

**СОЦІАЛЬНІ СТАНДАРТИ ТА ДЕРЖАВНІ ГАРАНТІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ:
ПРАГМАТИЧНИЙ АНАЛІЗ У КОНТЕКСТІ
СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОГО ПІДХОДУ**

У статті проаналізовано світовий досвід та вітчизняну практику встановлення й дотримання соціальних стандартів у сфері праці, які є ознакою становлення правової, соціально орієнтованої держави, рівень життя населення якої відповідатиме сучасним імперативам людського розвитку. Уточнено зміст та роль соціальних стандартів й державних гарантій у сфері соціально-трудова відносин. Аргументовано, що саме держава має бути гарантом забезпечення різних категорій населення від негативних впливів, що продукуються як об'єктивними ринковими чинниками, так і факторами іншого генезу, зокрема тими, що властиві поточному трансформаційному періоду розбудови незалежної України. Зважаючи на те, що в основі ринкової економіки лежать відносини конкурентності, а в основі людського розвитку – ідеологеми соціальної справедливості, що певною мірою суперечить одне одному, у статті запропоновано авторський підхід до розробки та імплементації державних гарантій як прояву соціальної відповідальності, окреслено місце прогресивних соціальних імперативів у законодавчій базі держави.

Ключові слова: економічний розвиток, соціально-трудова відносини, соціальні стандарти, державні гарантії, соціальна відповідальність.

MELNYCHUK D. P., SHPYTALENKO G. A.
Zhytomyr State Technological University, Ukraine**SOCIAL STANDARDS AND STATE GUARANTEES IN THE SPHERE OF LABOUR:
A PRAGMATIC ANALYSIS IN THE CONTEXT
OF A SOCIALLY RESPONSIBLE APPROACH**

The aim of the article is the study of progressive world experience and analysis of national practice of establishing and maintenance of social standards in the sphere of labour, which is a prerequisite and basis of formation of legal, socially oriented state, in which the standard of living of population will correspond to the modern imperatives of human development. The authors clarified the content and role of social standards and state guarantees in the field of industrial relations. Argued that this state should be the guarantor securing various categories of the population from negative influences as objective market factors, and factors of other origin, particularly those that are inherent in the current transformation period of development of independent Ukraine. Given the fact that the basis of the market economy are relations of competitiveness, and at the heart of human development - ideologies of social justice, which to some extent contradict each other, in the article the author's approach to the development and implementation of state guarantees as a manifestation of social responsibility is proposed and the position corresponding imperatives in state legislative framework is outlines. The research made proposals for the establishment of social standards and the establishment of state guarantees in social and labour sphere as a prerequisite for sustainable economic development and social harmony in Ukraine.

Keywords: economic development, social and labour relations, social standards, state guarantees, social responsibility.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Гарантування прав і свобод людини визначає зміст і спрямованість розвитку сучасної держави. Проголошення України демократичною, правовою державою покладає на неї обов'язок утвердження й дотримання прогресивних, відповідних сучасності прав і свобод, у тому числі у сфері соціально-трудова відносин. У країнах Європи, як і в інших успішних країнах світового співтовариства, трудове право є однією з головних галузей права, адже саме у соціально-трудова сфері, де створюються матеріальні й духовні блага, перетинаються життєво важливі інтереси держави, громадських організацій, господарюючих суб'єктів, різних соціальних груп і прошарків населення. При цьому, визначене у ст. 43 Конституції України право на працю слід розцінювати як основоположне право людини. Відносини, що виникають у сфері реалізації цього права, регламентуються нормами національного трудового законодавства. Важливо, що сфера реалізації громадянами права на працю, яка регулюється нормами трудового права, охоплює не лише економічно активне населення, а й інші категорії громадян. Від якості правового регулювання процесів у сфері праці, прогресивності соціальних стандартів й державних гарантій, що стосуються, серед іншого, громадян, які з певних причин не є учасниками соціально-трудова відносин, багато у чому залежатиме економічне благополуччя суспільства, порозуміння між усіма учасниками політичного та соціального діалогу. Так, станом на 2015 р. в Україні офіційно зареєстровано 427,5 тис. безробітних, або близько 2% працездатного населення. За методологією МОП, яка спирається на опитування домогосподарств, рівень безробіття в Україні є значно вищим – близько 10%; за даними Міжнародного фонду Блейзера рівень безробіття на кінець 2015 р. складав 12–14% [1, с. 182]. За такого надмірного напруження ситуації на ринку праці, роль удосконалення правового регулювання соціально-трудова процесів, посилення й дотримання державних гарантій та прогресивних соціальних стандартів є надзвичайно високою.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблематиці соціальних стандартів та державних

