

СОЦІАЛЬНА СПРАВЕДЛИВІСТЬ У ТРУДОВІЙ СФЕРІ: СУЧАСНІ РЕАЛІЇ, ПРОБЛЕМИ ТА ПРОТИРІЧЧЯ

Анотація

Наявність складних, нерозв'язаних проблем у соціально-економічній сфері нашої держави актуалізує дослідження економічного контексту соціальної справедливості, що містить переоцінку її ролі у вирішенні основних завдань суспільного розвитку. Соціальна справедливість є загально визнаною цінністю сучасного демократичного суспільства, що закріплено в документах світової спільноти. У соціально-трудовій сфері України нагромаджено серйозні проблеми, глибинними причинами яких є порушення принципу соціальної справедливості, що проявляється у сфері зайнятості відторгненням на ринку праці, явищами дискримінації, зниженням добробуту працюючого населення, обмеженою доступністю послуг соціальної сфери й соціального захисту тощо. Такі явища є важким тягарем і перешкодою на шляху розвитку, соціального прогресу й консолідації українського суспільства. В аналітичній записці проаналізовано причини та наслідки порушення соціальної справедливості на ринку праці та надано практичні рекомендації з реалізації заходів соціальної політики, спрямовані на поновлення її у цій сфері.

СОЦІАЛЬНА СПРАВЕДЛИВІСТЬ У ТРУДОВІЙ СФЕРІ: СУЧАСНІ РЕАЛІЇ, ПРОБЛЕМИ ТА ПРОТИРІЧЧЯ

Актуальність

Конституція (ст. 1, ст. 3) визначає Україну як соціальну державу, яка зобов'язана проводити активну державну соціальну політику, спрямовану на забезпечення громадянам найважливіших соціальних прав, до яких, безумовно, відноситься право на працю та її гідну оплату, на житло, освіту, охорону здоров'я, на соціальний захист, тобто на гідний рівень добробуту [1]. Соціальною є держава, яка базується на розвиненому громадянському суспільстві, збалансованій економіці та ефективній правовій системі, на основі чого вона здатна забезпечити суспільний прогрес, гідний рівень життя населення, гарантувати соціальну стабільність, соціальну безпеку, соціальний захист. Ключовим принципом соціальної держави є принцип соціальної справедливості, що є загальновизнаною цінністю сучасного демократичного суспільства.

Важливою характеристикою справедливості у суспільстві є самовідчуття населення щодо рівня її забезпечення, що визначає суспільні настрої та безпосередньо впливає на стабільність та консолідацію суспільства, його здатність до розвитку. Вимір соціальної справедливості лежить у площині добробуту, рівня диференціації та дискримінації, соціальної захищеності, бідності, доступу до соціальних послуг, суспільної довіри і свободи. Дослідження причин та наслідків порушення соціальної справедливості у трудовій сфері та реалізація заходів державної політики, спрямованої на її поновлення, є найважливішими умовами забезпечення суспільного прогресу та посилення консолідації українського суспільства.

Соціально-економічні ознаки порушення принципу соціальної справедливості у сфері зайнятості

Порушення принципу соціальної справедливості у сфері зайнятості, насамперед, пов'язане з проявами дискримінації та відторгненнями на ринку праці. Таким чином, подолання соціального відторгнення та дискримінації на ринку праці, зниження ризиків у цій сфері стають найважливішими завданнями вітчизняної соціальної політики і функцією соціальних інститутів як гарантів стабільності українського суспільства.

Серед основних складових відторгнення на ринку праці варто виокремити **низьку доступність робочого місця та недостатню ємність ринку праці**. Згідно з офіційною статистикою, кон'юнктура зареєстрованого ринку праці протягом 2011-2016 рр. характеризується значним перевищенням пропозиції робочої сили над її попитом. Потреба підприємств у працівниках на заміщення вакантних робочих місць та посад у цьому періоді знаходилась в межах 35-65 тис. осіб. При цьому кількість зареєстрованих безробітних перевищувала потребу у працівниках у декілька разів та становила від 320 до 525 тис. осіб. Таким чином, навантаження на 10 вільних робочих місць в середньому по Україні в цей період становило від 26 до 65 осіб (рис.1).

