

3. Макарович В.К. Продуктивність праці як квінтесенція ефективності трудової діяльності / В.К. Макарович, І.І. Бідзіля // Науковий вісник Ужгородського університету. — Випуск 2 (43). — 2014. — С. 58—62.

### **References**

1. Elec, A. P. (2011), “Productivity: the role, nature and factors”, *Teoretychni I praktychni aspekty ekonomiky ta intelektual'noi vlasnosti*, pp. 351—356.
2. Kondratiuk, Y. F. (2011), “Research determinant influence on human performance aspect”, *Zbirnyk naukovykh prac' VNAU*, no. 1(76), pp. 39—50.
3. Kravchuk, V. K. (2014), “Productivity as the quintessence of work efficiency”, *Naukovyi visnyk Uzhgorods'kogo universytetu*, no. 2 (43), pp. 58—62.

Стаття надійшла до редакції 21.06.17 р.

УДК 331.105

**Шишкіна О.О.,**

канд. екон. наук, ст. викл.,  
o.o.shishkina@nuwm.edu.ua

**Полухович А. М.,**

студентка,  
polyukhovych03\_em13@nuwm.edu.ua,

Національний університет водного господарства та природокористування

**Шишкіна Е.А.,**

канд. екон. наук, ст. преподаватель,

**Полухович А.Н.,**

студентка,

Национальный университет водного хозяйства и природопользования

**Shishkina O.O.,**

Candidate of Economic Sciences, Senior Lecturer,

**Polyukhovych A.M.,**

Student,

National University of Water Management and Natural Resources Use

### **МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОЦІНЮВАННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВ**

### **МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНИВАНИЯ ДОСТОЙНОГО ТРУДА ПРЕДПРИЯТИЙ**

### **METHODICAL EVALUATION OF DECENT WORK ENTERPRISES**

У статті розглянуто існуючі методики оцінювання гідної праці та можливості їх практичного застосування на макро-, мезо- та мікрорівнях. Визначено недостатність розвитку методики оцінки гідної праці на рівні підприємства, що є первинною

ланкою у забезпеченні гідності праці працівників. Обґрунтовано авторську методичку оцінки гідної праці підприємств, що дозволить кількісно виміряти рівень її забезпечення.

*В статье рассмотрены существующие методики оценки достойного труда и возможности их практического применения на макро-, мезо- и микроуровнях. Определено недостаточность развития методики оценки достойного труда на уровне предприятия, что является первичным звеном в обеспечении достоинства труда работников. Обосновано авторскую методику оценивания достойного труда предприятий, позволяющую количественно измерять уровень его обеспечения.*

*The article examines the current methods of evaluation of decent work opportunities and their practical application at the macro, meso and micro levels. Determined lack of methodology for assessing decent work at the enterprise level, which is the primary element in ensuring the dignity of workers. The article is a study of statistical indicators evaluating decent work in microlevel and development of complex methods of evaluation of its provision. Proved the author's methodology for assessing decent work enterprises, including evaluation 8 blocks: decent wages and productive employment, stability and confidence in the preservation of work, safe working conditions, decent working hours, social protection, social dialogue and the types of work that are subject to cancellation. This evaluation method was tested on SE «Zarichnensky forestry», which set the level of decent work 80 %. Thus evaluation method allows to quantify the level of decent work every enterprise and identify the entities with a high deficit of decent work. Such enterprises should make recommendations to address the scarcity of decent work, including limiting their access to public contracts, tenders, allocation of different resources and more.*

**Ключові слова.** Праця, гідна праця, методика оцінки гідної праці підприємств, блоки та індикатори гідної праці, рівні забезпечення гідної праці.

**Ключевые слова.** Труд, достойный труд, методика оценивания достойного труда предприятий, блоки и индикаторы достойного труда, уровни обеспечения достойного труда.

**Keywords.** Work, decent work, estimation method of decent work enterprises, blocks and decent work indicators, the level of decent work

**Вступ.** Концепція гідної праці, що була анонсована науковою спільноті Міжнародною організацією праці ще у 1999 році, на сьогоднішній день набула поширення у більшості країн світу, що зумовлено розвитком міжнародного ринку праці та потребою уніфікації правових аспектів соціально-трудова відносин і забезпечення трудових прав і свобод працюючих у більшості країн-партнерів. У свою чергу гармонійне функціонування сфери праці на засадах продуктивності, соціальних гарантій, трудових прав, свобод і гідності людини дозволить забезпечити сталий розвиток економіки країни в цілому.