гарантій, їх закріпленню у нормах трудового законодавства, питанням соціальної обумовленості трудового права, необхідності його адаптації та реформування в епоху постіндустріального розвитку та глобалізації економічних процесів, інтеграції України в європейську та світову економічну спільноту, що супроводжується оновленням конфігурації національного й міжнародного ринків праці, присвятили свої роботи такі вчені, як Ю.В. Баранюк, В.С. Бенедиктова, С.В. Вишновецька, Л.П. Гаращенко, В.В. Гончарук, С.В. Дріжчана, Т.А. Занфірова, І.В. Зуб, Д.О. Карпенко, О.Є. Костюченко, І.П. Лаврінчук, Л.І. Лазор, Е.М. Лібанова, О.В. Макарова, О.В. Макогон, П.Д. Пилипенко, В.Г. Ротань, М.П. Стадник, С.Б. Стичинський, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, І.М. Чумаченко, В.Р. Шишлюк та інші. Разом з тим, проблеми посилення соціальної обумовленості трудового права, розширення переліку та змісту державних гарантій у сфері соціально-трудова відносин вимагають подальшого ґрунтовного наукового опрацювання.

Метою статті є дослідження прогресивного світового досвіду та аналіз вітчизняної практики встановлення й дотримання соціальних стандартів у сфері праці, які є передумовою та ознакою становлення правової, соціально орієнтованої держави, рівень життя населення якої відповідатиме сучасним імперативам людського розвитку.

Викладення основного матеріалу дослідження. Виникнення трудового права на історичній арені суспільного розвитку було зумовлене, насамперед, соціально-економічними чинниками: прагненням найманих працівників захистити свої трудові права щодо режиму праці та відпочинку, умов та оплати праці, її інтенсивності. Тож, не дивно, що характер сучасного трудового права, особливо у країнах з розвинутою економікою, засвідчує подальше розширення його соціальної функції, набуття ним форм гаранта економічного розвитку та політичної стабільності. Натепер, саме трудовому праву належить місія інституалізації широкого комплексу соціально-економічних та соціально-трудова гарантій та свобод людини. Рівень забезпечення та реалізації останніх – поряд із громадянськими, політичними та іншими правами – головний критерій цивілізованості сучасної держави, детермінанта перспектив її розвитку, ознака практичного втілення ідей соціальної справедливості. Усе це визначає надзвичайно високу роль соціальних стандартів у сфері праці, аргументує необхідність постійного удосконалення комплексу відповідних державних гарантій, їх інкорпорації у систему національного законодавства про працю.

Конституція України статтею 43 проголошує, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Такий підхід відповідає поширеним міжнародним стандартам. Зокрема, відповідно до статті 23 Загальної декларації прав людини, кожен має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі й сприятливі умови праці, на захист від безробіття. Аналогічними нормами оперує стаття 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні й культурні права, згідно якої держави, які беруть участь у цьому документі, визнають право на працю, що включає право кожної людини на одержання можливості заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується; здійснюють належні кроки щодо реалізації цього права. Задля реалізації права на працю держави вдаються до заходів, які спрямовуються на розвиток середньої, вищої та професійно-технічної освіти, забезпечення економічного зростання та максимально повної продуктивної зайнятості. При цьому, людина повинна мати можливість вибору не тільки місця прикладання праці, а й умов, у яких провадитиметься трудова діяльність: вони повинні бути безпечними та гідними людини.

