

І. С. Мазярко,
аспірант, Львівська комерційна академія, м. Львів

ОЦІНЮВАННЯ ПЕРЕДУМОВ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У РОЗДРІБНІЙ ТОРГІВЛІ УКРАЇНИ

I. Mazyarko,
Postgraduate student, Lviv academy of commerce, Lviv

EVALUATION OF THE PRECONDITIONS FOR THE SOCIAL DIALOGUE IMPLEMENTATION IN THE RETAIL IN UKRAINE

У статті сформовано визначення соціального діалогу як об'єкту державного регулювання, наведено напрями методики аналізу показників державної політики реалізації соціального діалогу в роздрібній торгівлі України. Із застосуванням методу порівняння здійснено оцінювання передумов реалізації соціального діалогу у вітчизняній роздрібній торгівлі за станом і проблемами зайнятості населення у цьому виді економічної діяльності, визначені негативні і позитивні мікроекономічні фактори, а також головні завдання державного регулювання реалізації соціального діалогу у досліджуваній сфері. Проведено аналіз зміни освітньо-кваліфікаційного рівня, вікової та статевої структури персоналу підприємств роздрібної торгівлі, наслідки їх впливу на реалізацію соціального діалогу та удосконалення соціально-трудових відносин на підприємствах роздрібної торгівлі. Проаналізовано недоліки державної політики реалізації соціального діалогу в роздрібній торгівлі України та наведено пропозиції щодо їх усунення.

In the article was formed the definition of social dialogue as an object of state regulation, areas of performance analysis methods of indexes of implementation of the state policy of the social dialogue in the retail in Ukraine. By using the method of comparison carried out preconditions evaluating of the implementation of the social dialogue in the Ukrainian retail as employment and problems in this kind of economic activity, by negative and positive microeconomic factors and the main task of the state regulation implementing of the social dialogue in the studied area. Analysed changes in the level of educational qualification, age and sex structure of personnel retailers, consequences of their impact on the social dialogue and the improvement of social and labor relations at the retailers. Analyzed the disadvantages of the state policy of implementation of the social dialogue in retail in Ukraine and suggested proposals to eliminate them.

Ключові слова: соціальний діалог, державне регулювання, оцінювання передумов реалізації соціального діалогу, роздрібна торгівля.

Key words: social dialogue, state regulation, evaluation of the preconditions for the social dialogue implementation, retail.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

У вітчизняній роздрібній торгівлі є підстави стверджувати про поступове поліпшення умов функціонування соціально-трудових відносин, а це ознака можливого нівелювання ролі і значення соціального діалогу. Втім, наявні і надто гострі проблеми та виклики, які не дозволяють стверджувати не лише про належний рівень, але й взагалі — прийнятну якість трудового життя зайнятого у галузі населення. Відтак, доцільно здійснювати оцінювання передумов реалізації соціального діалогу в сфері роздрібної торгівлі, аби зрозуміти, чи створені необхідні умови для досягнення пріоритетних завдань державної політики в сфері роздрібної торгівлі.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Соціальний діалог як форму соціального партнерства розглядали у своїх працях Р. Арон, Е. Гауглер, Дж. Гелбрейт, вважаючи, що об'єднання та поглинання класових інтересів, поширення участі працівників у капіталістичній власності і прибутках підприємства дозволяє забезпечити певний комплекс результатів соціаль-

ного діалогу-гарантій, компромісів, узгоджених рішень на засадах законності, відповідальності, добровільності, рівноправності, обґрунтованості вимог у питаннях соціалізації і розвитку соціально-трудових відносин [6; 7; 8]. На думку Дж. Гелбрейта соціальний діалог в умовах зростання взаємозалежності підприємницьких структур та суспільства є головним застосовуваним державою регулятором створення соціально-трудових умов для самореалізації і розвитку особистості [7].

