

DOI: [10.32702/2307-2105-2019.6.51](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2019.6.51)

УДК 331.2

*Є. В. Талавіра,  
к. е. н., доцент, доцент кафедри фінансів і кредиту,  
Державний університет інфраструктури та технологій, м. Київ  
ORCID: 0000-0002-1261-8321*

*С. С. Пінчук,  
к. е. н., доцент, доцент кафедри фінансів і кредиту,  
Державний університет інфраструктури та технологій, м. Київ  
ORCID: 0000-0001-5456-6403*

*В. В. Черниш,  
магістрант кафедри фінансів і кредиту,  
Державний університет інфраструктури та технологій, м. Київ  
ORCID: 0000-0002-3499-5347*

## **ДОСЛІДЖЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМІ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

*E. V. Talavira  
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor, Department of Finance  
and Credit, State University of Infrastructure and Technologies, Kyiv*

*S. S. Pinchuk  
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor, Department of Finance  
and Credit, State University of Infrastructure and Technology, Kyiv*

*V. V. Chernish  
Master of Finance and Credit Department,  
State University of Infrastructure and Technology, Kyiv*

### **STATE POLICY STUDIES IN THE LABOR PAYMENT ORGANIZATION SYSTEM IN MODERN CONDITIONS**

*В статті досліджено державну політику у сфері регулювання оплати праці, яка має стати одним із важливих об'єктів проведення соціальної політики нашої держави в сучасних умовах. Визначено місце України, як однієї, все ще найбільш бідної та соціально нестабільної, країни Європи. Розглянуто тенденції вироблення політики держави щодо встановлення мінімальної оплати праці в різних країнах. Проаналізовано рівень мінімальної заробітної плати в Україні та країнах Європейського Союзу. Розглянуто механізм розрахунку величини посадових окладів за Єдиною тарифною сіткою. Підкреслена необхідність наближення рівня продуктивності праці, заробітної плати і доходів працівників бюджетних установ до рівня розвинених країн, шляхом створення відповідних умов для високопродуктивної трудової діяльності між роботодавцями та державою.*

*In the article, the systematized notion of "wages", its structure is indicated, it is determined that wages are an extremely important social and legal component of labor relations in Ukraine.*

*Attention was paid to motivating staff of a financial institution, which is important, and is an integral part of social and labor relations and personnel management in general. Also, the state policy in the field of labor remuneration regulation has been researched, which should become one of the important objects of social policy of our state in modern conditions.*

*It is determined that to date, an important problem facing staff in financial institutions is the activity aimed at efficient use of resources in order to achieve the goals set. It is emphasized that people who are professionals in their work, should be considered one of the important strategic resources of a financial institution.*

*There was raised a question regarding the positions of personnel management. The author proved that the fulfillment of the goals directly depends on the motivation and construction of the system of remuneration of employees, as well as influenced by the favorable socio-psychological conditions in the team.*

*In order to reduce costs and increase productivity in the modern economic environment, financial institutions implement targeted and compensatory measures, in line with wage standards, based on the activities of each employee.*

*The author highlights the main directions of enhancement of motivation in financial institutions, among which the main advocates are: stimulation of employees for the best results; increase personal and collective activities of employees; introduction of a system of remuneration depending on the fulfillment of the goals, the establishment of the relationship between the staff.*

*The place of Ukraine, one of the poorest and most socially unstable countries of Europe, has been identified. The tendencies of the state policy development concerning the establishment of the minimum wage in different countries are considered. The level of minimum wages in Ukraine and the countries of the European Union is analyzed. The mechanism of calculating the size of salaries according to the Unified Tariff Grid is considered. The necessity of approximation of the level of labor productivity, wages and incomes of employees of budget institutions to the level of developed countries is emphasized by creating the appropriate conditions for highly productive work between employers and the state.*

**Ключові слова:** мінімальна заробітна плата; оплата праці; середня заробітна плата; єдина тарифна сітка; посадовий оклад; коефіцієнт диференціації.

