

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), *Sotsializaciya 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](mailto: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

## ПРЕКАРИЗАЦІЯ: РИЗИКИ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

### ПРЕКАРИЗАЦИЯ: РИСКИ СОЦИАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ УКРАИНЫ

## PRECARIZATION: THE SOCIAL SECURITY RISKS IN UKRAINE

*У статті розглянуто сутність, причини та оцінено вплив прекаризації на соціальну безпеку в Україні. Автор обґрунтовує напрямки розроблення та реалізації нової стратегії соціальної безпеки, котра ураховує ризики прекаритизації.*

*Авторская статья посвящена проблемам оценки связей между прекаризацией и социальной безопасностью. Рассмотрены причины появления прекариев и возможные риски социального характера, которые возникают на рынке труда. Предложены механизмы обеспечения социальной безопасности, которые учитывают углубление прекаритизации общества.*

*Deepening precarity is a response to the globalization of the labor market or distribution processes and market flexibility. The author raises aims to identify relationships and evaluate possible consequences for social security and precarity in Ukraine. This has impact on social security: positive and negative way. However, in future, precarity will hold negative impact on the state of social security. A new social safety strategy should be based on the International Labour Organisation strategy «Social security for all. Building a minimum level of social protection and comprehensive system of social security» and consider the causes, sources and consequences precarity in Ukraine and abroad. The next step on the work for developing a new strategy for social security requires is to join efforts of economists, sociologists, lawyers so as to write fullness and detailed implementation mechanisms on strategy. We have to include those related to the formation of the ideology and values of society future.*

**Ключові слова.** Соціальна безпека, прекаризація, стратегія та принципи соціальної безпеки, механізми забезпечення соціальної безпеки, соціальні ризики, гнучкий ринок праці, глобалізація.

**Ключевые слова.** Социальная безопасность, прекаризация, стратегия и принципы социальной безопасности, механизмы обеспечения социальной безопасности, социальные риски, гибкий рынок труда, глобализация.

**Key words.** Social Security, globalization, principles of social security, social protection strategy, social risks, flexibility labor market, precarity.

**Вступ.** Сучасний ринок праці в Україні, так само як і в багатьох країнах світу, характеризується високою часткою осіб, зайнятих неповний робочий день і тих, праця яких не регулюється нормативно-правовими нормами і є «незахищеною», тобто задіяні в, так званих, «нестійких формах зайнятості». Таких осіб соціологи називають прекаріями, а саме явище — прекаризацією суспільства. Феноменом даного явища є те, що руйнуються традиційні підходи до організації праці та розподілу обов'язків між найманим працівником і роботодавцем, з'являються нові види зайнятості та інші вимоги до компетенцій працівників. Особливістю також є зміщення акцентів: від відповідальності сторін соціально-трудових відносин до відповідальності кожної особи працездатного віку. Як результат, ринок праці стає менш прогнозованим, а соціальні ризики зростають. Останні можуть проявлятися у тому, наприклад, що у разі втрати здоров'я людина не може забезпечити подальше існування родини на достатньому рівні тож вимушена звертатися до державних установ за допомогою. Через це державі вкрай необхідно передбачати ризики явища та масштаби їхнього впливу на соціальну безпеку.

*Аналіз останніх досліджень і публікацій.* На жаль, в Україні глибокого аналізу взаємозв'язку соціальної безпеки та прекаритизації суспільства не досліджували. Здебільшого автори окремо аналізують сутність прекаритації та глибину явища (А.М. Колот) та соціальну безпеку з позицій змісту, сутності, показників тощо (О.О.Давидюк, О.І. Ілляш, Л.І.Льчук, В.І.Куценко, О.Ф. Новікова). Окремо досліджуються соціальні ризики та оцінюється навантаження на державу щодо нівелювання негативного їхнього впливу, зокрема, щодо соціальних виплат у зв'язку зі втратою працездатності, по старості, інше (Н.П. Баранова, Н.О. Поляк).

**Постановка завдання.** Таким чином, автор ставить за мету виявити взаємозв'язки й оцінити можливі наслідки прекаритації для соціальної безпеки України.