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Головною метою політики реалізації ефективного соціального діалогу як на загальнодержавному, так і галузевому рівнях повинно бути формування відповідного середовища, що сприятиме і забезпечуватиме зближення соціально-трудових інтересів працівників, роботодавців та суспільства. Результуючим наслідком розвитку соціального діалогу як у роздрібній торгівлі, так і в соціально-економічній системі держави, є формування та раціональне використання людського і соціального капіталу, висока ефективність і віддача праці, задо-

Таблиця 1. Облікова кількість штатних працівників у сфері торгівлі* України загалом та за рівнем освіти, віком, статтю, видами соціальних відпусток у 2007—2014 рр. (тис. осіб)

Показники	Роки								Темпи зростання, %	
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2014 / 2007	2014 / 2013
Облікова кількість штатних працівників, у т.ч.	921,1	936,1	853,6	959,9	950,1	1008,9	930,6	781,7	84,9	84,0
за рівнем освіти										
- неповна та базова вища освіта	239,5	243,8	215,3	230,9	234,3	237,2	219,6	185,3	77,4	84,4
- повна вища освіта	271,7	274,9	262,9	307,8	317,3	352,4	331,1	289,2	106,4	87,3
за віком										
- молодь	464,0	471,3	427,1	484,1	490,1	542,7	494,5	384,7	82,9	77,8
- передпенсійний вік	64,5	70,5	65,0	72,6	74,2	74,7	74,9	70,4	109,1	94,0
- пенсійний вік	62,0	93,4	87,7	92,5	90,8	93,0	92,0	74,3	119,8	80,8
за статтю										
- жінки	458,1	483,2	443,3	493,4	480,1	512,5	477,4	405,0	88,4	84,8
- чоловіки	463,0	452,9	410,3	466,5	470,0	496,4	453,2	376,7	81,4	83,1
за видами соціальних відпусток										
- у відпусках за доглядом за дитиною до досягнення нею віку, встановленого чинним законодавством	29,2	37,8	42,8	48,0	47,2	50,4	50,4	44,3	151,7	87,9
- у відпусках у зв'язку з вагітністю та пологами	5,7	8,3	6,6	7,7	8,1	8,3	7,6	6,6	115,8	86,8

* у т. ч. ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку.

Джерело: [2].

воленість населення рівнем його трудового життя. Вважаємо, що саме ці завдання є кінцевим підсумком належної державної політики впровадження і поширення соціального діалогу в роздрібній торгівлі України.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Соціальний діалог як об'єкт державного регулювання може розглядатися як зріз економічних відносин у соціально-трудої сфері, який є об'єктивно незалежним від усвідомлення цих відносин суб'єктами соціального діалогу, їх соціального значення, та діяльності пов'язаної з трудовою активністю [3, с. 152—153].

Відповідно, державне регулювання соціального діалогу в тому числі сприймається як рівний розподіл відповідальності за ефективність праці в галузі, тобто тих обмежень свободи, які необхідні для розвитку сфери соціально-економічних та соціально-трудоїх відносин [4, с. 125—128].

Відтак, напрями методик аналізу показників державної політики реалізації соціального діалогу в роздрібній торгівлі України є абсолютно нестандартними: можуть передбачати рух із вершу до низу (оцінювання обсягів та ефективності реалізованих державою заходів, достатності їх підтримки на регіональному та місцевому рівнях, врахування соціально-трудоїх поведінки роботодавців та самоорганізації працівників) і, навпаки, — від комплексного аналізу стану СТВ і політики управління персоналом з боку керівників підприємств — до проблем, перешкод і недоліків державного регулювання.

Так, стабільне покращення соціальних гарантій і соціальної підтримки працівників, як правило, дає позитивний ефект у вигляді зростання продуктивності праці і шляхом збільшення частки використання чистого прибутку на соціальні цілі здатне забезпечити поступальний розвиток СТВ та звузити, таким чином, перелік проблем — об'єктів конфлікту в межах соціального діалогу в сфері роздрібної торгівлі.

З іншої сторони, попри гарні умови та ефективність праці, державна політика поширення соціального діалогу об'єктивно потрібна і практично "невичерпна" з огляду на її ключову роль у подальшому покращенні СТВ і безпосередньому впливі на економічну ефективність галузі, реалізацію її суспільно-господарських функцій, поступ національного господарства.

Оцінювання передумов реалізації соціального діалогу на роздрібних торговельних підприємствах пере-

дусім варто робити за станом і проблемами зайнятості населення у цьому виді економічної діяльності (табл. 1).

З одного боку, можна констатувати високий рівень зайнятості у роздрібній торгівлі України. Так, облікова кількість штатних працівників, яка зайнята у цій сфері у 2014 р. становила 781,7 тис. осіб (8,7 % облікової кількості штатних працівників по Україні загалом). Але, з іншої сторони, яскравою негативною тенденцією є зменшення чисельності зайнятих у галузі. Звернімо увагу, що це відбувається при виражених тенденціях до збільшення чисельності крупних об'єктів ритейлу — супер- та гіпермаркетів, для функціонування яких залучається велика кількість персоналу, причому на відміну від дрібних крамниць (де переважають продавці), особливостю тут є висока частка керівників і фахівців, допоміжного та обслуговуючого персоналу.