**Keywords:** minimum wage; wages; average wage; single tariff net; official salary; differentiation coefficient.

**Постановка проблеми.** В сучасних умовах Україна має потребу в економічному розвитку та підвищенню життєвого рівня її населення. На сьогоднішній час важливою проблемою постає управління персоналом в фінансових установах, а саме: в діяльності, спрямованій на ефективне використання ресурсів задля вирішення поставлених цілей.

Система оплати праці є надзвичайно важливою соціально-правовою складовою трудових відносин в Україні. Тому, людей з високим рівнем професіоналізму, слід вважати одним із важливих стратегічних ресурсів фінансової установи. Важливим постає питання щодо управління персоналом, успішне виконання поставлених цілей напряму, залежно від мотивації та побудови системи оплати праці співробітників.

На даному етапі розвитку процес формування оплати праці характеризується низьким рівнем заробітної плати та необґрунтованим рівнем диференціації. Працююче населення прагне мати стабільну заробітну плату, яка б дійсно відповідала фактичному розміру прожиткового мінімуму, враховуючи реальні ціни.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичні питання про сутність заробітної плати та оплати праці в цілому вивчали такі вітчизняні так і закордонні вчені, такі як: В. Антонюк, Д. Богиня, А. Колота, С. Лебедева, М. Панков, В. Петюх, Г. Соловійов, С. Шелешкова, С. Брю, К. Макконел, А. Сміт, Дж. Кейнс, У. Джевонс, Л. Дублін, К. Маркс, К. Менгер, В. Петті, Д. Рікардо, та ін.

Проблеми низького рівня оплати праці в Україні та її неаргументована диференціація відображені в наукових дослідженнях таких вчених, як: Р. Лівшиць, В. Прокопенко, О. Кустовська, А. Колота та інші. Ці вчені формують традиційні підходи про оцінку та стан диференціації заробітної плати, але на сьогодні, невідкладним є вивчення та використання досвіду зарубіжних країн у цьому питанні.

**Метою дослідження** є дослідження теоретичних положень, методики та аналіз проведення державної політики в системі організації оплати праці в сучасних умовах.

**Виклад основного матеріалу.** Заробітна плата – це винагорода працівнику за виконану ним роботу, яку виплачує роботодавець і розраховується, зазвичай, у грошовому вимірі [9].

Величина зарплати залежатиме від того, які умови та складність роботи, що виконується, професійні якості та результати роботи працівника.

Заробітна плата має таку структуру:

- основна зарплата (тарифні ставки, які встановлені нормами праці);
- додаткова зарплата (премії, надбавки, доплати, які передбачаються чинним законодавством понад встановлені норми);
- інші заохочувальні і компенсаційні виплати (мотивація працівників бонусами та винагородами по підсумкам роботи, що була виконана за певний проміжок часу);
- виплати у вигляді компенсацій, грошей та матеріальних цінностей. Вони не передбачаються законодавством або здійснюються понад встановлені норми).

У кожній країні існує своя політика щодо мінімальної заробітної плати. Наприклад, у США мінімальну зарплату визначають окремо для кожного штату та розраховують, здебільшого, погодинно. На федеральному рівні встановлено мінімальну заробітну плату у 7,25 \$ за годину, але на адміністративному рівні вона значно вища. Найбільш високими показниками можуть похизуватися у 3-х штатах: у Каліфорнії – 10 \$/год.; у Массачусетсі – 10 \$/год.; в окрузі Колумбія – 10,5 \$/год.

З країн ЄС, сім країн не мають фіксованої величини мінімального місячного заробітку працівника. Це країни з високими соціальними стандартами, вони не мають потреби в державному регулюванні рівня зарплат. До таких країн можемо віднести Швецію, Фінляндію, Данію, Австрію, Німеччину, Італію та Кіпр. Саме в цих державах права працівників на певний рівень оплати їх праці захищаються профспілками в конкретних сферах діяльності.