Праця і капітал – фундамент суспільного виробництва та економічного розвитку: роботодавець володіє (розпоряджається) капіталом, працівник – здатністю до праці. З одного боку, вони обидва зацікавлені у стабільності виникаючих між ними відносин, оскільки один без одного існувати не можуть, з другого – їх інтереси протилежні, адже працівник зацікавлений у зростанні заробітної плати, поліпшенні умов трудової діяльності, збільшенні часу відпочинку, а працедавець – у збільшенні прибутку, зростанні продуктивності праці тощо. Повної рівності пересічного працівника і роботодавця досягти неможливо. Їх відносини є паритетно-антагоністичними за своєю суттю, а тому увага держави має бути зосереджена у площині захисту прав та інтересів як роботодавця, так і найманого працівника. При цьому, у сучасній державі виробнича функція не повинна реалізовуватися за рахунок функції соціальної, а тому основне призначення трудового законодавства має полягати в охороні трудових прав, свобод, законних інтересів та гарантій працівників як слабшої в інституційному розумінні сторони трудових відносин.

Для працівника свобода праці припускає можливість вільно розпоряджатися власними здібностями, обирати рід діяльності та професію, здійснювати трудову діяльність на підставі трудового або цивільно-правового договору, обирати місце трудової діяльності, працевлаштовуватися як на території України, так і за її межами, самостійно вирішувати питання щодо укладення трудового договору або іншої угоди з конкретним роботодавцем на договірних засадах. Право на працю – свого роду фундамент, на якому ґрунтуються всі інші права та свободи людини у сфері праці. Зміст права на працю розкривається через систему конституційних положень, у яких закріплені свобода вибору виду праці, заборона примусової праці, право на належні, безпечні й здорові умови праці, право на своєчасне одержання винагороди за працю не нижче встановленого законом мінімального розміру, захист від незаконного звільнення тощо.

Право на працю є абсолютною цінністю. Це означає, що людина не може бути позбавлена цього права. Держава й суспільство співвідповідальні щодо реалізації людиною права на працю. Однією з умов

реалізації права на працю є надання громадянам допомоги у пошуку роботи і влаштуванні на цю роботу через служби зайнятості. Відповідно, у сфері зайнятості держава гарантує вільне обрання місця застосування праці; професійну орієнтацію з метою самовизначення та реалізації здатності особи до праці; професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням кон'юнктури ринку праці; безоплатне сприяння у працевлаштуванні, обранні підходящої роботи та одержанні інформації щодо ситуації на ринку праці та перспектив його розвитку; соціальний захист у разі настання безробіття; захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу та незаконного звільнення; додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян.

Свобода праці припускає принцип свободи трудового договору на засадах вільного його укладання. Серед принципів свободи трудового договору важливе місце відводиться праву вільно обговорювати його умови, погоджуватися з ними або відмовлятися від них. Принцип свободи трудового договору підкріплюється заборонаю дискримінації та примусової праці. Так, ч. 3 ст. 43 Конституції України забороняє використання примусової праці. Згідно зі ст. 2 Конвенції МОП «Про примусову чи обов'язкову працю» та ст. 1 Конвенції МОП «Про скасування примусової праці» країни-члени МОП не повинні вдаватися до будь-якої форми примусової або обов'язкової праці як методу мобілізації та використання робочої сили для потреб економічного розвитку. При цьому, О. Ярошенко влучно зазначає, що категорію «примусова праця» слід розглядати у взаємозв'язку із такими антисуспільними явищами, як торгівля людьми та економічна експлуатація. З-поміж іншого, до примусової праці слід віднести також роботу і послуги, здійснювані з умисним порушенням роботодавцем вимог законодавства про охорону праці та її оплату [2, с. 119–122].

Аналіз трудового законодавства засвідчує, що за усіх успіхів залучення України до прогресивного світового досвіду правового регулювання проблем праці, усе більшого використання міжнародних правових стандартів у правотворчості та правозастосовчій діяльності, вітчизняне законодавство не повною мірою відповідає загальновизнаним принципам і нормам міжнародного права. Так, наприклад, у трудовому законодавстві України проігнорованими залишаються положення Рекомендації № 166 МОП про обов'язкове звільнення працюючих від роботи протягом строку попередження про вивільнення, надане без втрат у заробітній платі з метою пошуку іншої роботи. Конвенція № 158 МОП (ратифікована Постановою Верховної Ради України від 04.02.1994 р.) передбачає, що розмір вихідної допомоги повинен залежати від трудового стажу; таку саму норму містить Рекомендація МОП №166. Проте, вказані норми не реалізовані у вітчизняному правовому полі, що суттєво ускладнює розв'язання гострих проблем у сфері праці, сповільнює утвердження в українському суспільстві прогресивних імперативів соціальної відповідальності.