Удосконаленню практичних і теоретичних засад концепції гідної праці присвячено праці українських і зарубіжних учених. Основоположником у цьому питанні вважають Х.А. Сомавіа, що представив дану теорію на 87-й сесії Міжнародної конференції праці [1]. На сьогоднішній день тісно займаються питаннями впровадження та оцінювання гідної праці вчені Г. Філдс, Д. Бесконд, Ф. Мегран, А. Шатеньє І. Лебедев, О. Грیشнова, А.Колот, О. Герасименко, Е. Бринцева, О. Дорош, Т. Зикіна, Е. Павлова, С. Худякова, Н. Шаймарданов, Т. Полкова, О. Шахова та інші. При цьому основний акцент авторів стосується оцінювання гідної праці окремої країни або регіону. Недостатнього теоретичного висвітлення на сьогоднішній день має практична сторона оцінювання гідної

праці на рівні підприємств як одного з найважливіших суб'єктів забезпечення достойних умов для працівників.

**Постановка завдання.** Метою статті є обґрунтування статистичних індикаторів оцінювання гідної праці на мікрорівні, що дозволить виявляти підприємства з високим дефіцитом гідної праці та вживати відповідних заходів зі сторони місцевої громади та держави загалом.

**Результати дослідження.** А. Колот та О. Герасименко у своїй роботі теоретично розглядають засади гідної праці на макрорівні (країна), національному рівні (за сферою економічної діяльності або регіональною ознакою), мікрорівні (підприємства) та індивідуальному рівні (працівника). До основних складових забезпечення гідної праці на рівні підприємства автори відносять створення безпечних і комфортних умов праці на робочих місцях, які підпадають під визначення «гідне робоче місце», надання доступу до таких робочих місць, забезпечення можливості застосовувати досконалі форми та методи організації праці, забезпечення основоположних прав працюючих у сфері праці, надійний соціальний захист від ризиків, що виникають у процесі трудової діяльності, розширення можливостей зайнятих у суспільному виробництві [2, с. 37—39].

Удосконалений перелік показників для оцінювання гідної праці мезорівня, зокрема сільського господарства та сільських районів наведено в роботі Карлоса Ойя [3, с. 37—39]. Зокрема, до пропонуваного автором показників належать кількість днів у році непродуктивної зайнятості, період часу без будь-якої оплачуваної роботи, платна дитяча праця (за винятком неоплачуваної сімейної праці), частка працівників, які отримали заробітну плату в натуральній формі, безпека і гігієна праці, волатильність доходів, рівень щільності організацій/асоціацій виробників тощо. Запропоновані показники також можуть бути використані для оцінювання рівня забезпечення гідної праці на кожному підприємстві, але їх перелік варто доповнити показниками, що відображають і інші сторони гідної праці підприємств. До них зокрема належать індикатори соціального захисту, індикатори стабільності та впевненості у збереженні роботи, що мають певні національні особливості.

У праці Гая Стандінга розглядається забезпеченість гідної праці на рівні підприємства. Запропонована автором методика ґрунтується на соціологічному опитуванні підприємств, що включають індикатори навчання працівників, відсутності дискримінації, індикатори безпеки праці, захисту зайнятості, індикатори економічної рівності та економічної демократії [4, с. 17].

МОП дає перелік індикаторів, за якими оцінюється забезпеченість гідною працею у кожній країні, також дана методика може бути використана для оцінювання гідності праці на мезорівні. Щодо мікрорівня, то не всі зазначені індикатори можуть використовуватись для оцінювання гідної праці кожного окремого підприємства. При цьому саме підприємство виступає первинною ланкою у системі досягнення гідної праці, забезпеченість на якому гідної оплати праці, гідного робочого часу, стабільної зайнятості, безпечних умов праці, соціального захисту та дотримання прав найманих працівників дасть змогу констатувати достатній рівень гідної праці на мезо- та макро рівнях (рис. 1).