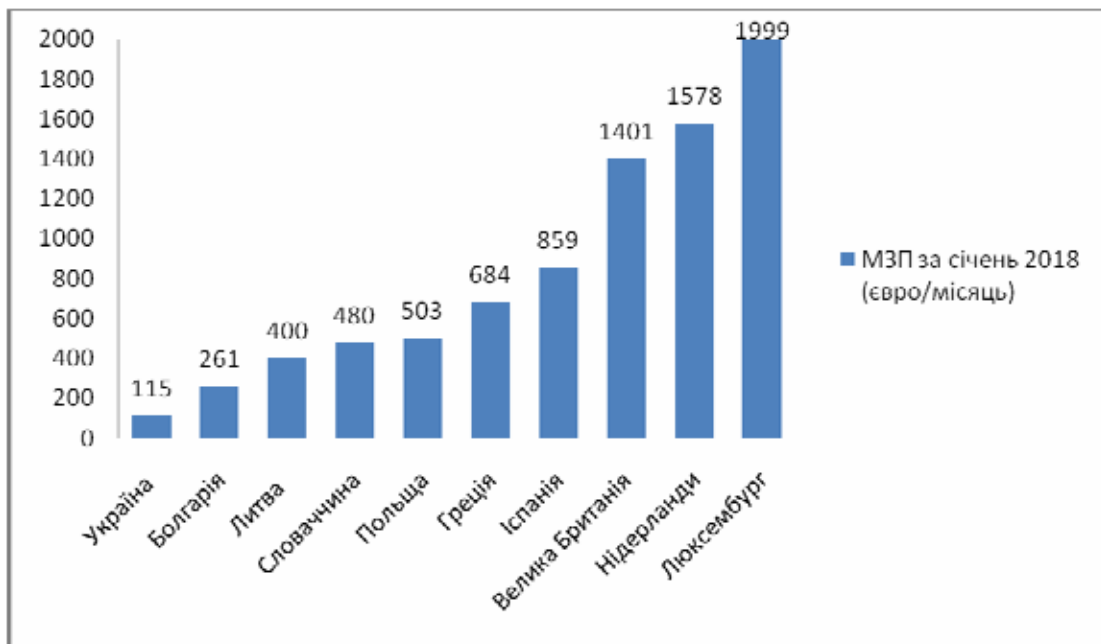
Великобританія підійшла з іншої сторони та показала абсолютно другий підхід до розрахунку заробітної плати. Держава діє за принципом National Minimum Wage (NMW) - розраховують мінімальну величину оплати за відпрацьовану робочу годину). В квітні 2016 року додатково впровадили ще й National Living Wage – мінімальну погодинну оплату працівникам, які перетнули межу в 25 років. Роботодавець не може оплачувати працівникові за робочу годину менше, ніж встановлено NMW, незалежно від виду та обсягу робіт, які виконуються. На сьогоднішній день у Британії встановлені такі мінімальні рівні оплати праці (за 1 роб./год.):

- 3,30 £ робітникам, що проходять стажування, яким від 16 до 18 років;
- 3,87 £ робітникам, молодших за 18 років;
- 5,30 £ робітникам, яким від 18 до 20 років;
- 6,70 £ робітникам, яким від 21 до 24 років;
- 7,20 £ робітникам, які перетнули межу в 25 років.

В Україні ж мінімальна зарплата є тією сумою, яку приймають як єдину базову оплату для населення, що проживає на території країни, не дивлячись на те, яку сферу зайнятості вони охоплюють. Інакше кажучи, це той мінімальний розмір заробітної плати за виконану працівником роботу, який не може бути меншим, ніж розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Розмір мінімальної заробітної плати щороку затверджується Верховною Радою України.

З 1 січня 2018 року в Україні розмір мінімальної заробітної плати склав: 3723 грн. за місяць та 22,41 грн. за годину. Згідно державного бюджету 2019, мінімальна заробітна плата з 1.01.2019р збільшилась до 4173 грн.

Для більш об'єктивного аналізу рівня мінімальної заробітної плати в Україні, порівняємо її з мінімальною заробітною платою в деяких країнах ЄС (рисунок.1).