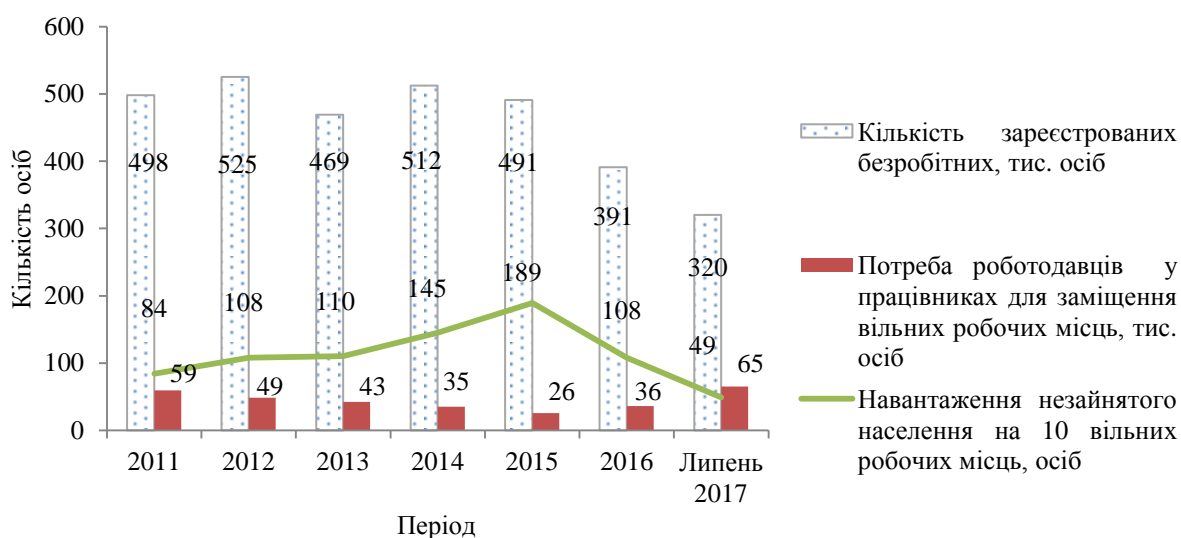


Рис.1. Попит та пропозиція робочої сили в Україні за період 2011-2017 рр. (на кінець звітного періоду)

Джерело: складено за даними офіційного сайту Державної служби статистики України [2]

Наявність можливостей для реалізації та захисту трудових прав громадян характеризується, у першу чергу, територіальною доступністю робочого місця та достатньою ємністю локального ринку праці. Нажаль, аналіз стану регіональних ринків праці свідчить про наявність дисбалансу між попитом та пропозицією робочої сили в усіх регіонах України. При цьому в окремих областях України (зокрема, у Донецькій, Луганській, Хмельницькій) на 1 вакансію у 2016 р. претендувало 23-35 осіб, а у Вінницькій, Запорізькій та Черкаській областях навантаження на 1 вільне робоче місце сягнуло в тому ж році катастрофічних позначок у 52, 46 та 43 осіб відповідно [2].

Кількісний дисбаланс, зумовлений насамперед ємністю локальних та регіональних ринків праці, визначає можливості для працевлаштування у населеному пункті чи регіоні: відсутність достатньої кількості робочих місць стає причиною неможливості реалізувати та захистити свої трудові права та провокує соціальне відторгнення на ринку праці. Таким чином, в Україні соціальне відторгнення на ринку праці має територіальні відмінності. Доступність робочих місць значною мірою визначається спеціалізацією та ринковою орієнтацією регіонів: більший рівень доступності спостерігається в індустріальних регіонах, найменша пропозиція спостерігається в аграрних регіонах та сільській місцевості. Ризик відторгнення через безробіття корелює з розміром населеного пункту [3, с. 59-61]. Найгірша ситуація з можливостями реалізації трудових прав фіксується у малих містах, де часто діє монофункціональна структура економіки. Їхні проблеми відторгнення є результатом підвищеної залежності соціально-економічної ситуації у місті від фінансово-економічного становища містоутворюючих підприємств; кризових явищ у галузях промисловості, низького рівня їхньої інвестиційної та інноваційної активності; несприятливих умов для розвитку середнього та малого бізнесу; обмеженості вибору професій та відсутності умов для кар'єрного зростання; низької якості робочих місць; нерозвиненості міської

інфраструктури та сфери обслуговування. Відсутність робочих місць у сільських населених пунктах, певною мірою компенсується можливістю працювати в особистих селянських господарствах, яка не становить альтернативу безробіттю.

