

УДК 330.342.146:331.101(447)

**ПЕРЕГУДОВА Т.В.,**к.е.н., доцент, ст.н.с. відділу соціально-економічних проблем праці  
Державної установи «Інститут економіки та прогнозування НАН України»**СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ:  
ІСТИТУЦІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ УКРАЇНИ**

***Анотація.** Стаття присвячена дослідженню наслідків євроінтеграції для соціально-трудової сфери України, що є актуальним питанням у системі формування соціальної політики, аналіз якої доводить наявність деформацій та неузгодженість між вимогами ЄС та станом на вітчизняному ринку праці. Реформи в соціально-трудої сфері не сприяють в повній мірі вирішенню проблемних питань щодо створення робочих місць та зниження рівня безробіття, соціальному захисту найманих працівників. У зв'язку з цим, визначено як здобутки, так і соціальні ризики партнерства України з ЄС, що пов'язані з особливостями українського інституціонального середовища. Проаналізовано державні заходи соціально-трудої інклюзії внутрішньо переміщених осіб, що охоплюють удосконалення нормативно-правових актів.*

*Серед основних орієнтирів зменшення соціальних ризиків на ринку праці України запропоновано формувати взаємоузгоджену програму дій економічного та соціального розвитку з побудовою інноваційно-інвестиційної моделі зайнятості - створення робочих місць на засадах розвитку ринку інвестицій в інноваційних сферах економічної діяльності.*

**Ключові слова:** гідна праця, соціально-трудова сфера, євроінтеграція, можливості розвитку, соціальні ризики, ринок праці, людський розвиток.

**Переғудова Т.В.,** к.э.н., ст.н.с. Государственного учреждения «Институт экономики и прогнозирования НАН Украины»

**СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В КОНТЕКСТЕ ЕВРОИНТЕГРАЦИИ:  
ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ УКРАИНЫ**

***Аннотация.** Статья посвящена исследованию последствий евроинтеграции для социально-трудоой сферы Украины, что является актуальным вопросом в системе формирования социальной политики, анализ которой показывает наличие деформаций и несогласованность между требованиями ЕС и состоянием на отечественном рынке труда. Реформы в социально-трудоой сфере не способствуют в полной мере решению проблемных вопросов по созданию рабочих мест и снижению уровня безработицы, социальной защите наемных работников. В связи с этим, определены как достижения, так и социальные риски партнерства Украины с ЕС, связанные с особенностями украинской институциональной среды. Проанализированы государственные меры социально-трудоой инклюзии внутренне перемещенных лиц, охватывающие совершенствование нормативно-правовых актов.*

*Среди основных ориентиров уменьшения социальных рисков на рынке труда Украины предложено формировать взаимосогласованную программу действий экономического и социального развития с внедрением инновационно-инвестиционной модели занятости - создание рабочих мест на основе развития рынка инвестиций в инновационных сферах экономической деятельности.*

**Ключевые слова:** достойный труд, социально-трудооя сфера, евроинтеграция, возможности развития, социальные риски, рынок труда, развитие общества.

**Perehudova T.V.,** Senior Researcher the department of social and economic problems of labor State institution "Institute of Economics and Forecasting National Academy of Sciences of Ukraine"

**SOCIAL AND LABOR RELATIONS IN THE CONTEXT OF EUROPEAN INTEGRATION:  
INSTITUTIONAL FEATURES OF UKRAINE**

***Abstract:** The article investigates the consequences of European integration for the social and labor sphere of Ukraine. This question is relevant to the system of social policy. Social policy is characterized by deformation and inconsistency of the EU requirements and the state of the domestic labor market. Reforms in the social and labor issues do not contribute to the solution of problematic issues to create jobs and reduce unemployment, social protection of employees. In this context, defined as achievement and social risks of partnership between Ukraine and the EU. The features of Ukrainian institutional environment. Analyzed government measures the social and labor inclusion of internally displaced persons, aimed at legal regulation.*

*Among the major landmarks reduce social risks in the labor market of Ukraine proposed to form a coherent program of action for economic and social development with the introduction of innovative investment model of employment. The essence of this model is to create jobs through investment in market development of innovative economic activities.*

**Keywords:** decent work, social and labor issues, European integration, development opportunities, social risks, the labor market, human development, social exclusion and inclusion, social protection.