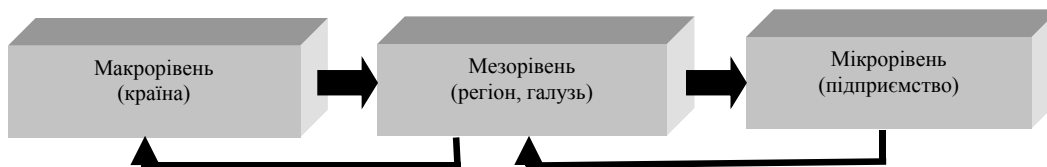


Рис. 1. Рівні забезпечення гідної праці

З метою розробки методики оцінювання забезпечення гідної праці підприємств використано загальноприйнятту методику оцінювання на макрорівні, авторство якої належить ІЛО, згідно якої оцінювання здійснюється за допомогою 58 статистичних показників [5, с. 10—11]. Аналіз цієї методики виявляє, що не всі статистичні показники є доречними чи можливими у практичному застосуванні щодо оцінювання рівня забезпечення гідної праці підприємства. У зв'язку з цим пропонується використовувати наступні статистичні індикатори, що є прийнятнішими для практичного оцінювання на мікрорівні (табл. 1). В якості еталонних значень для кожного з індикаторів використовуються галузеві або нормативні значення, досягнення/недосягнення яких дозволить оцінювати рівень забезпечення гідної праці на кожному конкретному підприємстві таким методом:

$$P_{ГП} = \frac{N_{ГП+}}{N_{ГП}} \cdot 100\% \quad (1)$$

де:  $P_{ГП}$  — рівень забезпечення гідної праці;  $N_{ГП+}$  — кількість індикаторів, що оцінюються як «достатній рівень забезпечення гідної праці», тобто значення яких відповідають еталонним;  $N_{ГП}$  — загальна кількість індикаторів.

Таблиця 1

ІНДИКАТОРИ ВИМІРЮВАННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ НА РІВНІ ПІДПРИЄМСТВА\*

Група індикаторів	Показники	Еталон для порівняння
<b>1. Гідна оплата праці і продуктивна зайнятість</b>	1) частка фонду додаткової заробітної плати →	не нижче 50 % галузевого значення
	2) співвідношення середньої та мінімальної заробітної плати →	не нижче галузевого значення
	3) індекс реальної заробітної плати →	більше 1
	4) частка працівників, які отримують нижче 2/3 медіанної заробітної плати →	не більше галузевого значення
	5) частка працівників, що отримують заробітну плату менше мінімального розміру →	дорівнює 0
	6) нерівність доходів (співвідношення максимальної та мінімальної заробітної плати) →	не вище 8 [6]
	7) обсяг валової доданої вартості, що припадає на одного працівника →	не нижче галузевого значення

Група індикаторів	Показники	Еталон для порівняння
<b>2. Стабільність і впевненість у збереженні роботи</b>	1) Коефіцієнт плинності → 2) коефіцієнт зі звільнення з причин скорочення штатів → 3) частка працівників, переведених на неповний робочий час → 4) частка працівників, які перебували у відпустці без збереження заробітної плати → 5) сума заборгованості з виплати заробітної плати, що припадає на одного працівника →	не нижче галузевого значення дорівнює 0 дорівнює 0 дорівнює 0 дорівнює 0
<b>3. Рівні можливості та ставлення у процесі праці</b>	гендерний розрив у заробітній платі (співвідношення заробітної плати жінок та чоловіків основного виробництва) →	не нижче 1
<b>4. Безпечні умови праці</b>	1) частка працівників, які зайняті в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам → 2) частка працівників, які працюють в умовах перевищення гранично допустимих рівнів відповідних (шкідливих) речовин → 3) частка працівників, що отримали виробничу травму зі смертельними/без смертельних наслідків → 4) наявність на підприємстві особи, що виконує функції з охорони праці →	не вище галузевого значення не вище галузевого значення дорівнює 0 наявна
<b>5. Гідний робочий час</b>	1) коефіцієнт використання фонду робочого часу → 2) частка працівників, що працювали понаднормово → 3) фактична тривалість робочого дня → 4) фактична тривалість щорічної відпустки →	не нижче галузевого значення дорівнює 0 не вище законодавчо встановленого не нижче законодавчо встановленої
<b>6. Соціальний захист</b>	1) розмір матеріальної допомоги на одного працівника → 2) розмір доплат і надбавок за шкідливі умови праці → 3) витрати на соціальне страхування на одного працівника →	не нижче галузевого значення згідно галузевої угоди не нижче мінімального розміру
<b>7. Соціальний діалог</b>	1) наявність колективного договору → 2) рівень охоплення колективним договором → 3) приналежність підприємства до об'єднання роботодавців →	наявний 100 % належить
<b>8. Види праці, що підлягають скасування</b>	1) тіньова зайнятість → 2) примусова праця → 3) дитяча праця →	відсутня відсутня відсутня

\* розроблено авторами

Запропонована методика була апробована на ДП «Зарічненський лісгосп» для оцінювання рівня забезпечення гідної праці даного підприємства за 2015 рік.

