій та соціального забезпечення на національному рівні. Для цього необхідно перейти від управління соціальними виплатами «у ручному режимі» до економічно обґрунтованих розмірів соціального забезпечення, які відповідають реальним витратам населення.

Встановлення справедливого рівня державних соціальних стандартів – мінімальної заробітної плати, прожиткового мінімуму, мінімальної пенсії, які відповідають реальним витратам населення на забезпечення гідного рівня життя, є важливою передумовою зниження соціальної напруженості, посилення рівня соціальної згуртованості в Україні.

На жаль, розміри мінімальних державних соціальних стандартів і гарантій є заниженими [5]:

1) методика визначення прожиткового мінімуму, який має виконувати функцію базового соціального стандарту, потребує оновлення. Для визначення прожиткового мінімуму в Україні продовжують діяти набори, які були затверджені Постановою Кабінету Міністрів України від 14.04.2000 р. № 656. Отже, споживчий кошик в Україні не переглядався вже 13 років. Величина прожиткового мінімуму не враховує низку життєво необхідних витрат: на будівництво чи купівлю житла або одержання його у найм, освіту, оздоровлення, утримання дітей у дошкільних навчальних закладах, платні медичні послуги тощо. Включення цих витрат у прожитковий мінімум відповідало б принципам його формування, закріпленим у Законі України «Про прожитковий мінімум», а також міжнародним стандартам, визначеним Конвенцією МОП № 117 про основні цілі та норми соціальної політики.

Продовжує застосовуватись практика управління «у ручному режимі» соціальними виплатами на основі показника «рівень забезпечення прожиткового мінімуму», що взагалі нівелює значення прожиткового мінімуму як базового соціального стандарту, суперечить чинному законодавству, обмежує рівень соціальної допомоги. Усе більшої актуальності набуває питання переходу до вищого соціального стандарту – мінімального споживчого бюджету;

2) занижені державні стандарти оплати праці, зокрема низький рівень мінімальної заробітної плати, яка станом на 1 січня 2014 р. становила 1218,0 грн/міс. Співвідношення мінімальної заробітної плати та середньої заробітної плати суттєво відстає від загальноприйнятого в розвинутих європейських країнах показника 50 – 60%, навіть спостерігається тенденція до його поступового зменшення: у 2010 р. воно становило 39,7%, у 2011 р. – 36,6%, у 2012 р. – 36,5 %. МОП визначено, що розмір мінімальної зарплати повинен становити не менше 60% середньомісячної заробітної плати. Це призводить до того, що фактичний розмір заробітної плати не забезпечує виконання її стимулюючої та відтворювальної функцій, веде до збільшення чисельності так званих «працюючих бідних».

Досить суттєвою проблемою в соціально-трудова сфері є також заборгованість з виплати заробітної плати, яка у 2012 р. становила 893,7 млн грн, а у 2013 р. відбувалось її подальше збільшення. Для подолання цього негативного явища доцільно забезпечити виконання міжнародних

нормативно-правових актів у сфері праці, зокрема створення Фонду гарантійних трудових виплат (відповідно до Конвенції МОП № 173 1992 р. про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця), забезпечення достатньої кількості інспекторів з праці Державної інспекції України з питань праці (відповідно до Конвенції МОП № 8). Крім того, доцільним є запровадження персональної відповідальності керівників підприємств за порушення термінів виплати заробітної плати, законодавче закріплення права працівника призупити роботу при затримці заробітної плати на 1 місяць і більше, проведення комплексних перевірок організацій, які мають заборгованість більше 3 місяців, збільшення обсягів фінансування бюджетної сфери.

Важливим залишається завдання детінізації заробітної плати і посилення соціальної захищеності працівників [2].

У рамках блоку організаційно-економічного забезпечення необхідна розробка державних і регіональних програм, спрямованих на створення нових робочих місць, державну підтримку малого бізнесу.