**Актуальність і постановка проблеми.** Серед важливих питань, які обговорюються науковцями й політиками України є оцінка та аналіз впливу процесу євроінтеграції на різні сфери життєдіяльності людини, в т.ч. на систему соціально-трудових відносин. Підвищується актуальність забезпечення гідної праці в системі формування соціальної політики та поступової адаптації трудового законодавства України до стандартів європейських країн, що є однією з вимог щодо виконання планів імплементації актів ЄС, про що зазначається в ст. 291 «Багатосторонні трудові стандарти та угоди» та Главі 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (УАЄС) [1]. Зокрема, мова йде про стандарти у сфері зайнятості, соціальної політики, рівних можливостей та попередження будь-якої дискримінації, захисту трудових прав працівників, підвищення рівня безпеки та охорони здоров'я на виробництві.

Співробітництво України з Міжнародною організацією праці (МОП) відбувається з в межах програми її забезпечення в Україні. На початку року було схвалено чергову Програму Гідної праці для України на 2016-2019 роки з виокремленням наступних пріоритетів: сприяння зайнятості та розвитку сталих підприємств задля стабільності та зростання; сприяння ефективному соціальному діалогу; покращення соціального захисту і умов праці [2].

Координатором МОП в Україні Сергієм Савчуком було підкреслено результати реалізації поточної Програми, яка вже має низку досягнень, зокрема, у питаннях удосконалення колективних переговорів, соціального діалогу, управління трудовою міграцією, зміцнення інституцій інспекції праці та служби зайнятості, попередження дискримінації у сфері праці, аспектах ВІЛ/СНІДу на робочому місці, прогрес щодо ратифікації деяких конвенцій тощо [3].

Слід сказати, що за час співпраці з ЄС було внесено зміни у низку нормативно-правових документів з питань зайнятості та соціального захисту населення. Регулярні звіти представлені на офіційному сайті Міністерства соціальної політики України. В той же час, дослідження ринку праці України та соціально-трудових відносин вказує на те, що особливістю українських реалій є наступне – проведені реформи не сприяли в повній мірі формуванню позитивних тенденцій на ринку праці України, що негативно позначилося на рівні економічної активності населення та безробіття.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Різноманітні аспекти євроінтеграції висвітлені в публікаціях багатьох вітчизняних авторів. Так, економічні вигоди та історичні засади досліджує Н. Резнік [4]. На формування інноваційних систем звертають увагу науковці ДУ «Інституту економіки та прогнозування НАН України» [5]. Вивчається досвід країн-сусідів [6]. Дослідженню розвитку соціально-трудової сфери України в контексті процесу глобалізації та євроінтеграції присвячено праці таких науковців, як С. Гринкевич [7], А. Колот [8], Н. Мехеда, А. Маренич [9], І. Петрова [10], О. Позняк [11] тощо. Регіональний вимір євроінтеграції представлено в науково-аналітичній доповіді вчених Інституту регіональних досліджень НАН України [12].

Результати досліджень підтверджують той факт, що процеси євроінтеграції формують не тільки передумови розвитку, а й певні соціальні ризики для українського суспільства, в т.ч. в соціально-трудої сфері. Тому, **метою статті** стало визначення здобутків, соціальних ризиків процесу євроінтеграції для соціально-трудої сфери України, що обумовлюється особливостями українського інституціонального середовища, для визначення пріоритетів забезпечення гідної праці.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Не дивлячись на зусилля інститутів соціально-трудоих відносин тенденції ринку праці України є невтішними, що стало наслідком політичної та економічної кризи. Так, на фоні абсолютного зменшення чисельності економічно активного та зайнятого населення, знижується і значення за відносними показниками. Спостерігається підвищення рівня безробіття та економічної неактивності населення. Збільшується частка зневірених осіб на ринку праці. Соціально-трудої відносини носять нестабільний характер, про що свідчать показники обороту робочої сили по прийому та звільненню. Зменшився попит на робочу силу, що призвело до збільшення навантаження на одне робоче місце. Детальна інформація за 2010-2015 рр. наведена в таблиці 1.

