

3. Kotljarov, I.D. (2015) "Internal crowdsourcing: an attempt of political economy analysis", *Mnogourovnevoe obshhestvennoe vosproizvodstvo: voprosy teorii i praktiki* (Multi-level social reproduction: Theory and Practice), No 9, pp. 104—111.
4. Rajzberg, B.A. (2013) "Modern economic dictionary", Infra-M, 512 p.
5. A Guide of the Project Management Body of Knowledge (1996). Project Management Institute, 1996
6. Krasin, V. (2014) "Creating the concept of the introduction of large-scale IT systems", *Week/RE*, No4 (859)
7. Dolzhenko, R.A. (2014) "Research scheme of labor relations analysis from the perspective of the new institutional approach", *Vestnik Omskogo universiteta. Jekonomika* (Herald Of Omsk University: Series «Economics»), No4, pp. 29—38.
8. Dolzhenko, R.A. (2015) "Cost benefit analysis of applying the new forms of labor relations in the organization", *Jekonomicheskij analiz: teorija i praktika* (Economic Analysis: Theory and Practice), No 35 (434), pp. 43—53.

Стаття надійшла до редакції 10.03.2016 р.

УДК 005.35:331.556

Коваленко І.Ф.,

канд. екон. наук, доцент,

Кицак Т.Г.,

канд. екон. наук, доцент,

кафедра управління персоналом та економіки праці,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»,

kizak1@ukr.net

Коваленко І.Ф.,

канд. экон. наук, доцент,

Кицак Т.Г.,

канд. экон. наук, доцент,

кафедра управления персоналом и экономики труда

ГВУЗ «Киевський національний економічний університет

имени Вадима Гетьмана»

Kovalenko I.F.,

PhD in Economics, Associate Professor,

Kitsak T.G.,

PhD in Economics, Associate Professor,

Personnel Management and Labour Economics Department,

SHEI «Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman»

ГІДНА ПРАЦЯ В КОНТЕКСТІ СОЦІАЛІЗАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ

**ДОСТОЙНЫЙ ТРУД В КОНТЕКСТЕ
СОЦИАЛИЗАЦИИ РЫНКА ТРУДА**

DECENT WORK IN THE CONTEXT SOCIALIZATION OF LABOUR MARKET

У статті розглянуто теоретичні проблеми розвитку концепції гідної праці в контексті соціалізації ринку праці, особливості соціалізації ринку праці та імплементації принципів гідної праці в Україні — як важливої умови та фактору розбудови соціально орієнтованої ринкової економіки, головною стратегічною метою якої є стабільне забезпечення високого життєвого рівня і зайнятості населення, реальне забезпечення прав і свобод громадян.

В статье рассматриваются теоретические проблемы развития концепции достойного труда в контексте социализации рынка труда, особенности социализации рынка труда и имплементации принципов достойного труда в Украине — как важнейшего условия и фактора построения социально ориентированной рыночной экономики, главной стратегической целью которой является стабильное обеспечение высокого жизненного уровня и занятости населения, реальное обеспечение прав и свобод граждан.

The article deals with the theoretical problem of decent work in the context of the socialization of the labor market, especially the socialization of the labor market and the implementation of decent work in Ukraine — as an important condition and factor in building a socially oriented market economy, the main strategic goal which is stable to ensure a high standard of living and employment population, the real protection of rights and freedoms.

Increasing importance at this stage is take the human aspect of the study of the economy, particularly the problem of human capital, the quality of working life, humanization of labor and decent work as one of the most pressing problems of modern economy and its institutions. This is due both to a deficit of decent work, which is a reality today, and the role and importance of work for each economically active person and society as a whole, and is associated with progress in all areas of economic and social life.

Ключові слова. Гідна праця, соціалізація ринку праці, соціальний розвиток, соціальна орієнтація економічного розвитку.

Ключевые слова. Достойный труд, социализация рынка труда, социальное развитие, социальная ориентация экономического развития.

Keywords. Decent work, socialization of the labor market, social development, social orientation of economic development.

Вступ. Реалізація концепції гідної праці на сучасному етапі розвитку України тісно пов'язана із соціалізацією ринку праці. Ці процесиформують основи соціально орієнтованої ринкової економічної системи, ознаками якої виступають ефективні взаємовідносини між його суб'єктами, результативна їх взаємодія, прояв гуманістичних практик. Що також активно впливає на людський розвиток, який визначається не лише досягнутим рівнем добробуту, а й зростанням людських можливостей щодо тривалості життя, здоров'я, рівня освіченості, користування політичними та економічними свободами. Пріоритетом соціально-економічних перетворень у напрямі соціалізації є, безперечно, забезпечення потреб людини — як працівника, власника, споживача. Тому все більшої актуальності набувають дослідження саме ролі людського фактору в економіці, зокрема, людського капіталу, якості трудового життя, гуманізації праці, забезпечення гідної праці. Перш за все, це пов'язано як з дефіцитом гідної праці, що є реальністю сьогодення, так і з роллю та значенням якості трудового життя для кожної економічно активної людини та суспільства в цілому.

Поява поняття «гідна праця» зумовлена еволюцією соціально-трудоких відносин у кінці ХХ — на початку ХХІ століття. Вона є імперативом, який найбільшою мірою протидіє викликам сьогодення, поширених глобалізацією світової

економіки, фінансово-економічною кризою та відповідними трансформаціями на ринку праці, радикальними змінами у структурі світової економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема гідної праці та соціалізація ринку праці досліджується в працях А.Гальчинського, О. Грішної, О. Герасименко, А.Колота, Е. Лібанової, Ю. Маршавіна, В. Онієнко, М. Семіної, Л. Шаульської та інших.

У вітчизняній науці триває процес напрацювання методологічних засад дослідження гідної праці та соціалізації ринку праці, зокрема, щодо розкриття змісту понять «гідна праця», «соціалізація», «соціалізація ринку праці», принципів функціонування ринку праці, визначення критеріїв оцінювання цих процесів. Втім, на наше переконання, подальшого наукового розвитку потребує концепція гідної праці в контексті соціалізації ринку праці як імперативу розбудови соціально орієнтованої економіки. Ці питання недостатньо досліджені, хоча саме вони заслуговують основної уваги з точки зору реалізації Програми гідної праці як важливої компоненти соціально-економічної політики нашої держави.

Метою дослідження є визначення методологічних засад дослідження гідної праці в контексті соціалізації ринку праці як найважливішої складової розбудови соціально орієнтованої економіки в Україні, яка забезпечувала б населенню гідний дохід, безпечні умови, соціальний захист, рівні можливості розвитку особистості та залучення до соціально-економічних процесів.

Результати дослідження. Розвиток інституту гідної праці залежить від рівня розвитку економіки країни в цілому та суспільних відносин, основу яких становлять відносини власності, виробничі зв'язки, економічна свобода суб'єктів ринку праці, баланс між ринковою ефективністю та соціальною справедливістю, розвиток економічно активної людини як носія робочої сили. Ця залежність виявляється через соціальну орієнтацію ринку праці, певні якісні параметри розвитку його суб'єктів, відносин між ними, результати взаємодії, ефективність функціонування, гуманістичне спрямування.

Соціалізація ринку праці — об'єктивний процес, пов'язаний з розширенням зайнятості, підвищенням добробуту і якості життя населення. Це складний і тривалий процес, обумовлений сукупністю інституційних, поведінкових, соціокультурних факторів. В Україні він ускладнюється ще й нестійкістю економічної і політичної систем, розбалансуванням і поляризацією соціальної структури суспільства.

Він спирається на об'єктивні вимоги і норми Міжнародної організації праці (МОП), які передбачають обов'язкове поліпшення умов життя і праці, ліквідацію зловживань і форм експлуатації працівників. Ринок праці є однією із найважливіших складових реформування економіки, інструментом побудови ефективної ринкової економічної моделі. Рівень соціалізації ринку праці — це основний показник соціальної орієнтації тієї чи іншої ринкової економічної системи та необхідна умова реалізації принципів гідної праці. Як зазначає А. Гальчинський, «ступінь соціалізації економічної системи визначається станом ринку праці, рівнем зайнятості і доходів населення, саме соціально-орієнтований ринок праці є найбільш адекватним соціально орієнтованій економічній моделі розвитку держави» [1, 8].

За твердженням Е.Лібанової, під соціально орієтованим ринком праці розуміють систему соціально-економічних відносин, складові якої визначають і

регулюють відтворення робочої сили (формування, розподіл, перерозподіл і використання) в умовах сталого економічного розвитку та забезпечують прогресивні стандарти якості життя населення [2, 32].

Соціалізація ринку праці передбачає радикальне поліпшення якості та суттєве підвищення рівня життя населення і охоплює широкий спектр соціально-економічних явищ — зміст та умови праці, рівень освіти та професійно-кваліфікаційної підготовки, розмір і структуру доходів і витрат, системи соціального забезпечення і соціального страхування. Крім того, соціалізація ринку праці передбачає забезпечення повної продуктивної зайнятості, підвищення ефективності використання трудового потенціалу, розширене відтворення робочих місць на основі максимального залучення внутрішніх і зовнішніх інвестицій, істотне збільшення інвестицій у людський розвиток, радикальне реформування заробітної плати та пенсійної системи.

Процес соціалізації ринку праці та реалізація концепції гідної праці в Україні безпосередньо залежить від ефективності заходів побудови соціально ефективної моделі економічної системи та має передбачати:

- відповідну систему соціально-трудових відносин між найманими працівниками і роботодавцями за участі держави щодо найму працівників, використання та оплати їхньої праці, забезпечення гідної праці і людського розвитку, належного соціального захисту та досягнення високої ефективності виробництва;

- продуктивну зайнятість і ефективне використання факторів виробництва, впровадження новітніх технологій, наявність необхідних умов людського розвитку і формування трудового потенціалу, адекватного вимогам науково-технічного прогресу;

- забезпечення умов для реалізації права на працю та підприємницьку діяльність, досягнення повної, продуктивної зайнятості населення як необхідної передумови для прискорення економічного зростання, якісного і кількісного задоволення потреб виробництва в робочій силі, підвищення матеріального рівня життя населення;

- узгодження, консенсус і зближення інтересів суб'єктів ринку праці на основі співробітництва праці і капіталу, що базується на системі угод і колективних договорів і відповідному трудовому законодавстві;

- створення сприятливого економічного клімату в суспільстві, зокрема шляхом послаблення податкового тиску і боротьби з корупцією;

- формування ідеології і культури соціального партнерства в широкому розумінні;

- підвищення доходів населення загалом і, передусім, трудових доходів, подолання бідності, створення умов для розвитку середнього класу;

- оздоровлення морального клімату в суспільстві, подолання корумпованості, забезпечення законності і правопорядку, відновлення довіри до державних інститутів та держслужбовців, дотримання морально-етичних норм і правил з боку суб'єктів ринку праці.

Значущість інституту гідної праці в розвитку соціально-трудової сфери та його найважливішої складової — ринку праці, полягає перш за все у тому, що реалізація його принципів спрямована на досягнення водночас і економічного, і соціального прогресу. Гідна праця життєво важлива для усіх суб'єктів ринку праці. Так, для працівників реалізація програм гідної праці забезпечує доступ до

конкурентоспроможних робочих місць і продуктивної зайнятості як запоруки розв'язання стратегічно важливих проблем бідності серед працюючих і послідовного підвищення рівня якості трудового життя. У зв'язку з цим не можемо не погодитися з відомим фахівцем у галузі економіки праці і соціально-трудова відносин А.М.Колотом, що «...гідна праця — це й сприятливі, безпечні умови праці, належна винагорода за послуги праці, дотримання прав у сфері праці, розвиток можливостей у сфері формування та природження трудового потенціалу, захисту своїх прав і відстоювання колективних й індивідуальних інтересів, соціальна захищеність від ризиків, які супроводжують економічну активну людину упродовж всього періоду життєдіяльності» [3, 28].

Для роботодавців реалізація принципів гідної праці є однією із найважливіших передумов для набуття конкурентних переваг, забезпечення стійкого економічного розвитку.

Для держави та суспільства утвердження принципів гідної праці дозволяє створити потужний економічний фундамент соціальної політики і водночас сильну соціальну спрямованість економічної політики.

Сутність гідної праці в умовах становлення нової економіки окреслено в доповідях Генерального директора Міжнародного бюро праці (МБП) «Гідна праця для всіх в глобальній економіці» та «Гідна праця в інформаційній економіці» де, зокрема, під «гідною працею розуміється праця в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності» [4]; гідна праця визначається як «продуктивна праця, за якої поважаються права людини і забезпечується безпека, та захист, а також можливість брати участь у прийнятті всіх рішень, які можуть вплинути на діяльність працівників»[5]. Отже, головними характеристиками при визначенні сутності гідної праці у трактуванні Генерального директора МБП є гідний дохід, дотримання прав у сфері праці, соціальна захищеність працівників, нові можливості для людини праці, які можуть досягатися без компромісу між правами трудящихся і соціальними стандартами в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності.

Сьогодні цілком очевидно, що реалізація концепції гідної праці на практиці — одна з найактуальніших проблем для сучасної економіки та її інститутів. І це пов'язано, на наш погляд, як з дефіцитом гідної праці, так і з роллю та значенням сфери праці не тільки для суспільства в цілому. Адже суспільно корисна праця є основою добробуту сімей, реалізації накопиченого потенціалу та самореалізації людей праці.

Незаперечний є факт, що заслуга в ініціюванні та пропозанді ідеї гідної праці в глобальному світі належить саме МОП. Дякуючिवиступам її очільників, доповідям, що розповсюджені у численних документах, резолюціях, інших нормативно-правових і методичних матеріалах, ідеї гідної праці почали поширюватися в інформаційному просторі, а на національних рівнях з'явилися перші програми реалізації гідної праці. У матеріалах МОП міститься бачення щодо сутності, складових гідної праці, її індикаторів тощо. Головними характеристиками гідної праці, як зазначає Генеральний директор МБП, є гідний дохід, дотримання прав у сфері праці, соціальна захищеність працівників, нові можливості для людини праці, які можуть досягатися без компромісу між правами трудящихся і соціальними стандартами, в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги для людської гідності.

Що ж стосується цілісної, науково обґрунтованої концепції гідної праці, то її розробка, на думку А. Колота, «... це завдання та місія наукової спільноти, яка, отримавши сигнал, посил, політичний заклик від міжнародної інституції, має всебічно обґрунтувати теорію гідної праці та розробити «дорожню карту» її реалізації на практиці» [3, 23]. І далі: «Поява ідеї щодо розробки концепції гідної праці... була не випадковою, а стала логічним наслідком дії низки об'єктивних обставин. Останні можна звести до чотирьох укрупнених груп» [3, 26].

Перша пов'язана з поглибленням процесів глобалізації, інтернаціоналіцією виробництва, масовим переміщенням виробництва в інші країни, а, отже, потребою встановлення та дотримання єдиних стандартів і норм у сфері праці та соціально-трудова відносин. На цьому наголошує все більше вчених різних країн світу. З. Бауман стверджує, що в «одній окремо взятій країні вже неможливо забезпечити громадянам бізнес і безпечно існування, свободу особистості і загальні демократичні права» [6, 207].

Друга група причин пов'язана із зростаючим у світовому вимірі економічним потенціалом щодо задоволення індивідуальних і суспільних потреб і, передусім, у сфері безпосереднього докладання праці.

Третя група причин пов'язана з одним із загально цивілізаційних трендів кінця ХХ — початку ХХІ століття, а саме, новою роллю людини праці як стратегічного ресурсу, інтенсивним її наповненням конкурентними перевагами та можливостями професійного розвитку. Це у свою чергу обумовлює адекватні зміни у сфері праці, соціалізацію трудового життя як реакції на зміни у рушійних силах розвитку, структурі мотивів і цінностей.

Четверта група причин — це дія чинників, які дестабілізують соціально-трудова сферу та породжують численні асиметрії у її функціонуванні. Отже, можна стверджувати, що причини появи концепції гідної праці є багатоплановими і різновекторними. Одні із них пов'язані з якісними змінами у сфері праці і, перш за все, з інтелектуалізацією праці, розширенням сегменту інноваційної, творчої трудової діяльності, змінами у соціально-трудова сфері та мотиваційних настановах. Інші — це, зокрема, десоціалізація відносин між працею і капіталом, що є характерним для більшості країн, зниження рівня соціальної згуртованості, соціального діалогу, соціального залучення тощо.

Послідовне розширення сегменту гідної праці цілком доцільно розглядати не тільки як важливу умову та фактор розбудови соціально-орієнтованої ринкової економіки, головною стратегічною метою якої є стабільне забезпечення високого життєвого рівня і зайнятості населення, скорочення масштабів бідності серед працюючого населення, а і як подолання різноманітних проявів нерівності та дискримінації, реальне забезпечення прав і свобод громадян. «... Матеріальний прогрес, як зазначає Генеральний директор МБП, сам по собі не може бути стійким, якщо одночасно не еволюціонують цінності, що перебувають в основі нашої ідеї гідної праці — свобода, рівність, гарантії захищеності, безпека і гідність людини» [7, 2]. Крім того, дотримання принципів гідної праці означає нові перспективи з точки зору економічного і соціального розвитку, нові можливості, за яких зайнятість, дохід і соціальна захищеність можуть бути досягнуті без компромісу між правами трудящихся і соціальними стандартами [8, 106].

Водночас маємо констатувати, що на шляху імплементації принципів гідної праці в Україні та прискоренні процесів соціалізації ринку праці існує низка

суттєвих перешкод, які не тільки дестабілізують соціально-трудова сферу, а й обмежують, стримують розвиток соціалізації ринку праці та імплементацію принципів гідної праці. Найбільш значущими із них є такі:

— Україна тривалий час охоплена глибокою і гострою соціально-економічною кризою, яка вразила не лише економіку, а й усі соціальні та політичні інститути одночасно;

— набуло небачених масштабів злиття влади і власності, приватизація влади і держави великим капіталом;

— в Україні сформувалась вкрай поляризована соціальна структура, відбулося недопустиме для цивілізованих країн майнове розшарування населення;

— суттєвою перешкодою на шляху соціалізації ринку праці та імплементації принципів гідної праці є поширена в Україні корупція, переважання корпоративних інтересів і настроїв, зрощення підприємництва з апаратними структурами;

— низька, неадекватна потребам сьогодення роль держави в забезпеченні розвитку ринку праці в напрямку його соціалізації;

— в Україні склалася стійка практика ігнорування, невиконання чинних законів різними суб'єктами ринку праці, починаючи з органів державної влади;

— погіршення демоекономічних показників і намагання держави і роботодавців посилити «навантаження» на економічно активне населення щодо розв'язання нагальних економічних і соціальних проблем;

— значна частка «тіньової» економіки яка не сприяє розвитку соціалізації ринку праці та формуванню умов гідної праці;

— надмірне поширення неформальної зайнятості у потенційно-перспективних та самозайнятості у технологічно-примітивних видах економічної діяльності;

— в Україні значними темпами розширяється гетто маргінальної зайнятості з винагородою за працю, яка не забезпечує гідні умови праці;

— низька якість робочої сили та відсутність професійно підготовлених спеціалістів відповідно до потреб ринку праці;

— дефіцит нових сучасних конкурентоспроможних робочих місць;

— низька роль професійних спілок і громадських організацій щодо контролю за реалізацією прав і гарантій громадян;

— неготовність соціуму до глобальних змін і мутація морально-духовних цінностей.

Ці негативні соціально-економічні процеси, що значно загострилися в період кризи, звужують можливості соціалізації ринку праці та реалізацію принципів гідної праці і, в той же час, актуалізують необхідність швидкого реагування на сучасні виклики та загрози. Тому, без вирішення зазначених перешкод, неможливий подальший поступ нашої країни на шляху ринкових реформ і повноцінної інтеграції до системи міжнародних економічних відносин, де вирішальною передумовою конкурентоспроможності країни є висококваліфікована мобільна робоча сила, зацікавлена у результатах виробництва із гарантованою зайнятістю. За таких умов прискорення соціалізації ринку праці та імплементація принципів гідної праці, як фактора і результату економічного розвитку країни, вимагає вирішення цілої низки проблем:

— забезпечення протягом найближчих років переходу економіки нашої країни до інноваційно-інвестиційної моделі розвитку, здійснення її структурної мо-

дернізації і підвищення конкурентоспроможності на основі удосконалення державно-корпоративного управління;

— перехід до забезпечення повної продуктивної зайнятості населення як необхідної бази для прискорення економічного зростання, якісного і кількісного задоволення потреб виробництва в робочій силі, підвищення матеріального життя населення;

— забезпечення розвитку, нагромадження та використання інтелектуального капіталу, прогресивних зрушень у структурі зайнятості, зокрема, збільшення частки зайнятих інноваційною діяльністю;