**Результати дослідження.** Перш ніж розібратися, який вплив на соціальну безпеку має прекаритація, необхідно чітко зрозуміти причини виникнення цього явища. На нашу думку, необхідно розрізняти категорії: гнучкий ринок праці, атипова зайнятість, формальна та неформальна зайнятість, нестійка зайнятість. Це необхідно для того, щоб розібратися, де саме знаходяться витoki прекаритації суспільства. Гнучкий ринок праці — апіорі не може бути ані добрим, ані поганим. Він просто інакший: він є динамічним і мінливим, адаптивним. Спробуємо пояснити його характерні ознаки. Динамічність — постійна зміна структури зайнятих, що пов'язана зі зміною структури економіки в цілому. Так, якщо 50 років тому переважали індустриальні галузі виробництва, то і ринок праці потребував інженерних і технічних фахівців. Якщо з'являються нові види економічної діяльності, то й вони потребуватимуть змін. Тобто ринок постійно змінюється, що виявляється у появі нових професій. Це факт, і він не несе загрози для соціальної безпеки, якщо інститути соціально-трудої сфери встигають так само динамічно змінюватися, пристосовуючись до нових вимог. Мінливість — налаштування різних за характером взаємодії соціально-трудої відносин. Маємо на увазі зміщення акцентів від формалізованих довготривалих угод і договорів, де прописані стабільні норми та правила, до короткотривалих. Адаптивність ринку праці ми розуміємо, як здатність адекватно оцінювати й співставляти ризики і небезпеки із вигодами від нововведень на ринку та селекцію найпривабливіших форм зайнятості. У цьому контексті необхідно одразу зауважити, що така селекція проводиться роботодавцями, тож не факт, що результатом останньої будуть лише позитивні моменти. У такому разі, ймовірно, відчуватиметься тиск на державні інститути щодо соціальної підтримки працюючого населення (а це може бути індикатором соціальної нестабільності, небезпеки). Узагальнюючи, підкреслимо, що залежно від того, якими перевагами гнучкого ринку праці ми скористаємося, залежить те, наскільки суспільство залишиться типовим і буде соціально захищеним. Якщо припустити, що гнучкість проявлятиметься як крайня форма відмови держави від втручання у процеси на ринку праці, то прекаритація, як явище, буде процвітати. Фактично прекаритація є результатом поглиблення відкритості та гнучкості, дерегуляції ринку праці без відповідної адаптації системи забезпечення соціальної безпеки в країні.

Разом з тим гнучкий ринок праці може характеризуватися формальною та неформальною зайнятістю. Різниця між цими двома категоріями полягає у тому, що остання охоплює працюючих тих підприємств, організацій, які здійс-

нують власну діяльність на незаконних підставах або знаходяться у так званій «сірій» зоні. Зрозуміло, що неформальна зайнятість — джерело поширення прекарізації. Пояснення цьому прості: чим менше роботодавець дотримується норм чинного законодавства, тим менша їхня відповідальність перед найманими працівниками. Наприклад, примушуючи працювати понаднормово та не сплачуючи заробітної плати за відпрацьований час [9]. Проте і у формальному секторі не все так просто, адже з'явилася атипова і нестійка зайнятість, в результаті чого, здебільшого молоді люди, не мають постійного доходу оскільки знаходяться у трудових відносинах на умовах короткострокового договору або їхні обов'язки регулюються нормами цивільно-процесуального кодексу. Фактично молоді люди перетворюються у прекаріїв. Про наслідки цього явища дуже влучно сказав історик Ярослав Грицак: «...вони (*молодь* — авт.) перебиватимуться від однієї роботи до іншої — в середньому, кажуть, за своє життя зроблять це 30 разів. Намагатимуться, доки молоді, не кидати батьківської хати — бо на свою буде тяжко заробити. Відкладатимуть час одруження і народження дітей. Відповідно, через старіння населення, не матимуть пенсії та змушені будуть працювати до самої смерті. Звісно, вони не вмиратимуть з голоду. Але й жити заможного не зможуть. Їхня бідність є не абсолютна, а відносна...» [10].