Так, облікова кількість штатних працівників вітчизняної роздрібної торгівлі у 2014 р. була на 168,4 тис. осіб (21,5 %) меншою, ніж у 2011 р. та на 16,0 % (148,9 тис. осіб) у порівнянні з попереднім — 2013 р. Це, на жаль, свідчить про значне зниження можливостей підприємств до зайнятості та забезпечення стабільних умов праці.

Водночас змінився освітньо-кваліфікаційний рівень, вікова та статева структура персоналу. Зокрема, у 2014 р. кількість працівників роздрібної торгівлі, які мали повну базову або неповну вищу освіту, становила 474,5 тис. осіб, що складало більше половини працюючих (60,7 %). Натомість, у 2007 р. частка таких працівників становила лише 55,5 % (на 5,2 в.п. менше). В аналізованому аспекті позитивним слід вважати й те, що за період 2007—2014 рр. кількість працівників з повною вищою освітою збільшилася на 6,4 %, тоді як з неповною вищою та базовою освітою — зменшилася на 22,6 %.

Це свідчить про вищу зацікавленість роботодавців та покращення освітньо-кваліфікаційного рівня персоналу в роздрібній торгівлі. З огляду на якісні характеристики реалізації соціального діалогу в галузі, вважаємо таку тенденцію позитивною. Хоча, зауважимо, що як вона, так і наступні, виявлені в ході дослідження характеристики, можуть і не бути наслідками безпосередньо соціального діалогу, сформованого в цьому виді економічної діяльності.

Проте варто зазначити, що серед працівників зростає кількість осіб, які, отримавши неповну або базову вищу освіту, не продовжили навчання. Так, у 2014 р. відповідна кількість працівників становила 103,9 тис. осіб (13,3 % до облікової штатних працівників), що у 3,2 рази

більше, ніж у 2007 р. На усунення цього недоліку можна спрямувати в подальшому зусилля влади при реалізації більш виваженої політики соціального діалогу.

Додамо також, що у 2007—2014 рр. кожен другий працівник роздрібною торгівлі мав вік 15—34 роки. Така вікова структура позитивно корелює з високою економічною активністю молоді, якій притаманні вищі стимули до особистісної мотивації праці. Зв'язок з соціальним діалогом тут простежується в контексті бажання накопичення знань та швидкого оволодіння сучасними технологіями задля адаптації в колективі та кар'єрного зростання. У той же час, відповідну тенденцію слід розглядати лише як окремий аспект соціального діалогу та удосконалення СТВ на підприємствах роздрібною торгівлі.

У 2007—2014 рр. більше 90,0 % середньооблікової кількості штатних працівників були зайняті на підприємствах торгівлі приватної власності, де очевидно, більше уваги приділяється зв'язком оплати, мотивації та продуктивності праці. Особливого значення зайнятість на приватних підприємствах набуває для працівників торгівлі, які створюють "нові інтелектуальні технології".

На нашу думку, соціально-трудова сфера на торговельних підприємствах державної, комунальної, кооперативної та деяких інших форм власності більш консервативна і саме на приватних підприємствах роздрібною торгівлі реалізація соціального діалогу має вищий інноваційний характер, визначаючи орієнтири подальшого покращення соціального діалогу, включно із забезпеченням формування і ефективного використання інтелектуально-кадрового капіталу.

Наголосимо, що у торгівлі за останні роки стабільно скорочується кількість працівників, які перебувають в умовах вимушеної неповної зайнятості, що сприяє як кращій оплаті праці в галузі, так і усуненню структурних дисбалансів формальної і неформальної зайнятості. Це, беззаперечно, важливий аспект, який органам державного управління потрібно підтримувати в процесі удосконалення реалізації соціального діалогу в сфері роздрібною торгівлі в Україні. Так, у 2014 р. в підприємствах торгівлі знаходились у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення робіт) 0,5 % середньооблікової кількості штатних працівників, що було на 0,2 в.п. менше, ніж у попередньому році. На неповний робочий день із економічних причин були переведені 4,2 % середньооблікової кількості штатних працівників, що на 1,7 в.п. менше, ніж у попередньому році.