Цікавою з погляду реалізації принципу соціальної справедливості є самооцінка населенням власних можливостей щодо реалізації трудових прав. Так, результати національних щорічних моніторингових опитувань, що проводить Інститут соціології НАНУ, свідчать, що в останні роки близько 60 % людей у населеному пункті, де вони мешкають, важко було знайти будь-яку роботу [4]. Роботу за кваліфікацією та з достатнім заробітком не могли знайти понад 80 % населення, з достатнім заробітком не за кваліфікацією 70-75 %, за кваліфікацією без достатнього заробітку – від 60 до 70 % (рис.2).

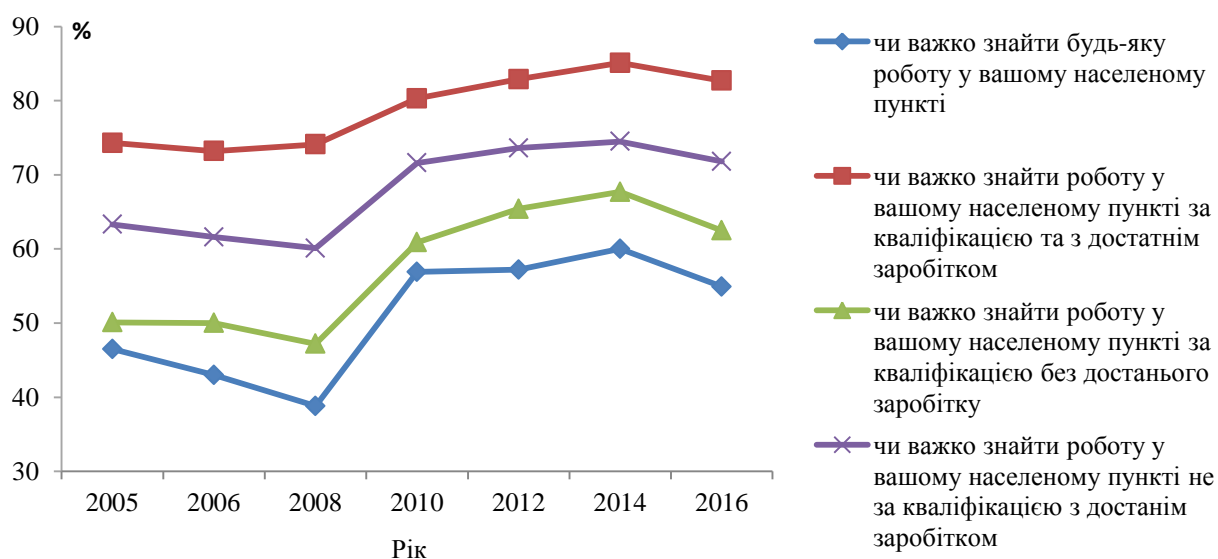


Рис.2. Результати моніторингових опитувань: на поставлені питання отримана відповідь респондентів – «важко», %

Джерело: складено результатами національних моніторингових опитувань 1992 – 2016 років [4]

Реалізація принципу соціальної справедливості у сфері прикладання праці тісно пов'язана з поняттям «задовільна зайнятість», т.б. зайнятість, яка забезпечує працівнику можливість самореалізації, отримання гідної роботи,

ознаками якої є безпечні умови праці, повний робочий день, наявність соціального пакету, що дає змогу реалізовувати та захищати трудові права. Виходячи з цього, можливості реалізації трудових прав зменшуються в осіб, зайнятість яких має нестандартні форми, зокрема форму **часткової зайнятості**. Тільки у I кварталі 2017 р. чисельність працюючих, переведених з економічних причин в режим скороченого робочого часу, становила 210,8 тис. осіб, з них дві третини – це працівники промисловості (144,5 тис. осіб). Загалом у такому режимі на підприємствах з наукових досліджень та розробок працював кожен п'ятий робітник, у промисловості – кожен сьомий, у складському господарстві та допоміжній діяльності сфери транспорту – кожен восьмий. Кількість працівників, які знаходились у відпустках без збереження заробітної плати у I кварталі 2017 р., становила 70,5 тис. осіб, більше половини з них були зайняті в промисловості (38,2 тис. осіб), по 6 % – у транспорті, складському господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності (4 тис. осіб) та у сфері наукових досліджень і розробок (3,2 тис. осіб) [2].