Якщо узагальнити, то гнучкий ринок і розвиток нетипової (неформальної) зайнятості спровокували появу прекаріату, лави якого постійно поповнюються особи, котрі працюють на тимчасових робочих місцях, або з неповною зайнятістю, або «вільні працівники», як то фрілансери, або стажери. І характерними ознаками прекаріїв стали: відсутність соціальних гарантій, нестабільність отримання гідного доходу, звуження можливостей щодо професійного зростання та самореалізації. Г.Стендінг так визначає особливі ознаки прекаріїв: «...виробничі відносини — відсутність гарантій зайнятості, робочого місця; професійна ідентичність — її повна відсутність, вони не розуміють куди вони йдуть, витрачають час не на працю, а на роботу; специфічні відносини розподілу — вони можуть покладатися лише на пряму грошову винагороду (*зароблену* — авт.)... і не мають тих самих прав, що інші громадяни» [1].

Тож який вплив має явище прекарізації на соціальну безпеку? Відповідь на це запитання неоднозначна. З одного боку, прекарізація свідчить про підвищення мобільності робочої сили, а, відтак, соціальна безпека посилюватиметься (немає кордонів для працевлаштування, кожен може знайти ту роботу, яка задовольнятиме особистим потребам і мотивація до продуктивної праці таких людей буде набагато вищою). З іншого боку, прекарізація — це відмова від стабільності, як у сфері докладання праці (можливо неодноразово змінювати профіль робіт, що унеможлиблює професійне і кар'єрне зростання), так і у суспільних взаємовідносинах (маємо на увазі, що люди не націлені на створення глибоких стосунків, відбувається згуртування лише за об'єктною ознакою, тобто «проблема — група» й на нетривалий період). Фактично, на думку автора, прекарізація — це зміна ціннісних орієнтацій людей за умов мінливого ринку праці. Г. Стендінг так пише про зміни ціннісних орієнтирів прекаріїв: «...коли людина занепокоєна тим, що її успіх дуже примарний, а досягнення статусу бажане, то, природно, така особа не буде співчувати іншим» [2, с. 47]; «сімейна солідарність послабшала, сім'я стала крихкою» [2, с. 121]; «більшість не розглядає роботу як шлях до щастя» [2, с. 136] та ін. Так само про зміну цінностей пише

М. Хьюфер: «У перегонах за оцінкою, визнанням результатів праці людина втратила повагу до самої себе, як до особистості. Вона вже не щось унікальне, а частина іншого... креативними співробітниками вважаються ті, хто більше усіх працюють, мають найнижчу заробітну плату та погані умови праці, проте все рівно гордують від того, що вони можуть внести свій внесок у певну справу...» [5 с. 48]. Зважаючи на таке, варто оцінювати вплив прекаризації на соціальну безпеку у перспективі, адже наслідки зміни цінностей ми відчуємо не одразу, а лише згодом, коли останні сформується у певну світоглядну систему.

Якщо аналізувати масштаби прекаризації українського ринку праці, то наші розрахунки будуть приблизними, оскільки офіційна статистика не оперує такою категорією. Для вибору кола прекаріїв ми вирішили застосувати критерій стабільності зайнятості та доходів. Автор пропонує до категорії прекаріїв відносити тих осіб, які не мають постійного доходу або вимушені перебувати у неформальному ринку праці, само зайнятих та тих, хто з певних економічних причин у формальному секторі економіки не може працювати повний робочий день (тиждень) і тих, хто знаходиться у відпустках без збереження заробітку. Таким чином, рівень прекаритації в Україні у 2014 році склав 30,6 % проти 33,5 % у 2013 році. Такі цифри свідчать про те, що фактично третина працівників неспроможна забезпечити постійного доходу через неформальну зайнятість. Якщо скорегувати данні на коефіцієнт, котрий враховує нерегламентовану тривалість робочого дня (особливо, коли відомо, що частина зайнятих у 2014 році відпрацьовувала за тиждень у середньому 50 годин), то у 2014 році рівень прекаритації становитиме 42,8 % (щодо 2013 року, то розрахувати коефіцієнт немає можливості через відсутність даних, крім того, середня тривалість відпрацьованого часу протягом тижня максимально серед само зайнятих становила 41 годину, тому можемо прийняти даний коефіцієнт за одиницю).