Таблиця 1

Тенденції ринку праці в 2010-2015 рр.

Показники	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1	2	3	4	5	6	7
Економічно активне населення у віці 15-70 років, тис. осіб	20894,1	20893,0	20851,2	20824,6	19920,9	18097,9
Рівень економічної активності населення, %	63,6	64,2	64,5	64,9	62,4	62,4
Економічно неактивне населення, тис. осіб	11945,0	11657,4	11456,9	11270,1	12023,0	10925,5

Продовження таблиці 1

1	2	3	4	5	6	7
Рівень економічної неактивності населення, %	36,4	35,8	35,5	35,1	37,6	37,6
Зайняте населення у віці 15-70 років, тис. осіб	19180,2	19231,1	19261,4	19214,2	18073,3	16443,2
Рівень зайнятості населення, %	58,4	59,1	59,6	60,2	56,6	56,7
Безробітне населення у віці 15-70 років, тис. осіб	1713,9	1661,9	1589,8	1510,4	1847,6	1654,7
Рівень безробіття, %	8,2	8,0	7,6	7,3	9,3	9,1
Попит на робочу силу, тис. осіб	60,1	55,4	45,1	42,5	35,3	41,3 (в середньому за січень-вересень 2015 р.)
Навантаження незайнятого (безробітного) населення на одне вільне робоче місце (вакантну посаду), осіб	9	9	11	11	14	10 (в середньому за січень-вересень 2015 р.)
Коефіцієнт обороту робочої сили по прийому, у % до середньооблікової кількості штатних працівників	25,0	28,3	26,1	26,6	22,8	17,7 (в середньому за січень-вересень 2015 р.)
Коефіцієнт обороту робочої сили по звільненню, у % до середньооблікової кількості штатних працівників	27,7	30,5	29,9	30,33	30,3	22,2 (в середньому за січень-вересень 2015 р.)

Джерело: [13, с. 140, 142, 144, 145, 146, 162, 194, 195; 14, с. 3; 15]

Серед проблемних питань залишаються довготривале безробіття та неповна зайнятість. Слід нагадати, що метою Лісабонської стратегії було зменшення його ще до 2010 р. до рівня 2 %. В Україні станом на 2014 р. питома вага безробітного населення з довготривалою незайнятістю становила 20,1 %, питома вага осіб, які намагалися шукати роботу або започаткувати власну справу становила – 12,8 % [13, с. 1123, 124].

Збільшується частка осіб, переведених з економічних причин на неповний робочий день (тиждень) з 7,8 % в 2013 р. до 9,9 % в 2014 р. [16, с. 74]. Такі факти вказують на загрозу соціально відторгнення на ринку праці України.

Результати попередніх досліджень підтверджують невиконання основних функцій системи оплати праці в Україні, про що свідчать: відставання темпів росту продуктивності праці й середньої заробітної плати від темпів країн ЄС; низька питома вага заробітної плати в структурі доходів населення та, навпаки, велика питома вага соціальної допомоги та інших одержаних поточних трансфертів; наявність суттєвої диференціації у розмірах заробітної плати; низький рівень модальної заробітної плати у порівнянні з середньою; наявність такої категорії людей, як працюючі бідні. Це призводить до нездатності домогосподарств забезпечити гідний рівень життя, відсутності у більшості з них умов самореалізації, бідності та соціальної нестабільності [17].