Індикатори, що зазначені у табл. 1, було визначено відповідно до статистичної та податкової звітності даного підприємства та здійснено їх відповідне порівняння з нормативними або галузевими значеннями.

За блоком індикаторів «Гідна оплата праці та продуктивна зайнятість», до якого увійшли сім показників рівень забезпечення гідної праці становить  $P_{ГП}^1 = \frac{6}{7} \cdot 100\% = 86\%$ .

Таблиця 2

**БЛОК ІНДИКАТОРІВ 1 «ГІДНА ОПЛАТА ПРАЦІ ТА ПРОДУКТИВНА ЗАЙНЯТІСТЬ», 2015 РІК**

Показники	Фактичне значення	Еталонне значення	Рівень забезпечення гідної праці	
			Достатній	Недостатній
1) частка фонду додаткової заробітної плати у загальному ФОП, %	53	22	*	
2) співвідношення середньої ЗП на підприємстві до мінімальної ЗП, що встановлено законодавчо	3,44	2,4	*	
3) індекс реальної заробітної плати	1,06	>1	*	
4) частка працівників, які отримують нижче 2/3 медіанної ЗП	0,13	0,23	*	
5) частка працівників, що отримують заробітну плату менше мінімального розміру	0	0	*	
6) нерівність доходів (співвідношення максимальної ЗП до мінімальної)	6,66	<8	*	
7) обсяг валової доданої вартості, що припадає на одного працівника, тис. грн/ос.	91,9	156,5		*
<i>Рівень гідної праці за блоком індикаторів, %</i>	86			

За блоком індикаторів «Стабільність і впевненість у збереженні роботи» рівень забезпечення гідної праці становить 80 %, що пов'язано з наявністю на підприємстві таких дестабілізуючих процесів, як відпустки без збереження заробітної плати.

За блоком індикаторів «Рівні можливості та ставлення у процесі праці» не зазначено надмірного розриву в оплаті праці жінок і чоловіків, тому рівень забезпечення гідної праці ДП «Зарічненський лісгосп» оцінено у 100 %.

Таблиця 3

**БЛОК ІНДИКАТОРІВ 2 «СТАБІЛЬНІСТЬ І ВПЕВНЕНІСТЬ  
У ЗБЕРЕЖЕННІ РОБОТИ», 2015 РІК**

Показники	Фактичне значення	Еталонне значення	Рівень забезпечення гідної праці	
			Достатній	Недостатній
1) коефіцієнт плинності	0,12	0,47	*	
2) коефіцієнт зі звільнення з причин скорочення штатів	0	0	*	
3) частка працівників, переведені на неповний робочий час	0	0	*	
4) частка працівників, які перебували у відпустці без збереження заробітної плати	0,03	0		*
5) сума заборгованості з виплати заробітної плати, що припадає на одного працівника	0	0	*	
<i>Рівень гідної праці за блоком індикаторів, %</i>	<i>80</i>			

Одним з найважливіших лакмусів гідної праці на сьогоднішній день на підприємствах України залишається безпека та стан умов праці, для оцінювання яких було враховано чотири показники (табл. 4). Рівень забезпечення гідної праці за даним блоком становить 75 %.

Таблиця 4

**БЛОК ІНДИКАТОРІВ 5 «БЕЗПЕЧНІ УМОВИ ПРАЦІ», 2015 РІК**

Показники	Фактичне значення	Еталонне значення	Рівень забезпечення гідної праці	
			Достатній	Недостатній
1) частка працівників, які зайняті в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, %	5,6	11,2	*	
2) частка працівників, які працюють в умовах перевищення гранично допустимих рівнів відповідних (шкідливих) речовин, %	52	21		*
3) частка працівників, що отримали виробничі травми, %	0	0	*	
4) наявність на підприємстві особи, що виконує функції з охорони праці	наявна	наявна	*	
<i>Рівень гідної праці за блоком індикаторів, %</i>	<i>75</i>			

За блоком індикаторів «Гідний робочий час», метою якого є гармонійне поєднання робочих і сімейних обов'язків шляхом принаймні дотримання законодавчо встановлених вимог щодо тривалості робочого дня/тижня та щорічної відпустки, рівень забезпечення гідної праці становить 75 %.