Наступним аспектом можливості реалізації та захисту трудових прав у контексті дотримання принципу соціальної справедливості є поширення **неформальної зайнятості** (використання праці найманих працівників без укладання трудової угоди та виплата тіньової заробітної плати). Неформальна зайнятість в Україні в останні роки стрімко поширюється, охоплюючи значну кількість робочих місць на підприємствах та організаціях формального та неформального сектору економіки. За офіційними даними Державної служби статистики України, у 2016 р. кількість зайнятого населення, яке працювало на неформальних робочих місцях, становила 4 млн осіб (24,3 % від загальної кількості зайнятого населення віком 15-70 років) [2]. Негативними наслідками цього явища є: обмеження можливостей реалізації більшості соціальних прав, передбачених Конституцією та трудовим законодавством; підвищення ризику нестабільної зайнятості та отримання постійного доходу; гальмування процесу ефективного використання наявного трудового потенціалу.

Серйозним викликом у сфері зайнятості в Україні залишаються **незадовільні умови праці**, що посилюють ознаки поширення соціальної несправедливості та призводять до погіршення якості та втрати трудоресурсного потенціалу, збільшення навантаження на систему соціального захисту, сферу охорони здоров'я, Пенсійний фонд тощо. Офіційна статистика свідчить про те, що поточна ситуація на ринку праці України характеризується значними невідповідностями умов праці стандартам безпеки та гігієни. Так, нині в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, зайняті понад 60 % найманих працівників у промисловості, на підприємствах транспорту та зв'язку – 15 %, у сфері охорони здоров'я – майже 14 %. У регіональному розрізі найбільша чисельність працівників, зайнятих в несприятливих умовах, спостерігається в промислово розвинених областях – Луганській, Дніпропетровській, Донецькій, Запорізькій, де частка таких осіб сягає 30-50 %.

Серйозною загрозою у сфері зайнятості, що суперечить принципу соціальної справедливості та негативно відображається на самопочутті населення, є **знецінення праці**. Заробітна плата більшості працюючих не виконує стимулюючої, мотиваційної та відтворювальної функції. У цілому по Україні питома вага заробітної плати у доходах населення складає біля 40 %, тоді як в окремих регіонах ледь сягає 30 %-ї позначки. Середній розмір заробітної плати штатних працівників по Україні у травні 2017 р. склав 6840 грн, що лише у 4,1 разу більше закріпленого у законодавстві прожиткового мінімуму для працездатних осіб та у 2,1 разу перевищує розмір мінімальної заробітної плати (3200 грн). У таких суспільно важливих сферах, як охорона здоров'я та освіта, співвідношення заробітної плати до прожиткового мінімуму становило 2,9 та 3,4 разу відповідно; до мінімальної заробітної плати – 1,5 та 1,8 разу. Нажаль, в Україні залишається значна частка працюючих, місячна заробітна плата яких не перевищує розмір законодавчо встановленого мінімального рівня. Так, у березні поточного року 10,3 % працюючих отримували заробітну плату до 3200 грн, 27,1 % – у розмірі від

3200 до 4000 грн. Це свідчить про збереження тенденції до поширення бідності серед працюючих.

Негативні явища в реальному секторі економіки, викликані поширенням кризи, проявляються й у збереженні **заборгованості з виплат заробітної плати**. На початок червня 2017 р. розмір заборгованості з виплати заробітної плати в Україні становив 2185 млн грн, або понад 4 % місячного фонду оплати праці. За окремими видами економічної діяльності сума заборгованості сягала критичних розмірів: у добуванні кам'яного та бурого вугілля у квітні поточного року вона складала 48,2 % фонду оплати праці, на виробництві автотранспортних засобів, причепів, напівпричепів та інших транспортних засобів – 46,4 %, на виробництві хімічних речовин та хімічної продукції – 40,6 %.

Досліджуючи проблему реалізації принципу соціальної справедливості слід враховувати питання **дискримінації**. Зокрема, це стосується дискримінації за статтю та за віком. Формально законодавство України не дозволяє будь-яких проявів дискримінації, однак реалії життя свідчать про протилежне. Насамперед, на вітчизняному ринку праці гендерна асиметрія, як і в більшості країн світу, виражається у нижчому рівні оплати праці жінок: за останній період середня заробітна плата жінок не перевищує 80 % заробітної плати чоловіків. Серед основних причин існування гендерного розриву в рівні оплати праці працівників з однаковими професійними якостями фахівці виділяють «вертикальну» форму професійної сегрегації, за якої жінки концентруються на посадах нижчого рівня в усіх без винятку секторах економіки і внаслідок цього мають нижчі рівні заробітної плати [5].