Досліджуючи проблеми забезпечення зайнятості в Україні, варто відзначити, що на державному рівні діють нормативно-правові акти, спрямовані на вирішення проблем у сфері зайнятості. До них можна віднести передусім Програму сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 р., затверджену Постановою Кабінету Міністрів України від 15 жовтня 2012 р. № 1008 та Державну програму забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 р., затверджену Постановою Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2013 р. № 717.

Програма сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 р., затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 15 жовтня 2012 р. № 1008, спрямована на розширення можливостей реалізації права громадян на гідну працю, підвищення їх доходів; стимулювання зацікавленості роботодавців у створенні нових робочих місць, збереженні та розвитку трудового потенціалу; підвищення ролі учасників соціального діалогу (об'єднань організацій роботодавців і професійних спілок), зацікавлених у позитивних змінах на ринку праці.

На досягнення гендерної рівності спрямована Державна програма забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 р., затверджена Постановою Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2013 р. № 717, метою якої є впровадження гендерної справедливості в усі сфери життєдіяльності суспільства.

Питання, пов'язані з розвитком підприємницької діяльності, представлені передусім у таких нормативних актах: Закон України «Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні» від 22 березня 2012 р. № 4618-VI; Національна програма сприяння розвитку малого підприємництва в Україні, затверджена Законом України від 21 грудня 2000 р. № 2157-III (метою Програми є створення належних умов для реалізації конституційного права на підприємницьку діяльність, а також підвищення добробуту громадян України шляхом залучення широких верств населення до такої діяльності) та Концепція Загальнодержавної програми розвитку малого і середнього підприємництва на 2014 – 2024 рр., схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28 серпня 2013 р. № 641-р, в якій обгрунтовується необхідність ослаблення

державного контролю над веденням господарської діяльності, розширення можливостей для отримання кредитів, залучення приватних компаній для реалізації проектів державно-приватного партнерства. Усе це має забезпечити прискорення розвитку малого і середнього підприємництва в Україні, поліпшити бізнес-клімат, створити нові робочі місця, підвищити доходи населення, а також наповнити український ринок вітчизняними товарами та послугами.

Слід зазначити, що розвиток малого бізнесу стримує значне податкове навантаження. Так, за рейтингом «Doing business» [8], який відображає легкість ведення підприємницької діяльності, дозволяє визначити якість правил її регулювання, що підвищують чи обмежують ділову активність, Україна у 2013 р. посіла 112-е місце серед 189 учасників рейтингу. У минулорічному рейтингу [7] наша країна посіла 137-е місце серед 185 досліджуваних країн, тобто за рік рейтинг Україна зріс на 28 пунктів, однак ще багато резервів для розвитку. Найбільшого прогресу Україна досягла у сфері отримання дозволів на будівництво (країна перемістилася зі 183 на 41-е місце) та реєстрації прав власності (тут Україна піднялася зі 197 до 97-го місця). Свій кращий результат (13-е місце) Україна отримала за легкістю надання кредитів. У цьому відношенні Україна випередила навіть Бразилію, яка активно розвивається.

У рамках удосконалення соціально-економічного механізму забезпечення гідної праці, першочерговими заходами для забезпечення гідної зайнятості вважаємо: зменшення податкового тиску на малий бізнес, надання підтримки новим бізнес-проектам у перші 2-3 роки діяльності, формування сприятливого інвестиційного клімату для залучення іноземних інвестицій, створення нових робочих місць за рахунок розвитку високотехнологічного виробництва, що забезпечується високим науковим потенціалом вітчизняних науково-дослідницьких організацій. Варто відзначити, що реалізація всіх заходів у сфері зайнятості має відбуватись відповідно до реальних потреб ринку праці, трудового потенціалу населення. Будь-які заходи, запроваджені на державному рівні, можуть бути ефективно реалізованими лише за підтримки населення, відповідного організаційного та нормативно-правового забезпечення.