Наведені тенденції негативно відбиваються на рівні людського розвитку, адже праця є найважливішим джерелом доходів, а соціально-трудові відносини вагомим чинником соціальної інклюзії населення, що невігідно позиціонує Україну на фоні країн ЄС. Майже всі країни ЄС, окрім Румунії та Болгарії, за ІЛР відносяться до першої групи з дуже високим рівнем розвитку. Значення для України відповідає другій групі – з високим рівнем. До показників по Україні, що відповідають рівню країн ЄС, варто назвати тривалість навчання, мобільність і комунікації. Аналіз за складовими індексу доводить слабкі позиції в порівнянні з країнами ЄС за такими показниками, як: ВНД на душу населення, людська безпека та очікувана тривалість життя при народженні [18]. Слід сказати, що значення очікуваної тривалості життя дещо підвищилося за останні роки, однак, все ще залишається нижчим у порівнянні з країнами ЄС. Одночасно, за самооцінкою населенням України стану здоров'я визнається здебільшого як задовільний (45,0 %). 43,3 % населення зазначають про добрий стан та 11,7 % - поганий. В той час, як Європейські країни відзначаються високою питоною вагою населення, яке вважає стан здоров'я добрим (66,8 %). На задовільний стан вказали 23,3 % та 9,9 - на поганий [19].

Актуальним для України є удосконалення трудового законодавства у відповідності до вимог ЄС зі спрямуванням на захист найманого працівника. За даними Державної служби статистики України не охоплено колективним договором 23,9 % працівників. 1,6 тис. осіб приймали участь у страйках, не вирішено 227 вимог найманих працівників на кінець 2014 р. [16, с. 240, 250]. Серед статей Кодексу України про адміністративні порушення, які частіше порушуються – вимоги законодавства про працю та про охорону праці (ст. 41) [20; 21]. В меншій мірі – порушення чи невиконання колективного договору, угоди (ст. 41.2). Незначною є кількість звернень за ухилення від участі в переговорах щодо укладання, зміни або доповнення колективного договору, угоди (ст. 41.1). Останнім в даному переліку є – ненадання інформації для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективного договору, угоди. У зв'язку з цим, відбулися деякі зміни в

трудоному законодавстві України спрямовані на посилення захисту найманих працівників та посилення відповідальності роботодавців перед найманими працівниками, що відповідає європейським соціальним стандартам [22]. Так, було посилено відповідальність роботодавців для забезпечення дотримання трудових гарантій працівників, які були призвані на військову службу.

Реаліями сьогодення стало необхідність вирішення питання забезпечення соціально-трудової інклюзії та зниження рівня бідності переміщених осіб з тимчасово окупованої території України. На врахування керівних принципів ООН з питання переміщення осіб в середині країни [23] відбулося посилення сприяння зайнятості населення, про що зазначається в розділі IV Закону України «Про зайнятість населення», в т.ч. соціально-трудої інклюзії внутрішньо переміщених осіб, шляхом компенсації витрат роботодавцю на оплату праці та безробітному у вигляді фінансування транспортних витрат на переїзд до іншої адміністративно-територіальної одиниці (ст. 24.1).

Таким чином, що реалізація положень УАЭС сприятиме удосконаленню соціально-трудоких відносин з урахуванням міжнародних норм, що є важливим при формуванні зваженої соціальної політики держави; підвищенню соціальних стандартів працюючого населення, соціального захисту, якості трудового життя, забезпеченню гідної оплати праці. Посилюється питання підвищення соціальних гарантій та їх забезпечення у відповідності з вимогами та зобов'язаннями України у зв'язку з ратифікацією Конвенції Міжнародної організації праці № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення.

В той же час, не можна залишати поза увагою соціально-економічні ризики процесу євроінтеграції для ринку праці України, що характеризуються особливостями інституціонального середовища. Соціальними проблемами захисту прав найманих працівників є їх недосконалість юридична підтримка та їх нормативно-правова освіченість. Виникає необхідність збільшення витрат на забезпечення зовнішнього контролю дотримання трудового законодавства.