Упродовж 2007—2014 рр. на підприємствах роздрібною торгівлі у 2,1 рази зменшилась втрата робочого часу з причин перебування в умовах вимушеної неповної зайнятості (знаходились у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення робіт)), при переведенні із економічних причин на неповний робочий день (тиждень) — на 22,3 %; скоротилась кількість працівників, прийнятих на роботу за умов неповної зайнятості (на 32,7 %).

Таким чином, скорочення кількості випадків вимушених адміністративних відпусток та переведення частини працівників на неповний робочий тиждень дозволило збільшити рівень їх трудової активності. Зокрема, у 2014 р. працівниками торговельних підприємств відпрацьовано 90,7 % фонду робочого часу (1900 год. у середньому на одного штатного працівника за рік), що на 1,2 % (23 год. у середньому на одного штатного працівника за рік) більше ніж у попередньому році. Це, зі сторони роботодавців, а також і органів влади, позитивно. Але, на думку працівників, потребує адекватного коригування (в сторону збільшення) й рівня оплати праці. Цей аспект має всі підстави слугувати об'єктом подальших перемовин при реалізації соціального діалогу в галузі.

Отже, упродовж 2007—2014 рр. розмір середньомісячної заробітної плати працівників торгівлі був нижчим від середнього значення по Україні, що підтверджує нижчу оплату праці і, відповідно, соціальну відповідальність сторони роботодавців у цьому питанні в межах соціального діалогу. Це не стимулює працівників до високопродуктивної праці, поліпшення її якості і трудової активності, саморозвитку.

Треба зауважити й на тому, що у більшості випадків розмір заробітної плати був нарахований в мінімальних межах, встановлених законодавством. Так, у 2014 р. більше ніж 70 % працівників торгівлі отримали заробітну плату меншу за середнє значення по Україні; більше ніж 45 % працівників отримали заробітну плату не вище 2000 грн. Більше того, у 2007—2014 рр. негативним аспектом політики оплати праці були диспропорції у зростанні середньомісячної та погодинної заробітної плати, що в подальшому лише посилюватиме конфліктність ситуації, незадоволеність працівників рівнем оплати праці.

Вважаємо, що органам державного управління потрібно працювати (в межах соціального діалогу) й над усуненням статевих диференціацій в зайнятості та оплаті праці. Так, у той час, як за статтю середньооблікова кількість штатних працівників торгівлі була збалансованою, у співвідношенні оплати праці жінок і чоловіків спостерігалися істотні диференціації. Так, у 2014 р. в середньому заробітна плата чоловіків на 616 грн (19,7 %) переважала заробітну плату жінок, при тому, що серед працівників торгової зали, прилавку та каси в основному переважають жінки, в яких заробітна плата нижча від адміністративного персоналу підприємств.

Проте в торгівлі зберігається більш-менш раціональна структура фонду оплати праці, що позитивно. Так, у 2014 р. обсяг фонду оплати праці становив 32,4 млрд грн., у т.ч. фонд основної заробітної плати склав 22,5 млрд грн. (69,4 % загального фонду оплати праці). У 2007—2014 рр. відбулися позитивні зміни в структурі фонду оплати праці, зокрема збільшились на 9,7 млрд грн. (77,2 %) фонд основної заробітної плати, на 4,9 млрд грн. (2,2 рази) фонд додаткової заробітної плати, на 0,6 млрд грн. (2,9 рази) інші заочувальні та компенсаційні виплати. Зауважимо, що в більшості випадків, зростання обсягу надбавок і доплат в торгівлі є результатом законодавчих змін, а не ініціативи керівництва підприємств. Цю тенденцію важливо змінити використавши усі ефективні засоби соціального діалогу. Зокрема, у 2014 р. премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій, склали лише 16,7 % від загального обсягу фонду оплати праці, що на 3,1 % менше, ніж у 2013 р. Також зменшилась частка соціальних пільг індивідуального характеру, яка у 2014 р. не перевищувала 0,3 % від загального обсягу фонду оплати праці.

Недоліками соціального захисту та безпеки праці — важливих предметів соціального діалогу — вважаємо процеси тінізації оплати праці, зокрема на підприємствах приватної власності, де зосереджено найбільшу кількість персоналу. Суперечливими виглядають й статистичні дані щодо середньомісячної заробітної плати працівників підприємств торгівлі за організаційно-правовими формами господарювання, де на підприємствах з державною формою власності у 2014 р. заробітна плата була в 2,4 рази більшою, ніж на підприємствах інших форм власності.