Характеризуючи сучасні напрями вирішення проблем у сфері забезпечення зайнятості та розвитку малого бізнесу, варто відзначити, що, незважаючи на розроблені Державні програми та чисельні нормативно-правові акти, ситуація у сфері забезпечення гідної зайнятості залишається складною. Особливо гострою є проблема забезпечення гідного рівня доходів для працівників, що на макrorівні відображає такий індикатор, як частка заробітної плати в структурі валового внутрішнього продукту. У 2005 – 2012 рр. цей індикатор коливався від 48,8% до 51,0%. Частка заробітної плати в структурі ВВП у 2005 р. становила 49,1%, у 2006 р. – 49,4%, у 2007 р. – 48,8%, у 2008 р. – 49,6%, у 2009 р. – 49,4%, у 2010 р. – 49,9%, у 2011 р. – 48,9%, у 2012 р. – 51,0% [6, с. 36]. Отже, частка оплати праці у ВВП в Україні значно нижча, ніж у розвинутих країнах, де у 2011 р. частка оплати праці у ВВП становила близько 65,0%. Слід зазначити, що частка заробітної плати у загальних доходах населення у 2005 – 2012 рр. знаходилась у межах 40,8 – 44,8%. Так, у 2005 р. вона становила 42,1%, у 2006 р. – 43,5%, у 2007 р. – 44,8%, у 2008 р. – 43,3%, у 2009 р. – 40,8%, у 2010 р. – 40,8%, у 2011 р. – 41,8%, у 2012 р. – 42,2% [6, с. 375]. Отже, частка заробітної плати в структурі доходів населення була критич-

но низькою – у середньому 42,4% замість рекомендованого значення у 65,0%. Також досить складною проблемою є те, що в структурі доходів населення частка соціальних виплат майже дорівнює частці заробітної плати.

Таким чином, на державному рівні необхідні заходи для оптимізації частки заробітної плати в структурі валового внутрішнього продукту. Важливим є перенесення акцентів з допомоги соціально вразливим верствам суспільства на розвиток ринку праці й максимальне розширення зайнятості, забезпечення гідної заробітної плати, підтримку малого бізнесу та реального сектора економіки, здійснення комплексу заходів щодо стимулювання легалізації незареєстрованої трудової діяльності.

У рамках блоку *соціально-економічного забезпечення* на державному рівні одним із першочергових завдань є вжиття заходів для подолання «прекарізаційних» тенденцій у соціально-трудої сфери. Слід зазначити, що «прекаріат» [4, с. 81] у найзагальнішому трактуванні – це суспільний прошарок, який знаходиться у скрутній, нестабільній соціальній ситуації. Відповідно «прекарії» – усі люди, що перебувають у нестабільних трудових відносинах, на які поширюються нестандартні (нестійкі, атипові, тимчасові тощо) форми зайнятості; усі, хто перебиваються від приробітку до приробітку, від однієї соціальної допомоги до іншої. Що ж стосується терміна «прекарізація», то його можна трактувати як поширення багатоманітних форм нестандартної зайнятості й одночасно як суспільне явище, що пов'язане зі збільшенням прошарку людей, які відчувають хиткість, ненадійність, нестабільність свого стану, свого соціального буття.

Проблема прекарізації зайнятості не є новою для України, однак дієвих заходів для її вирішення поки що на державному рівні розроблено не було. Порівняно з країнами Європейського Союзу прекарізація зайнятості в Україні має свої особливості, зокрема значно менший негативний вплив чинить такий фактор, як чисельність нелегальних мігрантів, що складають вагому частку в прекаріаті у країнах ЄС. Однак значно більш гострою в Україні є проблема зайнятості населення в неформальному секторі економіки, основна частина якої здійснюється в сільському господарстві, торгівлі, сфері послуг.