Одночасно, для роботодавців це буде супроводжуватися збільшенням витрат, пов'язаних із юридичними консультаціями та судовими витратами у зв'язку з необхідністю захисту своїх прав при співпраці з у недобросовісними найманими працівниками. Наслідком для шукачів роботи стане підвищення вимог та ускладнення процедури працевлаштування, що є характерним для країн ЄС.

У відповідності з підвищенням соціальних стандартів проблемним питанням є забезпеченість фонду оплати праці, що потребує удосконалення механізмів оподаткування за рахунок податкових знижок, податкових пільг, соціальних кредитів.

Проведенні дослідження впливу глобалізаційних процесів доводять формування двох типів країн. До першого відносяться країни, які отримують, здебільшого, вигоди від даного процесу, другі, які опиняються в умовах залежності від країн першого типу та, відповідно, характеризуються негативними соціально-економічними наслідками, в т.ч. у сфері праці, серед яких зниження мотивації працюючого населення, що може призвести до «пастки» низької продуктивності, формування попиту на дешеву робочу силу. Наразі відповідно до наведеного для України є загроза бути віднесеною до країн другого типу. Гострим є питання збереження трудового потенціалу країни внаслідок трудових міграцій, виїзд з країни високообдарованої та конкурентоспроможної молоді. Наведене потребує пошуку напрямів вирішення даної проблеми.

З метою удосконалення механізму забезпечення гідної праці та підвищення авторитету країни в європейському співтоваристві слід розглянути питання щодо посилення виконання вже ратифікованих Конвенцій, за нормами яких є порушення в Україні, серед таких: Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію № 87, Конвенція про захист заробітної плати № 95, Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів № 98, Конвенція про сприяння колективним переговорам № 154, Конвенція про мінімальні норми соціального забезпечення № 102, Конвенція про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця № 173 [24].

Підвищення рівня зайнятості населення на принципах гідної праці можливо шляхом удосконалення механізмів забезпечення інфорсменту в соціально-трудої сфері у зв'язку з чим потрібно посилити захист працівників у випадку затримки заробітної плати та забезпечення задоволення грошових вимог найманих працівників у разі не конкурентоспроможності роботодавця шляхом створення Гарантійної установи.

Слід розглянути питання про ратифікацію наступних Конвенцій МОП: Конвенція про організацію служби зайнятості № 88, Конвенція про основні цілі та норми соціальної політики № 117, Конвенція про безпеку та гігієну праці у будівництві № 167, Конвенція про приватні агентства зайнятості № 181, Конвенція про гідну працю домашніх працівників № 189, Конвенція про сприяння зайнятості та захист від безробіття № 168, Конвенція про захист материнства № 183 [24].

Серед Конвенцій, які слід прийняти в подальшій перспективі: Конвенція про безпеку та гігієну праці у будівництві № 167, Конвенція про безпеку в застосуванні хімічних речовин на виробництві № 170, Конвенція про умови праці в готелях, ресторанах та аналогічних закладах № 172. [24]

Ратифікація зазначених конвенцій має передбачати попередні заходи забезпечення рентабельності вітчизняних підприємств. Забезпечення стандартів гідної праці можливо за рахунок розвитку взаємозалежності між стратегіями економічного розвитку та ринку праці з формуванням інвестиційної зайнятості, коли робочі місця створюються в конкурентоспроможних секторах економіки і затрати на розвиток соціально-трудоких відносин розглядаються як інвестиції. В подальшому пропонується перейти від інвестиційної до інноваційно-інвестиційної моделі зайнятості. Відмінною рисою останньої є створення робочих місць з урахуванням необхідності інноваційного розвитку економіки.

Як засіб зменшення диференціації доходів громадян слід посилити прогресивне оподаткування доходів фізичних осіб для багатих категорій населення.