Суттєвий гендерний розрив в оплаті праці простежуються у галузевому розрізі. Практично за всіма видами економічної діяльності заробітна плата чоловіків перевищує оплату праці жінок від 1,2 до 2,3 разу. Найбільші розриви спостерігаються у сфері мистецтва, спорту та відпочинку, фінансовій і страховій діяльності та у промисловості. Визначальним фактором зазначеної різниці у сфері виробництва є умови праці. Так, умови

праці на виробничих процесах багатьох видів економічної діяльності є несприятливими для використання праці жінок. Зокрема, це стосується особливо важких та шкідливих робіт.

Актуальними в Україні залишається й питання дискримінації за віком. Найбільше вони стосуються молоді та громадян передпенсійного віку. Безробіття найбільш поширеним залишається серед молоді у віці до 15-24 років (23,1 % від усієї кількості економічно активних осіб цього віку) та у віці 25-29 років (11,6 %). Така тенденція зберігається серед чоловіків та жінок як у міській, так і у сільській місцевостях. До цієї категорії здебільшого належить молодь, яка була не працевлаштована після закінчення навчальних закладів.

Проблема працевлаштування як для молоді, так і для людей передпенсійного віку, загострюється в умовах ускладнення економічної ситуації, що супроводжується звуженням поля прикладання праці та збільшенням пропозиції на ринку праці. Причинами для відмови роботодавцями у наданні робочого місця молоді є відсутність досвіду та необхідність проходження випробного терміну, який є низькооплачуваним. Поширення проблеми утиску прав людей старшого віку, їхньої дискримінації при працевлаштуванні, звільненні та під час трудової діяльності викликане рядом причин, у тому числі часто пов'язане з діловими якостями потенційного працівника та відсутністю навичок у сфері новітніх технологій тощо.

Висновки та рекомендації

Втілення принципу соціальної справедливості в трудовій сфері є найважливішою умовою зниження соціальної напруженості та, відповідно, забезпечення соціальної безпеки. Тому пріоритетом державної політики у найближчій перспективі має стати створення правових, економічних та інституційних засад для підвищення ефективності зайнятості населення. Рішення, які приймаються у сферах структурної політики, формування та

реалізації інвестиційних програм, політики доходів, розвитку системи освіти тощо, повинні формуватися з урахуванням їх очікуваного впливу на сферу зайнятості.

Ризик посилення соціальної напруженості внаслідок порушення принципу соціальної справедливості у сфері зайнятості є складним та багатокомпонентним явищем, яке вимагає посилення уваги та здійснення конкретних кроків у напрямі сприяння в реалізації права громадян на працю, підвищення рівня оплати праці, сприяння у реалізації прав робітників на безпечні умови праці, подолання дискримінації на ринку праці.

Створення сприятливих умов для реалізації права громадян на працю

1. Подолання структурного дисбалансу попиту та пропозиції на ринку праці через:

- використання Методики формування середньострокового прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці, яка затверджена Наказом № 305 Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 26 березня 2013 р. і є необхідним та достатнім інструментом задля формування обсягів державного замовлення на середньострокову перспективу;

- деталізація аналізу потреб у кваліфікаціях на національному рівні до аналізу затребуваних кваліфікацій на регіональному й місцевому рівнях і навіть на рівні підприємств;

- широке залучення роботодавців до процесу підготовки кадрів різного освітньо-кваліфікаційного рівня на всіх стадіях процесу: планування обсягів і напрямів підготовки, створення навчальних програм, працевлаштування після закінчення навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації у процесі професійної діяльності;

- забезпечення ринку праці регулярною та своєчасною інформацією про перспективи попиту на професії та кваліфікації, включаючи ранне

виявлення тенденцій у технологіях і професіях, що обумовлюють зміни у структурі професійних навичок.

2. Розширення можливостей для працевлаштування завдяки вдосконаленню системи підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями:

– збільшення переліку робітничих професій, за якими здійснюється підтвердження результатів неформального професійного навчання;

– розширення переліку закладів професійної освіти – суб'єктів підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями до, щонайменше, одного на область.

3. Ведення цілеспрямованої, систематичної роз'яснювальної роботи з роботодавцями щодо побудови соціально відповідального бізнесу з акцентом на питаннях збільшення кількості та покращення якості робочих місць з гідними умовами та оплатою праці.