Неухильно дотриманим має бути принцип забезпечення недискримінації та рівності працівників за ознаками статі, раси, політичних переконань та інших обставин, визначених у ст. 24 Конституції України, із забезпеченням підвищених умов захисту праці жінок і молоді та реальною заборонаю дитячої й примусової праці. Пріоритетними напрямками боротьби з дискримінацією у сфері праці МОП визнає ратифікацію й застосування двох основоположних конвенцій: № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» (1951 р.) та № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» (1958 р.). Принцип гендерної рівності – рівного ставлення до чоловіків та жінок – базується на вимогах європейської спільноти, зокрема Директиви 75/117/EWG, що стосується рівноцінної оплати праці за однакову роботу жінок і чоловіків; Директиви 76/207/EWG, яка визначає рівне ставлення до чоловіків та жінок при прийомі на роботу, під час професійної підготовки, професійного зростання та умов праці; Директиви 97/80/WE, яка також стосується дискримінації за статтю, та ряду Директив у сфері соціального страхування. Необхідність відображення принципу гендерної рівності у трудовому законодавстві впливає із статті 24 Конституції України, яка проголошує, що всі громадяни мають рівні конституційні права й свободи, є рівними перед законом. Проте, незважаючи на позитивні зміни в царині антидискримінаційного законодавства, глобальні економічні й соціальні кризові процеси призводять до зростання вірогідності дискримінації деяких груп працівників. За висловлюванням генерального директора МОП Хуана Сомавії, це загрожує звести нанівець результати кропіткої праці, досягнуті МОП за декілька останніх десятиліть. Нерівність й дискримінація провокують соціальну напруженість та політичну нестабільність, а тому мають бути мінімізовані, у тому числі шляхом неухильного дотримання прогресивних, визначених за участі громадськості соціальних стандартів та державних гарантій, відповідних сучасності. Наразі ж в Україні відсутні ознаки повного гендерного паритету у сфері оплати праці, хоча й присутні значні позитивні зрушення: якщо у 2000 р. середній рівень заробітної плати жінок становив лише 70,9% від аналогічного показника у чоловіків, то у 2015 р. розрив значно зменшився (86% відповідно) [3].

Гарантії що стосуються оплати праці є чи не найважливішими у системі державних соціальних гарантій. Тут, як ні в якій іншій сфері, відбиваються усі суперечності суспільства, усі досягнення й прорахунки. Тож, досліджувати економіко-правові питання оплати праці необхідно виходячи з об'єктивних позицій, зважаючи на поточний характер суспільних відносин. Не потребує доведення те, що людина повинна завжди мати можливість існувати власною працею, а її заробітна плата, щонайменше, бути достатньою для гідного існування. Питання оплати праці завжди стояли найбільш гостро та одними з перших виступили об'єктом правового регулювання у трудовій сфері. Зокрема, ще у 1896 р. в Австралії

були створені Ради з питань заробітної плати. Вони формувалися з підприємців, працівників, громадськості. Значний внесок у правове регулювання оплати праці зробили конвенції МОП, Загальна декларація прав людини (ООН, 1948 р.), Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (ООН, 1966 р.), Європейська соціальна хартія тощо. Відповідно, Україна, прагнучи наслідувати міжнародні норми та стандарти, закріпила в Основному Законі (ст. 43) право кожного на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, та на захист права на своєчасну винагороду за працю. Зокрема, держава встановлює мінімальний розмір заробітної плати. Вона ж регулює оплату праці й шляхом встановлення індексації в разі подорожчання товарів і послуг, визначає компенсацію заробітної плати з боку роботодавця у зв'язку із затримкою термінів її виплати, гарантійні та компенсаційні виплати. Загалом, за характером диспозиції юридичних норм, що регулюють оплату праці, соціальний захист реалізується через зобов'язуючі та забороняючі норми. Водночас сторони генеральної, галузевих та регіональних угод можуть встановити перелік мінімальних гарантованих розмірів доплат, надбавок, компенсацій, що мають міжгалузевий характер, передбачити заходи для зростання реальної заробітної плати.