Таблиця 5

## БЛОК ІНДИКАТОРІВ 4 «ГІДНИЙ РОБОЧИЙ ЧАС», 2015 РІК

Показники	Фактичне значення	Еталонне значення	Рівень забезпечення гідної праці	
			Достатній	Недостатній
1) Коефіцієнт відпрацьованого фонду робочого часу	0,85	0,91		*
2) Фактична тривалість робочого дня, год.	5,4	≤8	*	
3) Фактична тривалість щорічної відпустки, днів	24	≥24	*	
4) Частка працівників, що працювали понад-нормово	0	0	*	
<i>Рівень гідної праці за блоком індикаторів, %</i>	75			

За блоками індикаторів «Соціальний захист» і «Соціальний діалог» рівень забезпечення гідної праці на підприємстві є рівним і становить відповідно 67 %, що пов'язано з нижчою сумою виплаченої на підприємстві матеріальної допомоги та неповним охопленням колективним договором найманих працівників.

Таблиця 6

## БЛОК ІНДИКАТОРІВ 5 «СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ» І 6 «СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ», 2015 РІК

Показники	Фактичне значення	Еталонне значення	Рівень забезпечення гідної праці	
			Достатній	Недостатній
Блок індикаторів 5 «Соціальний захист»				
1) розмір матеріальної допомоги на одного працівника, % до ФОП	1,6	25,6		*
2) розмір доплат і надбавок за шкідливі умови праці	згідно галузевої угоди	згідно галузевої угоди	*	
3) витрати на соціальне страхування на одного працівника, грн./ос.	1158	549,45	*	
<i>Рівень гідної праці за блоком індикаторів, %</i>	67			
Блок індикаторів 6 «Соціальний діалог»				
1) наявність колективного договору	наявний	наявний	*	
2) рівень охоплення колективним договором, %	85	100		*
1) приналежність підприємства до об'єднання роботодавців	належить	належить	*	
<i>Рівень гідної праці за блоком індикаторів, %</i>	67			

Що стосується видів праці, що підлягають скасуванню, а саме, тіньова зайнятість, примусової та дитячої праці, то на підприємстві цих порушень не виявлено, тому даний індикатор гідної праці оцінюється як достатній.



Рівень забезпечення гідності праці на ДП «Зарічненський лісгосп» за всіма блоками згруповано у табл. 8. Загальний рівень забезпечення гідної праці підприємства, що визначено за методом (1) становить 80 %.

Таблиця 8

ОЦІНКА СТАНУ ГІДНОЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ЗА 2015 РІК

Група індикаторів	Рівень гідності, %
Блок 1 «Гідна оплата праці та продуктивна зайнятість»	86
Блок 2 «Стабільність і впевненість у збереженні роботи»	80
Блок 3 «Рівні можливості та ставлення у процесі праці»	100
Блок 4 «Безпечні умови праці»	75
Блок 5 «Гідний робочий час»	75
Блок 6 «Соціальний захист»	67
Блок 7 «Соціальний діалог»	67
Блок 8 «Види праці, що підлягають скасуванню»	100
Загальний рівень забезпечення гідної праці, %	80

Деякі із запропонованих статистичних індикаторів є доступними для визначення з офіційної статистичної звітності підприємств (наприклад, в Україні до такої статистичної звітності відносяться «Звіт із праці (квартальна)», «Звіт із праці (місячна)», «Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)», «Звіт про травматизм на виробництві» тощо), а деякі потребують проведення спеціальних перевірок контролюючих органів або соціологічних досліджень (наприклад, з метою виявлення тіньової зайнятості, дитячої чи примусової праці). З метою комплексного оцінювання гідної праці за ієрархією *підприємство* → *галузь* → *регіон* → *країна*, де первинною ланкою в оцінюванні є кожне окреме підприємство, деякі дослідники вже пропонують внести зміни до вище зазначених статистичних форм [7].