Розвиток бізнесу як ресурсу створення робочих місць можливе за рахунок зменшення інституціонального навантаження. Для формування сприятливого регуляторного клімату важливим є вивчення досвіду країн, які є лідерами в питаннях забезпечення легкості ведення бізнесу. Так, серед країн-лідерів за індексом ДВ слід назвати наступні: Сінгапур, Гонконг (Китай), Нова Зеландія, Сполучені Штати Америки, Данія, Малайзія, Республіка Корея, Грузія, Норвегія, Великобританія, Австралія, Фінляндія, Ісландія, Швеція, Ірландія, Тайвань (Китай), Литва, Таїланд, Канада [25].

Однією з слабких ланок для України є захист інвесторів. Серед країн – лідерів з даного питання слід назвати Нову Зеландію, Сінгапур, Китай, Канаду, США, Ізраїль, Великобританію, Словенію, Албанію, Грузію, Македонію, Японію, Бельгію.

Гострим для України постає питання оподаткування. Посильні адміністративні зобов'язання характерні для Об'єднаних Арабських Еміратів, Катару, Саудівської Аравії, Китаю, Сінгапуру, Канади, Данії, Великобританії, Люксембургу, Швейцарії, Норвегії, Казахстану.

**Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі.** Взяті Україною зобов'язання при підписанні Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони стало передумовою подальшого розвитку і соціально-трудова відносин. Не дивлячись на такі переваги, як підвищення рівня соціальних стандартів, посилення захисту прав та гарантій найманих працівників, залишаються невирішеними питання формування механізмів забезпечення гідної праці та збереження людського та трудового потенціалу в процесі міграційного перерозподілу економічно активного населення в Єврозоні.

Зменшення соціальних ризиків на ринку праці України залежить від злагодженої та комплексної програми дій в усіх сферах економічного розвитку та формування інноваційно-інвестиційної моделі зайнятості, сутність якої полягає в створенні робочих місць на засадах розвитку ринку інвестицій в інноваційних сферах економічної діяльності, чому будуть присвячені подальші публікації.

#### **Список використаних джерел**

1. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони [Електронний ресурс] Режим доступу: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/984_011)
2. Україна і МОП підписали Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми Гідної праці для України на період 2016-2019 роки [Електронний ресурс] Режим доступу: [http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art\\_id=187817&cat\\_id=107177](http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=187817&cat_id=107177)
3. Пріоритети нової програми гідної праці в Україні на 2016-2019 роки. За матеріалами ЦК Профспілки [Електронний ресурс] Режим доступу: [http://bcprofspilka.at.ua/news/prioriteti\\_novoji\\_programi\\_gidnoji\\_praci\\_v\\_ukrajini\\_na\\_2016\\_2019\\_roki/2015-09-07-918](http://bcprofspilka.at.ua/news/prioriteti_novoji_programi_gidnoji_praci_v_ukrajini_na_2016_2019_roki/2015-09-07-918)
4. Н. Резнік. Український вибір – євроінтеграція: економічні вигоди та історичні засади / Н. Резнік [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.kyuu.edu.ua/vmv/v/p08/19.pdf>
5. Регіональні інноваційні системи України: стан формування та розвитку в умовах інтеграційних процесів : монографія / за ред. д-ра екон. наук проф. Л.І. Федулової ; НАН України, ДУ "Ін-т екон. та прогноз. НАН України". – К., 2013. – 724 с.
6. Інформаційно-аналітичне видання «Євроінтеграція України: досвід сусідів та перспективи об'єднання суспільства». – 50 с. [Електронний ресурс] Режим доступу: [http://dif.org.ua/modules/pages/files/1407765948\\_3132.pdf](http://dif.org.ua/modules/pages/files/1407765948_3132.pdf)
7. Гринкевич С. Трансформаційні зміни національного ринку праці в умовах євроінтеграції / С. Гринкевич // БізнесІнформ. - № 10. – 2014. С. 197-202. [Електронний ресурс] Режим доступу: [http://business-inform.net/pdf/2014/10\\_0/197\\_202.pdf](http://business-inform.net/pdf/2014/10_0/197_202.pdf)
8. Колот А.М. Вплив глобалізації на розвиток соціально-трудова сфери: здобутки, втрати, уроки / А. Колот // Теорія економічної стратегії та економічного розвитку. – Вип. 14. – С. 3-13. [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://ir.kneu.edu.ua:8080/bitstream/2010/11451/1/3-13.pdf>
9. Мехеда Н. Наслідки Євроінтеграції: соціальний аспект / Н. Мехеда, А. Маренич // SOCIAL AND LABOUR VECTORS OF NATIONAL ECONOMY. - № 4 (12) 2013. – С. 209-214. [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://fp.cibs.ubs.edu.ua/files/1304/13mainjs.pdf>
10. Петрова І. Соціальні наслідки Євроінтеграції України. Ринок праці. – 2012. – 16 с. [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/09447.pdf>
11. Позняк О. Соціальні наслідки Євроінтеграції України. Міжнародна міграція. – 2012. – 16 с. [Електронний ресурс] Режим доступу: [http://kneu.edu.ua/userfiles/conf\\_result/DCFTA\\_Migration\\_Pozniak.pdf](http://kneu.edu.ua/userfiles/conf_result/DCFTA_Migration_Pozniak.pdf)
12. Доповідь «Інтеграційний вибір України: соціальні, економічні, екологічні наслідки (регіональний вимір)» / Регіональна економіка 2013, №3. – 39 с. [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/68199/01-Integration.pdf?sequence=1>