Можна стверджувати, що в цілому вищезазначені норми Конституції України, законів та підзаконних нормативних актів відповідають міжнародно-правовим документам. Разом з тим, у вітчизняному законодавстві окремі норми так і не віднайшли належного відображення або ж не відповідають викликам сьогодення. Поряд з цим низька вартість праці залишається однією з найгостріших проблем країни. Найнижчі показники заробітної плати спостерігаються у сільському господарстві, сфері охорони здоров'я та наданні соціальної допомоги, освіти. І хоча протягом останніх років спостерігається деяке зростання заробітних плат у цих галузях, остання залишається далекою від рівня сучасних стандартів гідного життя. Для порівняння, питома вага заробітної плати у сукупних доходах домогосподарств України в середньому складає лише 40%, тоді як у США – 80%, Німеччині та Швеції – 70%, Греції та Італії – 50% та 60% відповідно [4, с. 43].

Стосовно категорії «мінімальна заробітна плата» варто зауважити, що в основу державної соціальної політики закладено ідею соціальних мінімумів: прожитковий мінімум, мінімальна пенсія, мінімальна заробітна плата тощо. Мінімальна заробітна плата – один з перших базових стандартів, який був затверджений в Україні. За своєю сутністю мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту некваліфіковану працю, нижче якого не може здійснюватись оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці. За міжнародними трудовими нормами встановлення мініимальної заробітної плати є одним з елементів політики, спрямованої на боротьбу з бідністю і задоволення потреб працівників. Згідно рекомендацій МОП, основною метою встановлення мініимальної заробітної плати має бути надання особам, які працюють за наймом, необхідного соціального захисту щодо мініимально допустимого рівня оплати праці. У нашій державі мініимальна заробітна плата виконує функцію простого відтворення робочої сили індивіда, тоді як у США та країнах ЄС йдеться про відтворення людських ресурсів країни загалом. У країнах Європейського Союзу протягом останнього десятиліття мініимальна заробітна плата суттєво зросла. Наші сусіди – Польща, Румунія, Болгарія – забезпечили значний стрибок мініимальної заробітної плати, підвищивши її більш, ніж удвічі. Успіхів вдалося досягти й прибалтійським країнам [5, с. 331–332]. Що ж стосується України, то тут підвищення мініимальної заробітної плати є заходом, який фактично не впливає на реальний перебіг подій у соціально-трудої сфері, не змінює низхідну динаміку рівня життя населення, нівелює прогресивні ідеї соціальної відповідальності.

Однією з важливих причин низької оплати праці в Україні є відносно низький рівень соціального діалогу. Крім того, заробітна плата працівників бюджетної сфери, де роботодавцем була і залишається держава, як і раніше є однією з головних статей економії бюджетних коштів. Як і інші роботодавці, держава й надалі тримається моделі «дешевої робочої сили». Відсутність реальної диференціації розмірів заробітної плати та адекватних співвідношень між оплатою розумової та фізичної, кваліфікованої та некваліфікованої праці – все це лише консервує застарілу матеріально-технічну базу виробництва та архаїчну структуру економіки, а отже й один з найнижчих в Європі рівень продуктивності праці [6, с. 177]. Випереджаюче зростання споживчих потреб, досить високі вимоги до оплати праці з боку населення, відсутність цілеспрямованих дій щодо структурних змін в економіці з боку держави та роботодавців змушує громадян порівнювати свій добробут з досягнутим рівнем життя у розвинутих країнах й доходити негативних висновків. Цим пояснюється вкрай критичне, а подекуди й іронічне, ставлення українців до діючих стандартів оплати праці; звідси – й низька мотивація до економічної активності та продуктивної трудової діяльності.