Грунтуючись на досвіді європейських країн [9, с. 13 – 14], в яких проблеми прекарізації зайнятості МОП досліджує з середини 80-х років ХХ ст., ми вважаємо, що дієвими заходами з вирішення проблем ринку праці, пов'язаних з подальшою прекарізацією зайнятості, є: посилення державного контролю за дотриманням трудового законодавства; перегляд окремих аспектів державного регулювання ринку праці та соціальної політики, які сприяли зростанню нестандартної зайнятості; посилення соціальної відповідальності на всіх рівнях; заохочення роботодавців до створення постійних робочих місць; внесення змін до трудового законодавства, які дозволять розширити права тимчасових працівників; підвищення соціальної згуртованості.

В основі соціальної згуртованості суспільства – добробут абсолютної більшості громадян, гармонійні і стабільні відносини, мінімізація соціальної ізоляції та соціальної дезінтеграції. Варто відзначити, що соціальна згуртованість є складним, багатоплановим явищем. Вона розглядається як включеність і участь членів суспільства у політичному, економічному та культурному житті. Також її можна охарактеризувати і як почуття солідарності й належності до суспільства, що засноване на ефективному використан-

ні громадянських прав та інших надбань демократичного суспільства.

У Звіті з людського розвитку [3] зазначено, що соціальна згуртованість належить до цінностей, які є основою системного підходу до соціального, економічного та інституціонального розвитку, що дозволив західноєвропейським країнам просунутися вперед, зробити свою економіку конкурентоспроможною та забезпечити високий рівень соціальних стандартів. Звідси й сильний зв'язок між економічним добробутом, людським розвитком і цими цінностями.

Рівень соціальної згуртованості в Україні є досить низьким. Одним із найбільш значимих чинників, що негативно впливає на рівень соціальної згуртованості в Україні, є нерівність. Проблема нерівності для України значно гостріша, ніж у розвинутих країнах. Так, у країнах ЄС становище 10% найбільш заможних і 10% найбільш бідних відрізняється у 5 – 8 разів, а в Україні становище цих соціальних груп відрізняється у 29 разів [1]. Без побудови механізмів розподілу доходів, які б забезпечували розумне обмеження зростання високих доходів з використанням потенціалу економіко-правих заходів, практично неможливо зменшити нерівність, рівень бідності та створити умови для стійкого соціально-економічного розвитку.

ВИСНОВКИ

Практика ефективного ведення соціального діалогу ще не набула поширення в Україні. Однак у сучасних умовах для вирішення проблем у соціально-трудої сфері необхідна консолідація зусиль соціальних партнерів для підвищення соціальних гарантій. Саме підвищення дієвості соціального діалогу та соціального партнерства, розширення сфери дії галузевих угод можуть сприяти підвищенню рівня забезпечення гідної праці, подоланню «невпевненості в завтрашньому дні», розширенню прав працівників і хоча б частковому подоланню асиметрій у соціально-трудої сфері. Забезпечення соціальної справедливості у сфері зайнятості є необхідною передумовою імплементації концепції гідної праці в Україні.

Удосконалення соціально-економічного механізму забезпечення гідної праці має стати пріоритетним напрямом державної соціальної та економічної політики. Подальша імплементація концепції гідної праці має вирішальне значення для вирішення проблем у соціально-трудої сфері, продуктивної зайнятості, посилення соціальної відповідальності та згуртованості українського суспільства. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Глобальное экономическое развитие: тенденции, асимметрии, регулирование: монография / Под науч. ред. Д. Лукьяненко, А. Поручника, В. Колесова. – К.: КНЕУ, 2013. – 466 с.
2. **Гришнова О. А.** Детинізація оплати праці в контексті розвитку соціальної відповідальності в Україні / О. А. Гришнова, Є. І. Дрига // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. Спец. вип.: Праця у ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток : у 2-х т. – Т. 1. – К.: КНЕУ, 2012. – С. 300 – 311.
3. Звіт з людського розвитку в Україні за 2008 рік. Людський розвиток і європейський вибір України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.un.org.ua/files/File/ua_full-2.pdf

4. Колот А. М. Соціальна згуртованість як доктрина забезпечення стійкого розвитку суспільства в умовах глобальних викликів / А. М. Колот // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. Випуск 14. – Тернопіль : Економічна думка, 2009. – С. 76 – 84.