**Висновки.** Таким чином, запропонована методика оцінювання рівня гідної праці підприємств дозволить виявити слабкі місця кожного господарюючого суб'єкта та рекомендувати шляхи щодо покращення умов праці та становища найманих працівників. Зрозуміло, що перш за все відповідальність за дотриманням принципів гідності належить роботодавцеві, але держава через органи місцевої громади може впливати на покращення у цій сфері, у тому числі [8, с. 111]:

1) через механізм розподілу державних замовлень, тендерів, надання пріоритету інвестиційних ресурсів, не допускаючи до участі ті підприємства, в яких за оцінками було встановлено високий дефіцит гідної праці;

2) шляхом здійснення моніторингу положень колективних договорів на предмет узгодження з принципами гідної праці; відмова в реєстрації тих, що не відповідають зазначеним принципам;

3) проведення широкомасштабної роз'яснювальної роботи серед найманих працівників щодо трудової гідності, важливості та необхідності її дотримання.

## Література

1. Достойный труд. Доклад Генерального Директора Международного бюро труда (МБТ) на 87-й сессии Международной конференции труда. Женева, июнь, 1999 г. [Текст]. — Женева, МОТ, 1999. — 106 с
2. Колот А. Теоретико-методологічні засади гідної праці: проблеми та напрямки розвитку / Колот А., Герасименко О. // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. Зб. наукових праці. — 2015. — №2(10) — С. 21—43. [Електронний ресурс]. Доступно з <http://ir.kneu.edu.ua:8080/bitstream/2010/12222/1/21-42.pdf>
3. Carlos Oya. Decent Work Indicators for agriculture and rural areas. Conceptual issues, data collection challenges and possible areas for improvement. SOAS, University of London — FAO, 2015. — 80 p.
4. Guy Standing. The Decent Work Enterprise: Worker Security and Dynamic Efficiency. International Labour Office, Geneva, May 2003. — 76 p.
5. Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual/ International Labour Ofce — First edition — Geneva: ILO, 2012
6. Григор'єва Н.Н. Управление социальным развитием организации [Электронный ресурс] / Н.Н. Григор'єва // Центр дистанционный обзорательных технологий МИЭМП. — 2010. — Доступно с: <http://www.e-college.ru/xbooks/xbook151/book/index/index.html>
7. Бринцева Е.Г. Внедрение системы мониторинга индикаторов достойного труда в Украине / Бринцева Е.Г., Дорош О.В. // Современные технологии управления. — 2014. — №6 (42). — Доступно с <http://sovman.ru/article/4202/>
8. Шишкіна О. О. Значення соціального партнерства у забезпеченні гідної праці в Україні / О. О. Шишкіна // Регіональна економіка. — 2017. — №1(83). — С. 106—112.

## References

1. Dostoynyy trud [Decent work] (1999). Doklad Heneral'nogo Dyrektora Mezhdunarodnogo byuro truda (MBT) na 87-y sessyy Mezhdunarodnoy konferentsyy truda. Zheneva, yun, Geneva, Switzerland
2. Kolot A., Herasyenko O. (2015), "Theoretical and methodological principles of decent work: problems and directions of development", *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriya ta praktyka*, no №2(10) [Online] available at: <http://ir.kneu.edu.ua:8080/bitstream/2010/12222/1/21-42.pdf> (Accessed 20.04.2017)
3. Carlos Oya (2015). Decent Work Indicators for agriculture and rural areas. Conceptual issues, data collection challenges and possible areas for improvement. SOAS, University of London, FAO,
4. Guy Standing (2003). The Decent Work Enterprise: Worker Security and Dynamic Efficiency. International Labour Office, Geneva, Switzerland
5. Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual (2012), International Labour Office, First edition, Geneva, Switzerland
6. Grigor'yeva N.N. (2010) "Management of the social development of the organization", [Online] available at: <http://www.e-college.ru/xbooks/xbook151/book/index/index.html> (Accessed 15.04.2017)
7. Bryntseva E.H., Dorosh O.V. (2014) "Implementation of a system for monitoring decent work indicators in Ukraine", *Sovremennye tekhnolohyy upravlenyya*, no №6 (42). [Online] available at: <http://sovman.ru/article/4202/> (Accessed 28.04.2017)
8. Shyshkina O. O. (2017) "The importance of social partnership for providing a decent work in Ukraine", *Rehionalna ekonomika*, no 1(83), pp. 106—112.

Стаття надійшла до редакції 21.06.17 р.