Ураховуючи авторські методологічні підходи щодо визначення соціальної безпеки [6, 7], то підвищення рівня прекаритації може вплинути на такі маркери соціальної безпеки, як міграційний демотиватор заробітної плати, потенціалу заробітної плати, ефективності використання людського капіталу, соціалізації заробітної плати, індекс накопичення ресурсів, рівень економічної самостійності населення, рівень доступності освіти та рівень доступності послуг закладів охорони здоров'я. Глибина впливу за авторськими розрахунками за різними маркерами буде коливатися в межах від 30 % до 76 %, тобто, в цілому, стан соціальної безпеки матиме тенденцію до погіршення. Особливо відчутним погіршення буде через 7—8 років, коли відбудеться остаточна заміна цінностей та сформується нова структура ринку праці. За ці роки, у разі неприйняття урядом адекватних програм, навантаження на соціальний бюджет зросте у рази, що нанівець зведе ефективність будь-яких реформ. Так, якщо продовжуватиметься комерціалізація освіти, згодом матимемо суттєві викривлення на ринку праці (дисбаланс попиту та пропозиції робочої сили). Відчутними будуть зневіра молоді, неадекватність робочих місць (коли за змістом робота не відповідає, і здебільшого перебільшує, вимогам до компетенцій працівників), відсутність взаємозв'язку між працею та її оцінкою, невідповідність оплати праці затратам на підготовку та набуття компетенцій, послаблення згуртованості тощо.

Хочемо відмітити, що ці тренди характерні не лише для України. Прояви впливу на ринок праці прекаритації вже відчутні у більшості Європейських країн і

США. Так, нобелівський лауреат з економіки Джозеф Ю. Стігліц, розмірковуючи над проблемами доступності освіти, пише: «...комерційні школи потерпіли фіаско. Проти того, щоб збільшити можливості, вони були основною силою, що підштовхує бідних у прірву... немає сумніву, щоб дозволяти цій хижацькій діяльності продовжуватися...» [8, с. 348]. Вважаємо, що товаризація освіти сприяє погіршенню фінансового стану більшості населення України та є джерелом появи прекаріїв. Тому і нам варто поставити питання про доцільність політики «переходу на самофінансування» закладів освіти, адже тоді ВНЗ вимушені будуть готувати фахівців з напрямів, що є прибутковими на поточний період, а ринок праці відреагує зниженням оплати праці цієї категорії фахівців і звуженням спектру можливих вакансій; а школи на сьогодні і так у жахливому стані через недофінансування (відсутність якісних підручників, хімреактивів, макетів та інструментів для дослідів тощо. За оцінками експертів, реформа освіти має починатися із створення хорошої інфраструктури та бази для закладів освіти. Наприклад, Л.Шангіна вважає, що «Ми будемо мати погано освічених дорослих людей, які поповнять армію якщо не безробітних, то дешевої робочої сили» [4]. Тож у перспективі український ринок праці може перетворитися на ринок, де переважно будуть робочі місця, що не відповідають вимогам гідної праці (за ознаками умов, оплати, змісту праці та часових рамок), а якість самої робочої сили буде вкрай низькою.

Вже сьогодні необхідно переглядати підходи щодо забезпечення доступності закладів охорони здоров'я та їхніх послуг. Прекарії наразливіші щодо можливості користуватися послугами безкоштовної медицини. За результатами опитування, яке проводило Міністерство охорони здоров'я України в 2014 році, більшість респондентів стикалися з проблемами під час звертання до закладів охорони здоров'я. І серед проблем найбільшими виявилися ті, що пов'язані з вартістю ліків і хабарництвом: «40,4 % респондентів стикалися з проблемою дорожчезні ліків і послуг, 25,1 % опитаних скаржились на хабарництво; крім того проблеми були пов'язані зі кваліфікацією персоналу (24,1 %) та поганим ставленням медичного персоналу до пацієнтів (22,5 %)» [3]. Наслідки очевидні: останні роки смертність серед працездатного населення працездатного віку має тенденцію до зростання.