Останнім часом держава вживає певних заходів щодо вирішення вищезазначених проблем. Так, згідно Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці», передбачено реалізацію низки заходів щодо легалізації заробітної плати. Згідно з ч. 3 ст. 23 КЗпП України роботодавець не може допускати працівників до роботи без укладення трудового договору, а інформація про їх зарахування має подаватися до територіальних органів ДФС. Також, згідно нової редакції ст. 265 КЗпП України щодо юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців, які використовують найману працю,

передбачені штрафні санкції від однієї до тридцяти мінімальних заробітних плат у випадку допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору, недотримання мінімальних державних стандартів оплати праці, неподання інформації до органів ДФС про прийняття працівника на роботу тощо [7, с. 246]. Втім, такі зміни у законодавстві є недостатніми. Вони мають передбачати більш жорсткі заходи впливу з метою посилення захисту трудових прав працівників та реальної імплементації норм соціальної відповідальності у практику державотворення.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Підсумовуючи викладене, зазначимо, що різноманітність форм та видів соціальних стандартів й державних гарантій у сфері соціально-трудоких відносин, їх застосування є ознакою не лише високого рівня економічного розвитку держави, а й відображення прагнення останньої такого рівня досягти. Важливо, що соціальний захист буде лише тоді належним чином організованим та ефективним, коли обов'язок щодо соціально-правової поінформованості працівників, по-перше, братиме на себе держава та реалізовуватиме його шляхом правотворчості й правового інформування, по-друге, державою покладатиметься обов'язок інформування щодо умов праці, прав працівників та гарантій їх забезпечення на роботодавця. При цьому, потрібно розробити чіткі та дієві механізми такого інформування шляхом встановлення певної його форми.

Крім того, з метою дотримання прав та реалізації інтересів усієї сукупності суб'єктів соціально-трудоких відносин в оновленому трудовому законодавстві мають бути максимально враховані особливості праці у малому бізнесі, кооперативах, а також – окремих категорій працівників, які займаються трудовою діяльністю за використання цивільно-правових договорів. Під час реформування трудового законодавства надзвичайно важливим є збереження уже визначених соціальних стандартів й державних гарантій у сфері праці, адже згідно Конституції України при прийнятті нових законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод. Усе це дасть змогу суттєво розвинути правове поле, наблизити державу до стандартів економічно успішних країн. Особлива ж увага має приділятися встановленню імперативних норм, які визначатимуть не мінімальні, а прогресивні, відповідні сучасності стандарти й гарантії, імплементуватимуть норми європейського трудового права, наближення до якого є пріоритетом розвитку вітчизняного законодавства, запорукою техніко-технологічного прогресу та соціально-економічного розвитку держави.

Література

1. Чумаченко І.М. Забезпечення профспілками професійного захисту працівників / І.М. Чумаченко // Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства : [матеріали IV Всеукраїнської наук.-практ. конференції]. – Х. : ХНУВС, 2015. – С. 179–183.
2. Ярошенко О. Утвердження засад соціальної держави як напрям конституалізації трудового законодавства / О. Ярошенко // Вісник національної академії правових наук України. – 2013. – № 4(75). – С. 113–122.
3. Millennium Development Coals Ukraine 2013: National Report. – Kyiv : Ministru of Economic Development and Tade of Ukraine, 2013. – 168 p.
4. Макарова О.В. Соціальна політика в Україні : [монографія] / О.В. Макарова. – К. : Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2015. – 244 с.
5. Людський розвиток в Україні. Модернізація соціальної політики: регіональний аспект : [колективна монографія / за ред. Е.М. Лібанової]. – К. : Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2015. – 356 с.
6. Людський розвиток в Україні: історичний вимір трансформації державної соціальної політики : [колективна монографія / за ред. Е.М. Лібанової]. – К. : Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2014. – 380 с.
7. Шишлюк В.Р. Легалізація заробітної плати: зміни в законодавстві України / В.Р. Шишлюк // Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства : [матеріали IV Всеукраїнської наук.-практ. конф. / за заг. ред. К.Ю. Мельника]. – Х. : ХНУВС, 2015. – С. 244–247.

Надійшла 18.05.2016; рецензент: д. е. н. Лаговська О. А.