**Рис.1. Рівень мінімальної заробітної плати в Україні та деяких країнах ЄС**

Отже, робимо висновки, що найбільша мінімальна заробітна плата в країнах ЄС у Люксембурзі. Найнижчий рівень – в Болгарії. На жаль, в цій статистиці Україна відстає навіть від найбідніших країн. Не дивлячись на те, що з кожним роком мінімальна заробітна плата в Україні підвищується, але вона не відповідає рівню росту споживчих цін.

Якщо говорити за середню заробітну плату (СЗП), то можемо сказати, що СЗП — макроекономічний показник, який обчислюють як середнє арифметичне значення зарплат деякої групи робітників (може розраховуватись по регіону, підприємству або галузі). Її розраховують, виходячи із фонду оплати праці працівників (також враховується зарплата сумісників), винагород за підсумками роботи за рік, одноразових заохочень та премій.

Згідно даних про оплату праці у січні–квітні 2018р. середня номінальна заробітна плата штатного працівника зросла порівняно з відповідним періодом минулого року на 26,4% і становила 8101 грн. Розмір заробітної плати у квітні 2018р. порівняно із березнем 2018р. збільшився на 1,2%, а із квітнем 2017р. – на 27,3%. У квітні поточного року середня номінальна заробітна плата штатного працівника була 8480 грн, що у 2,3 раза вище рівня мінімальної заробітної плати (3723 грн). Індекс реальної заробітної плати у квітні 2018р. порівняно із березнем 2018р. склав 100,4%, відносно квітня 2017р. – 112,5%.

Порівняно з березнем попереднього року, розмір заробітної плати збільшився на 1,2%, а за останні 12 місяців (відносно квітня 2017р.) – на 27,3%.

Середній розмір оплати праці у квітні поточного року в усіх регіонах був вищим за мінімальну заробітну плату, разом із тим лише у трьох із них заробітна плата перевищила середню по Україні: м.Київ – 13150 грн, Донецька область – 9982 грн та Київська – 8559 грн. Найнижчий рівень заробітної плати, який не перевищував 78% від середнього по економіці, спостерігався в Тернопільській, Херсонській і Чернівецькій областях.

Розглянемо рівень СЗП північної частини України за 1 квартал 2018 року в помісячному розрізі (розраховується на 1 штатного працівника, грн.), котрі наведені у таблиці 1.

**Таблиця 1.  
Рівень СЗП північної частини України за 1 квартал 2018 року**

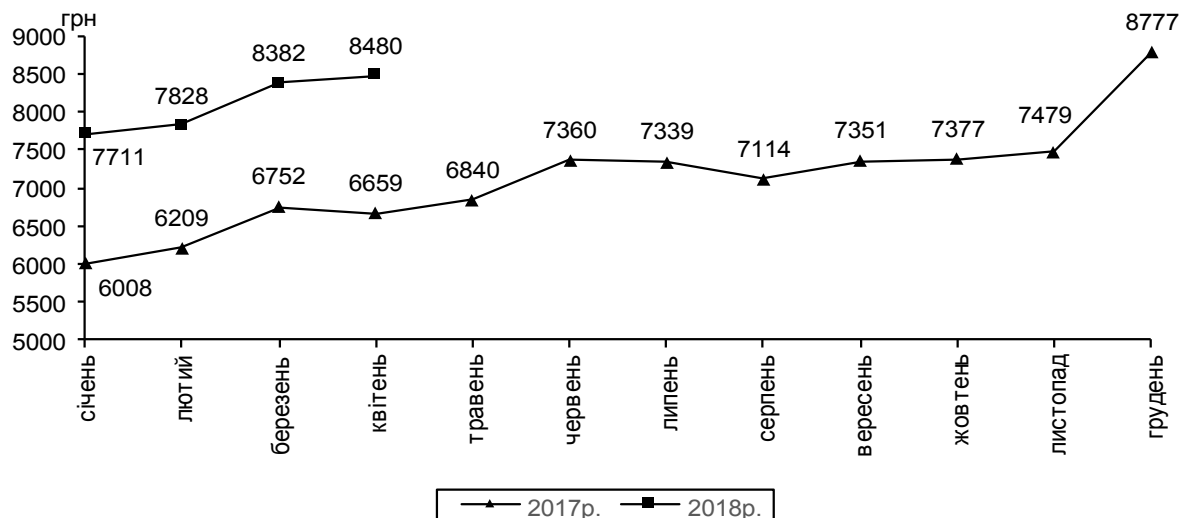
	Січень	Лютий	Березень
Житомирська	6423	6543	6874
Київська	8145	8073	8399
Сумська	6400	6493	6723
Чернігівська	6098	6149	6448
м.Київ	11668	12124	13388
Україна	7711	7828	8382