Водночас у торгівлі існує значний дисбаланс виплат заробітної плати працівникам окремих типів підприємств. Так, на 1 січня 2015 р. сума невикраченої заробітної плати працівникам економічно-неактивних підприємств становила 11,1 млн грн. (51,6 % від загальної суми невикраченої заробітної плати). Така ситуація характерна і для інших видів економічної діяльності, оскільки в Україні існує практика довготривалої процедури відновлення платоспроможності підприємств-боржників чи взагалі визнання їх банкрутами.

Загалом, заборгованість з виплати заробітної плати станом на 1 січня 2015 р. в роздрібній торгівлі України становила 21,5 млн грн. (0,9 % від загальної суми невикраченої заробітної плати в економіці), а сума боргу в середньому на одного штатного працівника — 5131 грн. Таку заборгованість вважаємо невеликою, адже у 2007—2014 рр. співвідношення суми заборгованості з виплати заробітної плати та фонду оплати праці в торгівлі не перевищувало 1,0 %. Втім, профільним органам державного управління, реалізуючи політику соціального діалогу, слід дбати щодо недопущення її подальшого зростання. У 2007—2014 рр. про погіршення

якості соціального захисту працівників торгівлі свідчить збільшення у 15,5 разів суми заборгованості із виплати допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності.

Також негативним аспектом соціального діалогу в торгівлі залишаються випереджаючі темпи збільшення заборгованості із виплати заробітної плати порівнюючи із зниженням кількості торговельних підприємств, які призупинили господарську діяльність. Так, на 1 січня 2015 р. сума заборгованості збільшилася на 12,6 % (1,1 млн грн) проти попереднього року, що не дозволяє покращити соціальну стабільність та відповідальність працівників торгівлі.

Водночас, за досліджуваний період кількість громадян, які потребували соціальної допомоги збільшилась майже у двічі і в 2015 р. склала близько 30,0 % населення. [1]. А у 2014 р. рівень неформальної зайнятості населення в середньому в країні склав 24,8 %, а в роздрібній торгівлі — 14,1 % [5].

Необхідно визнати, що оплата праці на роздрібних торговельних підприємствах державної форми власності мала до 2014 р. нижчу схильність до тінізації та більшу стабільність, а сума невиплаченої заробітної плати не перевищувала 11,0 %. Проте, на 1 січня 2015 р. показник збільшився майже у 3 рази та у 5 разів з 2007 р. Відтак, важливим напрямом підвищення ефективності реалізації соціального діалогу необхідно вважати зростання соціальної відповідальності підприємств усіх форм господарювання перед працівниками, передусім щодо оплати праці, у т.ч. для можливості фінансування ними належного відтворення фізичної та інтелектуальної здатності до праці.

В цьому випадку необхідно зауважити й на важливості діяльності органів влади з удосконалення нормативно-правових та договірних методів регулювання СТВ в торгівлі, адже обсяги колективно-договірного регулювання свідчать про недостатню ефективність політики впровадження у трудову діяльність принципів співробітництва, солідарності, конкуренції, довіри і соціальної відповідальності. Так, у 2014 р. у сфері торгівлі було зареєстровано 3363 колективних договори (4,4 % від загальної кількості в економіці України), що на 24,7 % менше, ніж за відповідний період попереднього року. При цьому, відсоток охоплення штатних працівників торговельних підприємств колективними договорами у 2014 р. склав лише 34,2 %, що на 5,7 в. п. менше ніж у 2013 р.

Загалом, у сфері торгівлі зменшення чисельності працівників, які охоплені колективними договорами, пояснюється тим, що колективно-договірне регулювання упродовж останніх років не стало ефективним інструментом забезпечення їх соціально-економічних прав та інтересів. А це негативно і виправлення цієї ситуації має стати предметом діяльності органів влади. Причому роль соціального діалогу тут не аби яка висока.