5. Постанова президії Федерації професійних спілок України від 11.12.2012 р. № П-15-7 «Про заходи з нагоди відзначення у 2013 році Всесвітнього дня соціальної справедливості» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.fpsu.org.ua/pro-fpu/komissii-fpu/142-den-socialnoi-spravedlivosti/247-zahodysocsprav>

6. Статистичний щорічник України за 2012 рік / За редакцією О. Г. Осауленка. – Київ, 2013. – 552 с.

7. Doing business 2013. Smarter Regulations for Small and Medium-Size Enterprises [Electronic recourse]. – Available at : <http://www.doingbusiness.org/~media/GIAWB/Doing%20Business/Documents/Annual-Reports/English/DB13-full-report.pdf>

8. Doing business 2014. Understanding regulations for small and medium-size enterprises [Electronic recourse]. – Available at : <http://www.doingbusiness.org/~media/GIAWB/Doing%20Business/Documents/Annual-Reports/English/DB14-Full-Report.pdf>

9. Moving from precarious employment to decent work / John Evans, Euan Gibb; International Labour Office; Global Union Research Network (GURN). – Geneva: ILO, 2009. – 74 p. (GURN discussion paper; no.13)

REFERENCES

“Doing business 2013. Smarter Regulations for Small and Medium-Size Enterprises” <http://www.doingbusiness.org/~media/GIAWB/Doing%20Business/Documents/Annual-Reports/English/DB13-full-report.pdf>

“Doing business 2014. Understanding regulations for small and medium-size enterprises” <http://www.doingbusiness.org/~media/GIAWB/Doing%20Business/Documents/Annual-Reports/English/DB14-Full-Report.pdf>

Evans, J., and Gibb, E. *Moving from precarious employment to decent work*. Geneva: ILO, 2009.

Globalnoe ekonomicheskoe razvitie: tendentsii, asimmetrii, regulirovanie [Global economic development trends, asymmetry regulation]. Kyiv: KNEU, 2013.

Hrishnova, O. A., and Dryha, Ye. I. “Detinizatsiia opłaty pratsi v konteksti rozvytku sotsialnoi vidpovidalnosti v Ukraini” [De-shadowing of wages in the context of social responsibility in Ukraine]. In *Formuvannia rynkovoï ekonomiky : Pratsia u KhKhl stolitti: novitni tendentsii, sotsialnyi vymir, innovatsiinyi rozvytok*, 300-311. Kyiv: KNEU, 2012.

Kolot, A. M. “Sotsialna zhurtovanist iak doktryna zabezpechennia stiikoho rozvytku suspilstva v umovakh hlobalnykh vyklykiv” [Social cohesion as the doctrine of sustainable development of society in terms of global challenges]. *Rehionalni aspekty rozvytku produktyvnykh syl Ukrainy*, no. 14 (2009): 76-84.

[Legal Act of Ukraine] (2012). <http://www.fpsu.org.ua/pro-fpu/komissii-fpu/142-den-socialnoi-spravedlivosti/247-zahodysocsprav>

Statystychnyi shchorichnyk Ukrainy za 2012 rik [Statistical Yearbook of Ukraine for 2012]. Kyiv, 2013.

“Zvit z liudskoho rozvytku v Ukraini za 2008 rik. Liudskyi rozvytok i ievropeyskyi vybir Ukrainy” [Human Development Report in Ukraine in 2008. Human Development and the European choice of Ukraine]. http://www.un.org.ua/files/File/ua_full-2.pdf

Науковий керівник – Грішнова О. А.,
доктор економічних наук, професор кафедри управління персоналом та економіки праці ДВНЗ Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана