

ГІДНА ПРАЦЯ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Розглянуто сутність концепцій гідної праці, її зміст і основні напрями реалізації. Проведено аналіз результатів реалізації Програм гідної праці для України під егідою Міжнародної організації праці, висунуто пропозиції щодо подолання дефіциту гідної праці, підкреслено необхідність підвищення соціальної відповідальності держави, бізнесу та інститутів громадянського суспільства.

Ключові слова: гідна праця, корпоративна соціальна відповідальність, продуктивна зайнятість, соціальні гарантії, соціальне партнерство.

I. V. Lebedyev

Odessa National Economic University

DECENT WORK AS A FACTOR OF INCREASING HUMAN POTENTIAL

The article deals with the essence of the concept of decent work, its content and main areas of implementation, such as productive employment, respect for labor rights, social security, social dialog. The analysis of the results of the Decent Work Agenda for Ukraine under the auspices of the International Labour Organization and proposals to overcome the deficit of decent work were made, the need to improve the social responsibility of the state, business and civil society was emphasized. The dire social consequences of a deep economic crisis of the 1990s were shown too.

Keywords: decent work, corporate social responsibility, productive employment, social security, social partnership.

Постановка проблеми. Праця, як базовий елемент життя людини, є джерелом всіх благ і формою реалізації його інтелектуальних і фізичних здібностей, розвитку людського потенціалу, який в сучасних умовах є визначальним чинником соціально-економічного прогресу. Забезпечення гідних умов праці розглядається сучасною теорією і практикою управління як стрижень сталого соціального, економічного та екологічного розвитку, головний чинник у забезпеченні економічної збалансованості та соціальної стабільності. Визнанням цього стало ініціювання Міжнародною організацією праці (МОП) концепції гідної праці, яка отримала широку підтримку провідних міжнародних організацій, урядів, профспілок, об'єднань роботодавців, громадськості і науковців.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Розробка теоретичних та практичних аспектів концепції гідної праці здійснюється у документах МОП, Міжнародної конфедерації профспілок, національних об'єднань профспілок і роботодавців України та інших країн, а також у наукових працях українських і зарубіжних дослідників Р. Анкера, А. Гальчинського, Р. Колосової, А. Колота, В. Костикова, Е. Лібанової, О. Новікової, Г. Осового, С. Українця тощо. Серед останніх наукових публікацій слід відмітити насамперед аналітичну доповідь Міжнародного бюро праці «Профіль Гідної Праці в Україні» [1], в якій дана оцінка результатам реалізації Другої Програми гідної праці для України у 2008—2011 рр., що здійснювалася під егідою МОП. Механізм впровадження Програми гідної праці досліджувався у кандидатській дисертації Н.В. Романової [2].

Роль гідної праці у системі мотивації трудової діяльності розглянута у кандидатській дисертації А.І. Данилюк [3]. Д. Верба, досліджуючи чинники економічної ефективності, звертає увагу на такі аспекти гідної праці, як виплата справедливої заробітної плати і створення робочих місць [4].

Поряд з тим слід визнати, що проблематика гідної праці поки ще не отримала в Україні належного наукового опрацювання. Відчувається брак теоретико-методологічних досліджень, в яких концепція гідної праці була би розглянута комплексно, як теоретична конструкція і практична модель, не дано достатнього теоретичного обґрунтування її ролі у системі соціально-трудова відносин. Залишається відкритим питання про узгоджену методичку аналізу результатів її реалізації. Все це обумовлює необхідність подальших теоретико-методологічних досліджень і прикладних розробок з цієї проблематики.

Метою даної статті є розгляд сутності концепції гідної праці, аналіз результатів її впровадження в Україні, розробка рекомендацій щодо удосконалення і активізації цього процесу.

Матеріали і результати дослідження. Концепція гідної праці вперше була презентована у доповіді Генерального директора Міжнародного бюро праці (МБП) на 87-й сесії Міжнародної конференції праці у 1999 р. Гідна праця, згідно з визначенням МОП, це «продуктивна праця, яка є вільною, в нормальних умовах, розвиває і не принижує гідність людини, передбачає справедливу оплату, соціальні гарантії, відсутність дискримінації на робочому місці, забезпечення всієї сукупності трудових прав, а також можливість реалізувати здібності і особисті прагнення людини» [5, С. 5]. Концепція гідної праці спрямована на оптимізацію відносин між трудящими і роботодавцями і складається з чотирьох блоків: продуктивна зайнятість, трудові права працівників, соціальний захист і соціальний діалог.

Продуктивна зайнятість означає:

доступність продуктивної та значимої праці, реальна можливість знайти роботу на ринку праці та реалізувати економічну активність для всіх бажаючих працездатних осіб; вільний вибір форми зайнятості, стабільність і добровільність зайнятості;

безпечні та здорові умови праці;

можливість розвитку професійних навичок, підвищення кваліфікації, професійного росту та особистісного розвитку.

Основою продуктивної зайнятості є правильна організація праці, що передбачає:

обладнання робочих місць у відповідності з сучасними технологіями і стандартами безпеки;

підбір і розстановку персоналу відповідно до вимог до рівня кваліфікації;

нормування праці, що забезпечує ефективне використання робочого часу, розумових і фізичних сил працівників.

Один з основних аспектів гідної праці – належна заробітна плата, яка:

забезпечує матеріальний достаток працівнику та його сім'ї;

дає можливість людині розвиватися, відпочивати, користуватися досягненнями цивілізації;

відповідає прийнятним у суспільстві стандартам достатку і забезпеченості, а також поняттям справедливої винагороди;

створює базові основи для соціального страхування і забезпечення;

заробляється в умовах, що не принижують гідність людини;

забезпечує матеріальну базу для зростання населення та розширеного відтворення людського потенціалу.

Дотримання трудових прав означає:

наявність розвинутого трудового законодавства, що ґрунтується на принципі верховенства права і включає право на труд;

дотримання людської гідності на роботі, що передбачає повагу до працюючих, гендерну рівність, відсутність будь-яких форм дискримінації, примусової та дитячої праці;

можливість професійного навчання, підвищення кваліфікації, професійного зростання, розвитку здібностей працівників;

право на свободу слова і вільне вираження власних поглядів.

Соціальний захист передбачає систему гарантій дотримання інтересів працівників у разі втрати або зниження доходів внаслідок безробіття або втрати працездатності, право на соціальне, медичне і пенсійне страхування та забезпечення, а також надання додаткового «соціального пакета» і різних соціальних послуг у сфері охорони здоров'я, відпочинку, сприяння в поліпшенні житлово-побутових умов.

Основу системи соціального захисту становлять мінімальні соціальні стандарти, виконання яких забезпечує задоволення базових потреб людини. У Конвенції МОП № 102 (1952) «Про мінімальні норми соціального забезпечення» були визначені такі основні види соціального захисту: медичне обслуговування; виплати у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю внаслідок загального, професійного захворювання або виробничого травматизму; пенсії по старості, інвалідності та у зв'язку з втратою годувальника; допомога з безробіття; допомога по вагітності; сімейна допомога.

Соціальний діалог передбачає право на ведення колективних переговорів роботодавців і працівників у особі їх організацій, спільного пошуку і прийняття рішень у разі виникнення трудових конфліктів, систему заходів, що забезпечують взаємозацікавлену співпрацю працівників і роботодавців, свободу створення і діяльності профспілок, впровадження економічної демократії, у т. ч. залучення працівників до участі у власності та управлінні підприємствами.

З метою широкого просування концепції гідної праці МОП розробила відповідну рамкову Програму, на основі якої розробляються національні програми, у т.ч. для України. Перша Програма гідної праці для України під егідою МОП, метою якої було сприяння реалізації основоположних принципів і прав у сфері праці, реалізовувалася у 2006-2007 роках. Друга Програма гідної праці для України на 2008—2011 рр. була спрямована на «сприяння гідній праці як фактору продуктивності і як ключовому елементу розвитку соціальної та трудової сфер в Україні». У 2012 р. МОП і Національними партнерами була підписана третя Програма гідної праці для України на 2012—2015 рр., в рамках якої виконується 10 проектів технічного співробітництва МОП в Україні, у т.ч.:

Проект МБП "Удосконалення колективних переговорів та дотримання трудового законодавства в Україні",

Проект ЄС-МБП "Ефективне управління трудовою міграцією та її кваліфікаційними аспектами",

Проект ЄС-МБП в Україні "Рівність жінок і чоловіків у світі праці",

Міжнародна програма з викоренення дитячої праці (МОП-ШПЕК),

Діяльність МОП з питань запобігання ВІЛ/СНІД у сфері праці,

"Соціальна інтеграція людей з інвалідністю шляхом забезпечення доступу до зайнятості" [6].

У 2008-2011 рр. МОП спільно з ЄС реалізовували в окремих країнах проект «Моніторинг та оцінка прогресу з питань гідної праці» (MAP). У зв'язку з неблагополучним, за оцінкою МОП, станом гідної праці в Україні, вона була включена в число 6 країн Центральної та Східної Європи, які підлягали моніторингу. По завершенні проекту фахівцями МОП був підготовлений аналітичний доклад «Профіль Гідної Праці в Україні», в якому дана оцінка стану справ і намічені актуальні завдання за основними напрямками впровадження гідної праці: економічний та соціальний контекст, можливості щодо зайнятості, заробітна плата, умови і безпека праці, дотримання прав трудящих, соціальний захист і соціальний діалог.

У Докладі відзначено певний прогрес України у впровадженні концепції гідної праці. Основні її положення, визначені МОП, досить повно й усебічно представлені у сучасному українському законодавстві: Конституції України, Кодексі Законів про працю України та Господарському кодексі, а також у двадцяти інших законах України, в Указі Президента, офіційних документах Парламенту та Уряду, що регулюють відносини у сфері праці та соціальної політики. Програма гідної праці та інші документи МОП відображені у стратегічних програмах Федерації профспілок України та Конфедерації роботодавців України.

Поряд з тим існує чимало невирішених досить гострих проблем, які потребують глибокого аналізу і розробки шляхів розв'язання. Найгостріша з них – безробіття, з чим Україна зіткнулася внаслідок кризи 1990-х років. У міру подолання падіння виробництва з кінця 1990-х років безробіття почало скорочуватися - з 12,4% у 2000 р. до 6,9% у 2007 р., і соціально небезпечний рівень - 7% - був подоланий, але це сталося за рахунок зростання некваліфікованої зайнятості на 1,5 млн. осіб, внаслідок чого частка працівників найнижчої кваліфікації збільшилася з 16,9% до 23,2% [7, С. 3]. Рівень зайнятості населення залишається доволі низьким порівняно з середнім показником для Центральної та Південно-Східної Європи.

Для ринку праці України характерна висока питома вага прихованого безробіття, поширення нелегальної зайнятості і трудової міграції, зростання вимушеної неповної зайнятості, яка проявляється у тимчасовому скороченні робочого дня чи робочого тижня, використанні вимушених відпусток без збереження заробітної плати. У 2010 році 3,4% працівників (363,3 тис. осіб) в Україні знаходилися у відпустці без збереження заробітної плати, а 13,6% (1466,8 тис. осіб) були переведені на роботу на умовах неповного робочого часу, тому реальний рівень безробіття значно вищий. Широкого масштабу набула трудова еміграція, основними причинами якої є брак робочих місць, низький рівень оплати праці і обмежені можливості реалізації власного трудового потенціалу, що веде не тільки до втрат суспільного продукту в сьогоденні, але і може негативно відбитися на динаміці економічного зростання країни в майбутньому.

Отримання працівниками належної заробітної плати, достатньої для задоволення матеріальних і культурних потреб працівника та його сім'ї - другий із найважливіших аспектів гідної праці. Криза 90-х років призвела до різкого падіння життєвого рівня населення України, що не можна пояснити тільки економічними причинами: ВВП скоротився на 59,2%, тоді як реальна заробітна плата зменшилася у 3,8 рази, а реальні пенсії у 4 рази. Це є свідченням неадекватних втрат економіки і народу внаслідок дефіциту соціальної відповідальності з боку влади і бізнесу. Мінімальна зарплата у 2001 р. була в 3 рази менше прожиткового мінімуму і досягла його лише з 1.11.2009 р. В Україні з'явився специфічний феномен – працюючі бідні, причому до цієї категорії відноситься кожен п'ятий працівник.

У 2000-і роки було вжито ряд заходів для виправлення ситуації, завдяки чому середньомісячна номінальна заробітна плата збільшилася з 230 грн. у 2000 р. до 2633 грн. у 2011 р., тобто в 11,4 рази, частка зарплати у ВВП зросла з 32,8% у 2000 р. до 41,9% у 2010 р. Сукупна заробітна плата зросла з 55853 млн. грн. у 2000 р. до 459153 млн. грн. у 2010 р. (8,2 рази), при тому, що продуктивність праці у той же період збільшилася у 5,2 рази. Середньорічні темпи росту ВВП у 2000-2010 рр. дорівнювали 4,7%, темпи росту середньомісячної номінальної заробітної плати – 26,4%. Таке співвідношення не можна вважати задовільним: вчені Інституту економіки промисловості НАНУ вважають, що для трансформаційної економіки співвідношення темпів росту зарплати і ВВП повинно бути 1/4 [8, С.28], але українська влада і бізнес були вимушені піти на ці заходи, щоб скоротити масову бідність і не допустити соціального вибуху. Але навіть і це виявилось недостатнім, на 1 січня 2013 р. мінімальна заробітна плата складала 1147 грн., а для того, щоб людина хоча б могла виживати, вона має бути на рівні 2000 грн., вважає голова ФПУ Ю. Кулік [9]. Тому показчик абсолютної бідності все ще перевищує 30%. Оплата праці в Україні суттєво відстає не тільки від розвинених країн, але і від країн Митного Союзу: у грудні 2010 р. середня заробітна плата (у доларовому еквіваленті) становила у Росії - \$ 863, Казахстані - \$ 660, Білорусі - \$ 527, Україні - \$ 311 [10].

Проблема низької заробітної плати посилюється її систематичними затримками. Сума заборгованості з виплати заробітної плати складала на 1.1.2005 р. 1111,2 млн. грн. (13,8% фонду оплати праці за грудень 2004 р.), завдяки вжитим заходам зменшилася на 1.1.2008 р. до 668,7 млн. грн. (3,4% місячного фонду оплати праці), але внаслідок кризи знову зросла у 2010 р. до 1473,3 млн. грн. (6,2% місячного фонду оплати праці). Ситуація із заборгованістю з виплати заробітної плати викликала занепокоєність МОП, і вона направила в Україну спеціальну місію для перевірки виконання Конвенції про захист заробітної плати (№ 95).

Чимало невирішених проблем існує у такому важливому напрямку впровадження гідної праці, як створення сприятливих і безпечних умов праці. На протязі 2000-2012 рр. відбулося зниження виробничого

травматизму більше ніж у 2 рази і професійних захворювань почти на чверть. Однак це сталося, головним чином, не завдяки поліпшенню умов праці, а внаслідок скорочення виробництва. На 23% промислових підприємств атестація робочих м'ясе не проводилась взагалі, а в кожному 18-му випадку їх якість визнана незадовільною [1, С. 48]. Почті 28% працівників працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам - збільшеної забрудненості повітря на робочому місці хімічними речовинами, пилом, перевищень рівнів шуму та вібрації, важкості та напруженості праці. На деяких підприємствах кількість таких робітників становить до 2/3 загальної кількості персоналу. Загалом в усіх галузях економіки України 70,6% підприємств не відповідають вимогам санітарного законодавства.

Прикриваючись фінансово-економічною кризою і відсутністю коштів, більшість роботодавців систематично не виконує у належних обсягах заходів із оновлення засобів виробництва, поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища. Скорочення інвестицій в основний капітал реального сектору економіки привело до кризової ситуації із зносом основних фондів у переробній промисловості з 52,25% у 2000 р. до 66,8% у 2010 р. Строк експлуатації 96% виробничого устаткування перевищує 6 років, а 76% - більше 11 років [11]. Незадовільний стан техніки і устаткування є головною причиною виробничого травматизму, рівень якого в Україні в 5-8 разів більше, ніж у промислово розвинених країнах. Якщо, за даними МОП, у країнах з ринковою економікою один смертельний нещасний випадок припадає на 23,5 тис. працівників, то в Україні – на 11 тис. працівників [12]. Статистика нещасних випадків свідчить, що в даний час на підприємствах України щоденно травмується в середньому 200 людей, із них 30 стають інвалідами, 22 - отримують професійні захворювання, а 5 — гине [13, С. 90]. Тяжкість травм за останнє десятиріччя значно посилилась, про що свідчить збільшення середньої кількості днів відсутності на роботі одного травмованого працівника із 28,9 дня у 1998 р. до 39,6 дня у 2009 р. [1, С. 51].

Один з основних аспектів гідної праці - дотримання трудових прав, які закріплені міжнародних документах, відомих як Система міжнародних трудових норм МОП, що включає 158 діючих конвенцій [14], вісім з яких вважаються основоположними і є обов'язковими для виконання країнами-членами незалежно від ратифікації, 164 діючих рекомендацій і зводи практичних правил, що часто служить основою національних законодавств у сфері праці. В Україні створена досить розвинена правова база, норми якої закріплені у Конституції, Кодексі законів про працю, законах, Указах Президента, постановах Кабінету Міністрів, інших нормативно-правових актах, підписаних і ратифікованих Україною міжнародних документах. Однак стан справ у цієї сфері не можна визнати таким, що повною мірою відповідає вимогам часу. Це проявилось за умов економічної кризи, що призвело до незаконних масових звільнень працівників, відправлення їх у відпустки без збереження заробітної плати на невизначений термін, встановлення режиму неповного робочого часу, невивплати заробітної плати тощо.

За результатами перевірок, які здійснила Державна інспекція України з питань праці (ДІЗПП) у першому кварталі 2013 р., встановлені порушення трудових прав на 84,5 % перевірених об'єктах. Виявлені порушення стосувалися, в основному, нарахування та виплати зарплати, незаконних звільнень, в т.ч. вагітних жінок, оплати понаднормових робіт, допомог з тимчасової непрацездатності, вагітності та пологах тощо [15].

Низька якість робочих місць обумовлює зниження попиту на кваліфікованих працівників, що перешкоджає реалізації права на розвиток професійних навичок, підвищення кваліфікації, професійний ріст та особистісний розвиток персоналу. Більш того, відбувається професійна і соціальна деградація працівників: з 2000 р. в Україні значно зменшилася чисельність технічних службовців (на 13%), фахівців (на 21%), операторів та складальників устаткування і машин (на 33%), кваліфікованих аграріїв (на 63%). Одночасно зросла чисельність низькокваліфікованих працівників, зокрема робітників з найпростішими професіями (на 34,6%). Середньомісячні витрати роботодавців на професійне навчання працівників не досягають у середньому 4 грн. У результаті середня періодичність підвищення кваліфікації працівників скоротилася до одного разу в 11 років, тоді як у країнах ЄС - один раз на 1,5 – 2 роки.

Скоротилася кількість осіб, які навчалися у професійно-технічних навчальних закладах, з 660 тис. у 1990/91 н.р. до 434 тис. у 2010/11 н.р. (1,5 рази) [16, С. 437]. Така тенденція розвитку професійно-технічної освіти суперечить потребам економіки, внаслідок чого на тлі загального безробіття по багатьох робітничих професіях виник дефіцит кадрів.

Спостерігаються порушення прав не тільки працівників, але й їх представницьких організацій – профспілок. Почастішали випадки втручання роботодавців у діяльність первинних профспілкових організацій. Мають місце факти перешкодження законній діяльності профспілок, у тому числі шляхом спонукання працівників до виходу із профспілок, а також створення «кишенькових» профорганізацій під контролем роботодавців, що є прямим порушенням Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» і відповідних Конвенцій МОП.

Останніми роками в Україні відбувається доволі активний розвиток системи соціальних гарантій, яка включає дев'ять основних видів, наведених у Конвенції МОП № 102 від 1952 р. про мінімальні норми соціального забезпечення, хоча Україна не ратифікувала цю Конвенцію, так саме, як базові Конвенції МОП про мінімальні норми соціального забезпечення, і не приєдналася до Європейського кодексу соціального забезпечення.

Основними видами соціальних гарантій в Україні є:

допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, вагітністю та пологами;

допомога по безробіттю;

допомога в разі нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання;

пенсії по старості, інвалідності та у зв'язку з втратою годувальника та деякі інші.

Витрати на соціальне забезпечення перевищують 25% Зведеного бюджету, що знаходиться на межі фінансових можливостей держави. Однак систему соціальних гарантій не можна визнати досить раціональною, оскільки, вона, з одного боку, занадто щедра до деяких високооплачуваних категорій - депутатів, суддів, державних чиновників, а з іншого - не забезпечує захищеності від бідності нужденних (фактичні розміри допомоги по безробіттю, наприклад, менше 60% прожиткового мінімуму). Система охорони здоров'я знаходиться у кризовому стані внаслідок дефіциту фінансування: згідно з даними ООН, державні витрати на охорону здоров'я одну особу в Україні приблизно в 75 разів менше, ніж у розвинених країнах, і відстають навіть від Колумбії [17], що перешкоджає реалізації конституційного права громадян на медичну допомогу.

З перших років незалежності Україна розпочала розбудову системи соціального партнерства згідно ратифікованим нею конвенціям і рекомендаціям МОП. Інституційними органами цієї системи на національному рівні є Національна тристороння соціально-економічна рада при Президенті України та аналогічні ради в усіх областях, АР Крим, містах Києві та Севастополі. З 1992 р. на національному рівні укладається Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України і всеукраїнськими профспілками та їх об'єднаннями, а з 1998 р. до цього процесу приєдналися і всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців. Наразі відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» укладено 90 галузевих і 27 територіальних угод та майже 95 тис. колективних договорів, якими охоплено 9,03 млн. найманих працівників, або 83,9% від загалу працюючих [18]. Такий рівень відповідає показникам охоплення працівників колективними угодами в країнах ЄС. Разом з тим, якщо оцінювати його за критеріями ефективності, то слід визнати, що соціальний діалог в Україні поки не досяг бажаної мети. Особливо це проявилось в період фінансово-економічної кризи, коли показники зайнятості, реальної заробітної плати, пенсій та купівельної спроможності громадян зменшилися до рівня 2007 р.

Висновки.

У аналітичній доповіді «Профіль Гідної Праці в Україні» фахівці Міжнародного бюро праці зробили обґрунтований, на наш погляд, висновок про те, що наша країна досягла певного прогресу у деяких аспектах реалізації Програми гідної праці, але все ще є чимало невирішених гострих проблем. Дефіцит гідної праці

обумовлений, на нашу думку, не стільки об'єктивними економічними причинами, скільки недостатнім рівнем соціальної відповідальності органів державної влади, бізнесу, низькою активністю профспілок.

Для подолання дефіциту гідної праці в якості у якості першочергових заходів вважаємо за доцільне наступне:

1. Посилити соціальне спрямування моделі економічного розвитку.
2. Активізувати роботу з реалізації Програми гідної праці та впровадження корпоративної соціальної відповідальності, здійснювати постійний моніторинг.
3. Як найшвидше завершити ратифікацію конвенцій МОП, Європейської соціальної хартії і Європейського кодексу соціального забезпечення.
4. Всіляко підвищувати роль соціального партнерства, підвищити статус Національної і територіальних тристоронніх соціально-економічної рад, надати колективним угодам і договорам усіх рівнів значення нормативних актів, посилити відповідальність посадових осіб за їх виконання.
5. Продовжити роботу з розробки національної моделі корпоративної соціальної відповідальності та поширення соціальної звітності підприємств.

Перед Україною гостро стоїть завдання: переламати негативні тенденції і вийти на шлях сталого соціально-економічного розвитку, що в сучасних умовах неможливо без розвитку людського потенціалу шляхом забезпечення гідної праці і впровадження належного рівня соціальної відповідальності головних суб'єктів соціуму – державної влади, бізнесу, профспілок та інших інститутів громадянського суспільства.

Л і т е р а т у р а

1. Профіль Гідної Праці в Україні: Публікація Міжнародного бюро праці [Електроний ресурс] - Режим доступу: [http://www.confueu.org/assets/files/lists/urainienne_lr\[1\].pdf](http://www.confueu.org/assets/files/lists/urainienne_lr[1].pdf)
2. Романова Н.В. Механізм управління якістю трудового життя. Дисерт. .. канд. екон. наук: 08.00.04; Донецький національн. техн. ун-т. — Донецьк, 2006. — 317 с.
3. Данилюк А.І. Формування системи управління трудовим потенціалом промислового підприємства: дис... канд. екон. наук: 08.00.04 / А.І. Данилюк ; Приазов. держ. техн. ун-т. — Маріуполь, 2008. — 319 с.
4. Верба Д. Теоретичні основи дослідження соціальної відповідальності роботодавця // Україна: аспекти праці, 2013, № 2, С. 33-40.
5. Доклад Генерального Директора Міжнародного бюро труда (МБТ) на 87-й сессии Международной конференции труда. Женева, июнь, 1999 г. — 106 с.
6. МОП в Україні: Напрями діяльності [Електроний ресурс] - Режим доступу: <http://www.ilo.org.ua/Pages/ProjectsILO.aspx>
7. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: національна доповідь / За заг. ред. В. М. Гейця [та ін.]. - К. : НВЦ НБУВ, 2009. - 687 с.
8. Новикова О.Ф., Амоша О.І., Антонюк В.П. та ін. Сталий розвиток промислового регіону: соціальні аспекти: Монографія: НАН України, Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2012. – 534 с.
9. Міжнародна конференція, присвячена Дню соціальної справедливості [Електроний ресурс] - Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua/nasha-borotba/595-sotsialna-spravedlivist-gidna-pratsya-ta-sotsialnij-zakhist>
10. Україна та країни СНД 2010: Статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики України, 2011. – 106 с.
11. Статистичний щорічник України за 2011 рік / Державна служба статистики України – Київ: ТОВ «Аргус трейд», 2012. – 558 с.
12. ILOSTAT Database [Електроний ресурс] - Режим доступу: <http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata>

13. Водяник А. О. Ризик загибелі на виробництві: порівняльний аналіз. 36. наук, праць ННДІОП. - К.: ННДІОП, 2002. - Вип. 6. - С. 89-96.
14. Official titles of the Conventions adopted by the International Labour Conference [Електроний ресурс] - Режим доступу: <http://www.ilo.org/ilolex/english/conventions.pdr>,
15. Пыргару Н. Трудовые права украинцев нарушают более 84 % работодателей [Електроний ресурс] - Режим доступу: http://ru.golos.ua/social_problem/130523_trudovye_prava_ukraintsev_narushayut_bolee_84_rabotodat
16. Статистичний щорічник України за 2010 рік / Державна служба статистики України; за ред. О.Г. Осауленка. – К.: Август Трейд, 2011. – 560 с.
17. Human Development Report 2010 // <http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2010/>
18. Офіційний веб-портал ФПУ [Електроний ресурс] / Режим доступу: http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id

References

1. Profil Hidnoi Pratsi v Ukraini: Publikatsiia Mizhnarodnogo biuro pratsi // http://www.confueu.org/assets/files/lists/urainienne_lrf1.pdf [in Ukrainian]
2. Romanova N.V. Mekhanizm upravlinnia yakistiu trudovoho zhyttia. Dysert. .. kand. ekon. nauk: 08.00.04; Donetskiy natsionaln. tekhn. un-t. — Donetsk, 2006. – 317 s. [in Ukrainian]
3. Danyliuk A.I. Formuvannya systemy upravlinnia trudovym potentsialom promysloвого pidpriemstva: dys... kand. ekon. nauk: 08.00.04 / A.I. Danyliuk ; Pryazov. derzh. tekhn. un-t. — Mariupol, 2008. — 319 s. [in Ukrainian]
4. Verba D. Teoretychni osnovy doslidzhennia sotsialnoi vidpovidalnosti robotodavtsia // Ukraina: aspekty pratsi, 2013, № 2, С. 33-40. [in Ukrainian]
5. Doklad Heneralnogo Dyrektora Mezhdunarodnogo biuro truda (MBT) na 87-y sessyy Mezhdunarodnoi konferentsyy truda. Zheneva, yiu, 1999 h. — 106 s. [in Russian]
6. МОР v Ukraini: Napriamy diialnosti // <http://www.ilo.org.ua/Pages/ProjectsILO.aspx> [in Ukrainian]
7. Sotsialno-ekonomichniy stan Ukrainy: naslidky dlia narodu ta derzhavy: natsionalna dopovid / Za zah. red. V. M. Heitsia [ta in.]. - K. : NVTs NBUV, 2009. - 687 s. [in Ukrainian]
8. Novykova O.F., Amosha O.I., Antoniuk V.P. ta in. Stalyi rozvytok promysloвого rehionu: sotsialni aspekty: Monohrafiia: NAN Ukrainy, In-t ekonomiky promyslovosti. – Donetsk, 2012. – 534 s. [in Ukrainian]
9. Mizhnarodna konferentsiia, prysviachena Dniu sotsialnoi spravedlyvosti // <http://www.fpsu.org.ua/nasha-borotba/595-sotsialna-spravedlivist-gidna-pratsya-ta-sotsialnij-zakhist> [in Ukrainian]
10. Ukraina ta krainy SND 2010: Statystychniy zbirnyk. – K.: Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, 2011. – 106 s.
11. Statystychniy shchorichnyk Ukrainy za 2011 rik / Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy – Kyiv: TOV «Arhust treid», 2012. – 558 s. [in Ukrainian]
12. ILOSTAT Database // <http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata>
13. Vodianyuk A. O. Ryzyk zahybeli na vyrobnytstvi: porivnialnyi analiz. 36. nauk, prats NNDIOP. - K.: NNDIOP, 2002. - Vyp. 6. - S. 89-96. [in Ukrainian]
14. Official titles of the Conventions adopted by the International Labour Conference // <http://www.ilo.org/ilolex/english/conventions.pdr>,
15. Pirharu N. Trudovie prava ukraintsev narushaiut bolee 84 % rabotodatelei // http://ru.golos.ua/social_problem/13_05_23_trudovye_prava_ukraintsev_narushayut_bolee_84_rabotodateley
16. Statystychniy shchorichnyk Ukrainy za 2010 rik / Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy; za red. O.H. Osaulenka. – K.: Avhust Treid, 2011. – 560 s. [in Ukrainian]
17. Human Development Report 2010 <http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2010/>
18. Ofitsiyniy veb-portal FPU // http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id [in Ukrainian]