13. Економічна активність населення України 2014: Стат. збірник / Державна служба статистики України / Відповідальний за випуск І.В. Сенік. – Київ. – 2015. – 207 с.
14. Економічна активність у 2015 році: Стат. бюлетень / Державна служба статистики України / Відповідальний за випуск І.В. Сенік. – Київ. – 2016. – 20 с.
15. Офіційний сайт Державної служби статистики [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>
16. Праця України у 2014 році: стат. збірник / Державна служба статистики України / Відповідальний за випуск І.В. Сенік. – Київ. ТВО Видавництво «Консультант». – 2015. - 281 с.
17. Перегудова Т. Соціальні стандарти гідної оплати праці та їх дотримання в Україні / Т. Перегудова // Україна: аспекти праці. – 2014. - № 2. – 51 с. - С. 35-40.
18. International Human Development Indicators [Electronic resource] Access mode: <http://hdr.undp.org/en/countries>
19. Самооцінка населенням стану здоров'я та рівня доступності окремих видів медичної допомоги у 2015 році [Електронний ресурс] Режим доступу: [ukrstat.gov.ua](http://ukrstat.gov.ua)
20. Адміністративні правопорушення в Україні у 2014 році. Стат. бюлетень. – Державна служба статистики / Відповідальний за випуск О.О. Кармазіна. - Київ-2015. – 205 с.
21. Кодекс України про адміністративні правопорушення [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/80731-10/page>
22. Посилення відповідальності роботодавця та інші зміни в трудовому законодавстві України. Інформаційний бюлетень «Asters» [Електронний ресурс] Режим доступу: [http://www.asterslaw.com/upload/medialibrary/newsletters/asters\\_newsletter\\_ukr\\_13\\_01\\_15.html](http://www.asterslaw.com/upload/medialibrary/newsletters/asters_newsletter_ukr_13_01_15.html)
23. Руководящие принципы по вопросу о перемещении лиц внутри страны / Экономический и социальный Совет ООН (ЭКОСОС), 22 июля 1998. - E/CN.4/1998/53/Add.2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.refworld.org.ru/docid/50b345932.html>
24. Волохов О. Перспективи ратифікації Україною конвенцій Міжнародної організації праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://semperlegal.com/ua/novosti/publikatsii/110-suchasni-perspektivi-ratifikacii-konvenciy-mop.html>
25. Doing Business. Оценка Бизнес Регулирования [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://russian.doingbusiness.org/rankings>