— посилення ролі держави у взаємовідносинах праці і капіталу, перетворення її на рівноправного суб'єкта у переговорах між роботодавцями і найманими працівниками;

— координування зусиль різних гілок центральної влади та місцевої влади зі сторонами соціального діалогу, іншими інституційними представниками регіональних і національних інтересів на основі принципового оновлення стратегії соціально-економічного розвитку регіонів і територій, програм і стратегій розвитку регіональної зайнятості й стимулювання створення робочих місць;

— радикального реформування заробітної плати з метою посилення її основних функцій — відтворювальної і стимулюючої та нівелювання різкого розшарування населення за доходами, а також реформування пенсійної системи та систем страхування;

— підвищення доходів населення загалом і, передусім, трудових доходів, подолання бідності серед працюючого населення, різноманітних проявів нерівності та дискримінацій, створення умов для формування потужного прошарку середнього класу, який є одним з найважливіших показників соціально-орієнтованого ринку праці та фактором соціально-економічної стабільності, визначає стратегію економічного розвитку загалом та імплементацію принципів гідної праці в контексті соціалізації ринку праці — зокрема;

— формування ідеології і культури соціального партнерства в широкому розумінні, що потребує доброї волі й значних тривалих зусиль від усіх сил суспільства і всіх свідомих громадян;

— оздоровлення морального клімату в суспільстві, подолання корумпованості, забезпечення законності і правопорядку, відновлення довіри до державних інститутів і держслужбовців;

— формування соціально відповідальної поведінки, дотримання морально-етичних норм суб'єктами ринку праці;

— удосконалення нормативно-правового забезпечення функціонування системи соціально-трудових відносин.

Отже, формування і реалізація концепції гідної праці в контексті соціалізації ринку праці — складний і тривалий процес, обумовлений сукупністю інституційних, поведінкових, соціокультурних факторів. Крім того, в Україні він ускладнюється нестійкістю економічної і політичної системи, розбалансуванням і поляризацією соціальної структури суспільства.

Висновки. Розуміння процесів соціалізації ринку праці та реалізації принципів гідної праці дозволяє зробити висновок, що головним суб'єктом і об'єктом цих процесів виступає людина — як працівник, як власник, як споживач, як особистість. Це по-перше.

По-друге, соціалізація ринку праці та імплементація принципів гідної праці неможлива без оздоровлення морального клімату в суспільстві, дотримання морально-етичних норм, відродження духовності, піднесення культури, утвердження довіри. І в цьому сенсі неможливо не погодитися із думкою А.Колота, що «необхідно по новому, з висоти XXI століття оцінити, усвідомити як першорядну духовну, моральну іпостась, її особливу роль, специфіку; як фундаментальну якість і цінність, якої не мають інші живі істоти»[9, 27]. І далі: «Є всі підстави стверджувати, що духовність, моральність набувають такого значення в забезпеченні стійкої економічної і соціальної динаміки, що морально-духовні цінності можемо розглядати як рушійну силу розвитку, не менш значущу, ніж матеріальні фактори.... Необхідно усвідомити самим і переконати інших, що для того, аби стати на шлях стійкого розвитку необхідно, щоб абсолютна більшість економічно активного населення і суспільство в цілому перетнули соціокультурний, соціоморальний бар'єр, тобто утвердилися високі суспільні цінності, усунулися існуючі ментальні перекося, сформувалася сучасна корпоративна культура»[9, 28].

Цілком очевидно, що Україна стоїть лише на порозі формування та практичного втілення концепції гідної праці. Тому, на цьому етапі надзвичайно важливим є усвідомлення органами законодавчої і виконавчої влади, інститутами громадянського суспільства важливості імплементації практики цінностей і пріоритетів, на яких базується зазначена концепція.