Не менш важливим щодо покращення соціальної безпеки України з урахуванням того, що прекарізація є об'єктивним явищем, є розроблення та реалізація цілісної стратегії у цій сфері. На думку автора, важливо чітко визначити цілі та завдання, окреслити механізми досягнення цілей і принципи соціальної безпеки. Нова система забезпечення соціальної безпеки має ґрунтуватися на єдиних підходах, враховувати досвід США, Європейських та інших країн світу. Авторське бачення цілей забезпечення соціальної безпеки в Україні — це створення умов для сталого розвитку людського капіталу з домінуванням традиційних християнських цінностей (сім'ї, співчуття, почуття обов'язку тощо). Відтак принципами стратегії соціальної безпеки мають бути такі: домінування цінності людського життя, пріоритетність розвитку по відношенню до простого відтворення, гармонізація суспільних та особистісних інтересів, свобода вибору без примусу та маніпуляцій зі свідомістю, рівного доступу до ресурсів і благ країни [7]. Механізмом реалізації стратегії соціальної безпеки мають стати заходи, спрямовані на реалізацію двовимірної системи всеосяжного соціального забезпечення громадян, що надасть можливості мінімізувати ризики прекарізації для соціальної безпеки.

**Висновки.** Поглиблення прекаризації суспільства є відповіддю ринку праці на глобалізаційні процеси та поширення гнучкості ринку. Це має як позитивний, так і негативний вплив на соціальну безпеку. Проте у перспективі негативний вплив прекаризації на стан соціальної безпеки матиме негативні ознаки. Зважаючи на таке, формування нової стратегії соціальної безпеки має ґрунтуватися на стратегії Міжнародної Організації праці «Соціальне забезпечення для всіх. Розбудова мінімальних рівнів соціального захисту та всеосяжних систем соціального забезпечення» та ураховувати причини, джерела та можливі наслідки прекаризації в Україні та світі. Подальша робота щодо розбудови нової стратегії соціальної безпеки потребує об'єднання зусиль економістів, соціологів, юристів з тим, щоб якомога цілісніше та у повній мірі, детально виписати механізми реалізації стратегії, включаючи ті, що пов'язані зі формуванням світогляду та ціннісних орієнтацій майбутнього суспільства.

### **Література**

1. *Артем Асташенков.* Прекариат начинает организовываться. Интервью // Политика. — 13.10.2013р. — Електронний доступ: <http://rusplt.ru/policy/prekariat.html>
2. *Гай Стендинг.* Прекариат: новый опасный класс.— М.: АД Маргинем Пресс, 2014. — 328с.
3. Звіт про проведення прогнозного дослідження на тему «Актуальні питання галузі охорони здоров'я та медичних закладів». МОН України. Електронний ресурс: [http://moz.gov.ua/docfiles/socpoll\\_20140923.pdf](http://moz.gov.ua/docfiles/socpoll_20140923.pdf)
4. *Людмила Шангіна.* Реформу шкільної освіти потрібно починати із якісної підготовки вчителів // DW. Центр Разумкова. — Електронний ресурс: [http://www.razumkov.org.ua/ukr/expert.php?news\\_id=5653](http://www.razumkov.org.ua/ukr/expert.php?news_id=5653)
5. *Макс Хеффер.* Может бать, капитализм не хочет, чтобы мы были счастливы? [пер. с нем. А.Облонская] — СПб.: Издательство Крига, 2015. — 208с.
6. *Поплавська О.М.* Рекомендації з розрахунку маркерів соціальної безпеки (в сфері соціально-трудових відносин) / Свідectво про реєстрацію авторського права на твір №60496 від 06.07.2015р.
7. *Поплавська О.М.* Стратегія соціальної безпеки України в умовах глобалізаційних змін. // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. — Зб. наук. праць. —К.: ДВНЗ КНЕУ імені Вадима Гетьмана. — №2(10). — С.137—143.
8. *Стиглиц, Джозеф.* Цена неравенства. Чем расслоение общества грозит нашему будущему?: [перевод с английского] .— М.: Эксмо, 2015. — 512с.
9. *Тамара Терещенко, Артем Тидва.* Умови праці, трудові права та профспілкova активність (на прикладі автотранспортної сфери). Електронний доступ: <http://commons.com.ua/umovi-pratsi-ta-profspilkova-aktivnist/#more-20926>
10. *Ярослав Грицак.* На що здатен прекариат? //Gazeta.ua— 19 травня 2015р. — Електронний доступ: [http://gazeta.ua/articles/grycak-jaroslav/\\_na-scho-zdaten-prekariat/628630](http://gazeta.ua/articles/grycak-jaroslav/_na-scho-zdaten-prekariat/628630)