Крім того, нерідко роботодавці, посиляючись на матеріальні труднощі, приймають рішення, що погіршують якість соціального захисту і зменшують обсяги надання послуг соціальної сфери. Відповідно, керівники підприємств торгівлі не схильні до додаткових соціальних зобов'язань перед найманими працівниками. Водночас, прийняті колективні договори у сфері торгівлі в багатьох випадках лише дублюють законодавчо встановлені норми до організації праці. У цьому контексті можна стверджувати, що колективний договір часто є формальним, який не передбачає гарантованого вирішення соціально-трудова проблем. Внаслідок цього у працівників торговельних підприємств зберігається недовіра до дієздатності договірних відносин та необхідності укладення колективних договорів, що, на жаль, негативно відображається на реалізації соціального діалогу у сфері роздрібної торгівлі в Україні.

Однак в умовах підвищення рівня вимог до якісних характеристик персоналу, відбувається зниження рівня якості життя населення України, про що свідчить, висока купівельна спроможність громадян, переважаюча в структурі споживчого попиту базових товарів продовольства, мала частка непродовольчих товарів у загальному обсязі товарообороту і пов'язана з цим зміна структури споживання товарів і послуг. Важливо зауважити, що усу-

нення цих недоліків є також можливим у рамках реалізації соціального діалогу у вітчизняній роздрібній торгівлі. Адже у відповідних колективних договорах можуть прописуватися умови щодо участі персоналу в результатах діяльності підприємств, формуванні фондів фінансування споживчих потреб працівників торгівлі тощо.

ВИСНОВКИ

Отже, із застосуванням методу порівняння за результатами аналізу передумов реалізації соціального діалогу у вітчизняній роздрібній торгівлі визначені сприятливі макроекономічні чинники та перешкоди, а також негативні і позитивні мікроекономічні фактори. Це дозволяє зробити висновки, що головних завдань державного регулювання належать: підтримка соціальної і творчої активності працівників, підвищення їх соціальної захищеності, збереження та нагромадження людського і соціального капіталу; формування і застосування прогресивної системи мотивування персоналу, яка враховує результати інтелектуальної трудової діяльності; посилення соціальної відповідальності торговельних підприємств, заохочення працівників до соціально-економічної активності, забезпечення інтелектуалізації та підвищення якості трудового потенціалу; узгодження інтересів працівників, роботодавців, громади та держави стосовно підвищення мотивації праці, забезпечення продуктивної зайнятості, дотримання трудових прав, а також удосконалення системи професійно-кваліфікаційної підготовки кадрів відповідно до вимог ринку.

Література:

1. Аналітичні записки щодо проблем і подій суспільного розвитку. Національний інститут стратегічних досліджень [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/>
2. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
3. Довбня В.В. Проблеми и противоречия социально-трудовых отношений в переходной экономике Украины / В.В. Довбня // Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. Економічна серія. — 2000. — № 468. — С. 152—157.
4. Марцин В. С. Економіка торгівлі: підруч. / В. С. Марцин. — К.: Знання 2006. — 237 с.
5. Струченков О. Неформальна зайнятість населення України: кількісні та якісні виміри [Електронний ресурс] / О. Струченков // Режим доступу: <http://commons.com.ua/neformalna-zajnyatist-naselennya/>
6. Aron R. Progress and disillusion. — P., 1969.
7. Galbraith I. Economic Development in Perspective. — Cambridge, 1962.
8. Gaugler E. Partherschaft im Betrieb. — Koln: 1970.

References:

1. Site of the National Institute for Strategic Studies (2016), "Policy Briefing on issues and events of social development", available at: <http://www.niss.gov.ua> (Accessed 12 March 2016).
2. State Statistics Service of Ukraine (2016), available at: <http://www.ukrstat.gov.ua> (Accessed 12 March 2016).
3. Dovbnya, V.V. (2000), "Problems and contradictions of social and labor relations in the transitional economy of Ukraine", Visnyk Harkivskogo natsionalnogo universitetu im. V.N. Karazina: ekonomichna seriya, vol. 468, pp. 152—157.
4. Marcyn, V.S. (2006), *Economica torgovli* [Economy of Trade], Knowledge, Kyiv, Ukraine.
5. Struchenkov, O. (2015), "Informal employment Ukraine: quantitative and qualitative measurements", available at: <http://commons.com.ua/neformalna-zajnyatist-naselennya> (Accessed 12 March 2016).
6. Aron, R. (1969), *Progress and disillusion*, New American Library, New York, USA.
7. Galbraith, I. (1962), *Economic Development in Perspective*, Cambridge, UK.
8. Gaugler, E. (1970), *Partherschaft im Betrieb*, Koln, Germany.

Стаття надійшла до редакції 15.03.2016 р.