Література

1. Гальчинський А. За межами капіталізму / А.Гальчинський // Економіка України. — 2011. — № 9. — С. 4—16.
2. Лібанова Е. М. Людський розвиток в Україні/ Лібанова Е. М. //Держкомстат України. —2010. — 172 с.
3. Колот А.М., Герасименко О.О. Теоретико-методологічні засади гідної праці: проблеми та напрямки розвитку // Соціально-трудові відносини: теорія і практика: зб. наук. праць. — 2015. — № 2(10). — С. 21—42.
4. Decent work for all in a global economy. — Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://www.ilo.org/public/English/bureau/dgo/spe-echts/somavia/1999/seattle.htm>
5. Бауман З. Пять прогнозов и множество оговорок// Иностранная литература. — 2006. — № 8. — С. 119—210.
6. Достойный труд: некоторые стратегические вызовы на будущее. — Женева: Международное бюро труда, 2008.
7. Достойный труд. Доклад Генерального директора, 87-я сессия Международной конференции труда. — Женева: МБТ, 1999.
8. Колот А. М. Наука про працю і соціально-трудові відносини: становлення, початки теоретико-методологічного оновлення//Формування ринкової економіки. Зб. наук. праць. Т.2. — К.: КНЕУ, 2012. — 680 с.
9. Колот А. М. Соціальна безпека: теорія та українська практика: Монографія. — К.: КНЕУ, 2006.— 292 с.
10. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку : монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К.: КНЕУ, 2010. — 348 с.
11. Колот А.М. Діалектика економічного і соціального розвитку як предмет наукових досліджень / А.М. Колот // Україна: аспекти праці. — 2011. — № 5. — С. 3—8.
12. Соціальна відповідальність: навч. посіб. / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О.Герасименко та ін.]; за заг. ред. д.е.н., проф. А.М. Колота. — К.: КНЕУ, 2015. — 519, [1] с.

13. Кицак Т.Г. Формування корпоративної культури в процесі розвитку соціально-трудових відносин на підприємстві: дисертація на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук за спеціальністю економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності): 08.00.04 / Тарас Григорович Кицак. — К., 2008. — 221 с.

References

1. Halchynskyy A. (2011), "Beyond Capitalism", *Ekonomika Ukrayiny*, no. 9, pp. 4—16.
2. Libanova E. M. (2010), "Human development in Ukraine", *Derzhkomstat Ukrayiny*, pp. 172.
3. Kolot A.M., Herasymenko O.O. (2015), "Theoretical and methodological principles of Decent Work: challenges and directions of development", *Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriya i praktyka*, no. 2(10), pp. 21—42.
4. Decent work for all in a global economy (2016), available at: <http://www.ilo.org/public/English/bureau/dgo/speeches/somavia/1999/seattle.htm> (Accessed 4 January 2016).
5. Bauman Z. (2006), "Five prognoses and a multitude of reservations", *Ynostrannaya ly teratura*, no. 8, pp. 119—210.
6. Dostoynyy trud: nekotoryie strategicheskie vyizovy na budushee. — Zheneva: Mezhdunarodnoe byuro truda, 2008.
7. Dostoynyy trud. Doklad Generalnogo direktora, 87-ya sessiya Mezhdunarodnoy konferentsii truda. — Zheneva: MBT, 1999.
8. Kolot A. M. (2012), "The science of Labor and Labor Relations: formation, the beginnings of theoretical and methodological update", *Formuvannya rynkovoyi ekonomiky*, no. 2, pp. 46—52.
9. Kolot, A.M. (2010), *Sotsial'nabezpeka: teoriyataukrayins'kaprakty'ka: Monografiya [Social Security: Theory and Ukrainian Practice: Monograph]*, KNEU, Kyiv, Ukraine.
10. Kolot, A.M. (2010), *Sotsializatsiya vidnosyn u sferi praci v konteksti stijkogo rozvy'tku : monografiya [Socialization of labor relations in the context of sustainable development: monograph]*, KNEU, Kyiv, Ukraine.
11. Kolot, A.M. (2011), "The dialectics of economic and social development as a subject of scientific research", *Ukrayina: aspekty' praci*. — no. 5. — S. 3—8.
12. Kolot, A.M. (2015), *Sotsial'na vidpovidal'nist': navch. posib. [Social responsibility: study guide]*, KNEU, Kyiv, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 14.03.2016 р.

УДК 331:351

Поплавська О.М.,

к.е.н., доцент,
кафедра управління персоналом та економіки праці
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана,
oksanadom@ukr.net

Поплавская О.Н.,

к.э.н., доцент,
кафедра управления персоналом и экономики труда
Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана

Poplavska Oksana,

Ph.D., assistant professor of human resources management and labor economics
Vadym Hetman Kyiv National Economic University