### **Referense**

1. Artem Astashenkov. (2013)“Precariat begins to organize” Politika. [Online],available at:<http://rusplt.ru/policy/prekariat.html> (Accessed 5 april 2016).
2. Gaj Stending. (2014) Precariat noviyopasniy klass [The Precariat. The New Dangerous Class].—TranslatedbyUsova N., Moskow, Russia.
3. Health Ministry of Ukania (2014)“Report on predictive study on «Current issues of health and medical institutions”. [Online],available at: [http://moz.gov.ua/docfiles/socpoll\\_20140923.pdf](http://moz.gov.ua/docfiles/socpoll_20140923.pdf) (Accessed 4 april 2016).

4. Lyudmila SHangina (2015). “The reform of school education should begin with the quality of teacher training” DW. Centr Razumkova. [Online],available at: [http://www.razumkov.org.ua/ukr/expert.php?news\\_id=5653](http://www.razumkov.org.ua/ukr/expert.php?news_id=5653) (Accessed 2 april 2016).

5. Maks Hefer (2015). Mozhet bat', kapitalizm ne hochet, chtoby my byli schastlivy? [Maybe capitalism does not want us to be happy?]. Translated by Oblonskaya A., Moskow, Russia.

6. Poplavs'ka O.M. “Recommendations for calculating social security markers (in the field of industrial relations)” Svidoctvo pro reestraciju avtorskogo prava na tvir №60496 vid 06.07.2015r.

7. Poplavska O.M. “Social Security Strategy of Ukraine in conditions of globalization changes”. Labor Relations: Theory and Practice. — no. №2(10), pp.137—143.

8. Stiglitz, Joseph. (2015) Cena neravenstva. CHem rassloenie obshchestva grozit nashemu budushchemu? [The Price of Inequality: How Today's Divided Society Endangers Our Future?]. Translated by Rogestvenskaya? E/ ., Moskow, Russia.

9. Tamara Tereshchenko, Artem Tidva (2015). “Working conditions, labor rights and trade union activity (for example, the transport sector)”. Commons [Online],available at: <http://commons.com.ua/umovi-pratsi-ta-profspilkova-aktivnist/#more-20926> (Accessed 12 march 2016).

10. YAroslav Gricak (2015). “What prekariat capable?”, Gazeta.ua, [Online],available at: [http://gazeta.ua/articles/grycak-jaroslav/\\_na-scho-zdaten-prekariat/628630](http://gazeta.ua/articles/grycak-jaroslav/_na-scho-zdaten-prekariat/628630) (Accessed 5 april 2016).

Стаття надійшла до редакції 05.03.2016 р.

## УДК 336.71

**Василик А.В.,**

канд. екон. наук, доц.,  
[alla\\_vasylyk@ua.fm](mailto:alla_vasylyk@ua.fm)

**Ачкасова В.М.,**

студентка,

**Зайко Т.О.,**

студентка,

кафедра управління персоналом та економіки праці,  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана»

**Василик А.В.,**

канд. екон. наук, доцент,

**Ачкасова В.М.,**

студентка,

**Зайко Т.А.,**

студентка,

кафедра управления персоналом и экономики труда,  
ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет  
имени Вадима Гетьмана»

**Vasylyk A.V.,**

PhD in Economics, Docent, Associate Professor,