Підвищення рівня оплати праці

1. Розробка нової методології індексації заробітної плати, що базувалася б на розмірі фактичного (реального) прожиткового мінімуму і виступала б більш ефективним механізмом компенсації працюючим витрат, що виникають у результаті підвищення цін на товари та послуги.

2. Встановлення високих стандартів оплати праці та поновлення диференціації заробітку між працівниками різних кваліфікацій. Мінімальна заробітна плата повинна залишатися соціальною гарантією оплати некваліфікованої праці, у той час, коли зростання рівня оплати кваліфікованої праці має бути однією з головних цілей державної політики на ринку праці.

3. Розширення компенсаційного пакету роботодавця найманим працівникам, що не підлягає оподаткуванню, за рахунок всіх виплат і компенсацій, які можна віднести до інвестицій в людський капітал, як то:

оплата житла, підвищення безпеки робочого місця, витрати на культурний розвиток.

Право на гідні умови праці

1. Посилення економічної відповідальності роботодавців за такі порушення в галузі охорони праці: створення небезпечних або шкідливих умов праці шляхом неналежного технічного забезпечення виробничого процесу; ненадання достатньої та вичерпної інформації про потенційно шкідливий або небезпечний характер роботи працівникам; неналежне навчання працівників безпечних методів і прийомів виконання робіт; випуск, розповсюдження та використання засобів виробництва, що не відповідають законодавчим нормативам і вимогам у галузі охорони праці; відсутність адекватної компенсації працівникам, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, та за роботу зі шкідливими умовами праці.

2. Здійснення ефективного державного контролю за дотриманням роботодавцями законодавства про працю, особливо щодо забезпечення прав і гарантій працівників під час скорочення штату та запровадження на підприємствах режиму неповної зайнятості, стосовно укладання трудових договорів між роботодавцем та найманими працівниками. Для врегулювання соціальних відносин та соціальних умов у сфері праці необхідно посилити соціальний діалог (соціальне партнерство) суб'єктів соціально-трудова відносин на всіх рівнях: національному, регіональному, галузевому, а також на рівні підприємств.

Подолання дискримінації на ринку праці

Дослідження європейського досвіду забезпечення рівності на ринку праці свідчить про наявність широкого спектру та нормативно-правових механізмів, серед яких:

- прийняття спеціалізованих законів з утвердження рівності;

- запровадження спеціалізованої інституції Омбудсмана з рівних прав і можливостей;
- створення парламентських структур (груп, комітетів, комісій) з рівних прав і можливостей;
- гендерне квотування.

Сприяння зайнятості молоді

Незважаючи на те, що в умовах сучасної України економічно неможливо гарантувати перше робоче місце кожному випускнику вищого або професійно-технічного навчального закладу, активна політика держави щодо зайнятості молодих людей повинна розглядатися як важливий аспект забезпечення рівного доступу громадян до ринку праці. Вдосконалення державної політики у сфері молодіжної зайнятості, на нашу думку, вимагає зміщення пріоритетів від гарантованого забезпечення першим робочим місцем до загального узгодження політики у галузі молодіжної зайнятості та державної політики на ринку праці; запровадження спеціальних заходів, спрямованих на захист права на працю найбільш вразливих груп у складі молодіжних трудових ресурсів.

Першими кроками у державному сприянні зайнятості молоді повинні стати:

- встановлення головним критерієм надання роботодавцям дотації, передбаченої Законом України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю», прийняття на роботу молоді з окремих груп, найменш конкурентоспроможних на ринку праці;
- розробка Міністерством освіти і науки спільно з Міністерством соціальної політики рекомендацій для вищих навчальних і професійно-технічних закладів щодо створення спеціальних умов для здобуття освіти студентами, які офіційно працевлаштовані за майбутньою спеціальністю, у вигляді поновлення системи індивідуальних графіків навчання;

– законодавче гарантування проходження співбесіди молодого спеціаліста з роботодавцем у разі відповідності випускника навчального закладу більшості вимог до кандидата на посаду.

Усунення дискримінації працівників старшого віку

1. Сприяння попередженню випадків дискримінації за віком у трудових відносинах через:

– стимулювання позитивних культурних зрушень у ставленні до літніх працівників шляхом проведення масштабних державних інформаційних кампаній, спрямованих на подолання негативних стереотипних уявлень роботодавців про працівників старшого віку (розповсюдження через засоби масової інформації результатів досліджень і публікацій про їх значний адаптаційний потенціал, реальні можливості з підвищення продуктивності праці; проведення інформаційно-комунікативних заходів для обговорення проблем трудової адаптації осіб старшого віку; заснування спеціальних премій для тих підприємств і організації, що створюють найбільш дружні до осіб похилого віку робочі місця і можуть бути прикладом зі сприяння зайнятості літніх осіб);

– внесення змін до законодавства, що передбачають заборону будь-яких проявів дискримінації за віком шляхом прийняття спеціального Закону «Про сприяння зайнятості літніх осіб», де, крім іншого, буде міститися: чітке визначення дискримінації за віком у трудових відносинах; вичерпний перелік професій, в яких через особливі вимоги до здоров'я працівників може встановлюватися межа граничного віку для осіб, які бажають отримати місце роботи; перелік видів робіт, на які особи літнього віку повинні найматися в пріоритетному порядку; норми, що встановлюють відповідальність роботодавців за прояв дискримінації за віком у трудових відносинах;

– поступову відмову від вживання термінів «працездатний вік», «вік непрацездатності» та «пенсійний вік» в наукових дослідженнях, планово-статистичній практиці й державному управлінні, шляхом їх заміни на

конкретні вікові межі (15-60 років, 15-65 років, 65 років і старші) відповідно до європейських стандартів обліку і статистики;

– включення в колективні договори положень про недопущення дискримінації за віком у забезпеченні доступу до участі у навчальних проектах, програмах, спрямованих на підвищення кваліфікації, а також в інших заходах у галузі професійної підготовки і перепідготовки.

2. Підвищення конкурентоспроможності на ринку праці працівників старшого віку та покращення якості їх трудового потенціалу шляхом:

– сприяння залученню до «навчання протягом життя» осіб середнього, зрілого і передпенсійного віку для набуття ними інноваційних навичок роботи та через реалізацію освітніх програм, спрямованих на поширення застосування новітніх технологій працівниками на їх робочих місцях;

– адаптації міжнародного досвіду з надання пільг роботодавцям, які створюють робочі місця для працівників зрілого, передпенсійного та пенсійного віку (як от: часткова компенсація державою роботодавцям від 50 до 100 % їх внесків на соціальне страхування залежно від віку співробітника, який наймається на роботу; одноразові виплати або фіксовані щорічні бонуси для підприємств, що наймають на постійну роботу працівників віком 45-50 років; скорочення податкових зборів з роботодавців, які наймають безробітних працівників старшого віку, на період, що відповідає попередньому періоду їх безробіття; часткове непряме субсидування заробітної плати працівників, які продовжують трудову діяльність після досягнення офіційної межі пенсійного віку, через повну відміну для роботодавців виплат на них у фонд соціального страхування). Для найбільшої результативності доцільно, у першу чергу, надавати запропоновані пільги роботодавцям, які наймають на роботу представників найменш соціально захищених категорій літніх осіб – з низькими доходами, з обмеженими можливостями, безробітних впродовж тривалого часу тощо;

– надання через Державну службу зайнятості спеціальних консультаційних послуг з питань переходу в реальний сектор економіки для

осіб старшого віку, зайнятих в неформальному секторі (для самозайнятих – з управління фінансами, податкової звітності, для найманих робітників – щодо можливостей офіційного працевлаштування і розрахунків пов’язаного з цим підвищення майбутніх пенсійних виплат).

Яценко Л. Д., Коломієць О.О.
відділ соціальної безпеки

Список літератури

1. Конституція України, Закон України від 28.06.1996 № 254к-96-ВР [Електронний ресурс] – Режим доступу:
<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
2. Державна служби статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
3. Україна: на шляху до соціального включення : Національна доповідь про людський розвиток 2011 року / ПРООН в Україні. – К.: КІС, 2011. – 123 с.
4. Українське суспільство: моніторинг соціальних змін. Збірник наукових праць. Заснований Інститутом соціології НАН України. Випуск 3 (17), 2016. – 546 с.
5. Галайда Т. О. Проблема гендерної нерівності та її вплив на відмінності оплати праці в Україні / Т. О. Галайда, В. Б. Васюта, М. К. Марченко // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – № 3. – Т.3 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchnu_ekon/2011_3_3/069-072.pdf