*Джерело: розроблено автором за даними [4]*

З даних таблиці можемо побачити, що найнижчий рівень заробітної плати припадає на Чернігівську область. Найвищу заробітну плату отримують жителі м. Києва. СЗП в столиці становить 12393 грн., що в 2 рази

більше, ніж в Чернігівській області та в 3,3 рази більше МЗП. Якщо ж аналізувати СЗП по всій території України, то можемо сказати її рівень складає 7974 грн., тобто в 2,1 рази більше МЗП.

Динаміку заробітної плати в Україні станом на 2017-квітень 2018 рр. можна дослідити на рисунку 2.



**Рис. 2. Динаміка заробітної плати в Україні станом на 2017 –квітень 2018 рр.**

Прожитковий мінімум працездатних осіб (ПМПО) в Україні з 01.01.2019р. в Україні становив 1853 грн. А до кінця 2019 року, згідно державного бюджету, прожитковий мінімум повинний вирости на 250 грн., з 1.07.2019р повинний бути - 1936 грн., а з 1.12.2019-2027 грн.

В умовах розвитку ринкової економіки українські роботодавці намагаються знайти нові сучасні методи заохочення своїх співробітників, використовуючи при цьому зарубіжний досвід. Західні фірми давно і досить успішно використовують різні нестандартні форми і методи заохочення, щоб стимулювати своїх співробітників до більш якісної й ефективної праці. Великою популярністю в зарубіжних роботодавців користується бонусна система заохочення до праці. Останніми роками таку систему заохочення все частіше намагаються застосовувати на практиці і українські роботодавці.

Задля зниження затрат та підвищення продуктивності праці серед сучасного економічного середовища, фінансові установи впроваджують цільові та компенсаційні заходи згідно стандартів оплати праці, виходячи з діяльності кожного працівника.

До основних завдань мотивації в фінансовій установі належать:

- стимулювання працівників задля отримання найкращих результатів;
- підвищення особистої та колективної діяльності працівників;
- впровадження системи оплати праці в залежності від виконання поставлених цілей;
- встановлення взаємозв'язків між персоналом.

Таким чином, мотивація має бути такою, щоб співробітники фінансової установи мали стимул та бажання працювати в тій чи іншій економічній сфері.

Згідно з практики функціонування фінансових установ, система мотивації включає в себе матеріальну, соціально-психологічну та корпоративну мотивацію.

Матеріальна мотивація являє собою прагнення достатку, певного рівня добробуту, матеріального стандарту життя. Соціально-психологічна мотивація передбачає регулювання поведінки індивіда і міжособові відносини в колективі, соціальні способи і прийоми впливу на процес формування і розвитку колективу, на процеси спілкування, які протікають усередині нього. Корпоративна мотивація відображає справжню місію, цінності і фінансової установи, що розділяються між співробітниками і підтримувани на всіх рівнях керівництва установи.

Кабінет Міністрів України ухвалив постанову №1298 від 30.08.2002 року, в якій було затверджено Єдину тарифну сітку (ЄТС) розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери [5].

Тарифні коефіцієнти наведені в таблиці 2.

**Таблиця 2.**  
**Посадові оклади за ЄТС у 2018 році**

<b>Розряд</b>	<b>Тарифні коефіцієнти</b>	<b>Посадовий оклад (тарифна ставка), грн з округленнями</b>
<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1762</b>
<b>2</b>	<b>1,09</b>	<b>1921</b>
<b>3</b>	<b>1,18</b>	<b>2079</b>
<b>4</b>	<b>1,27</b>	<b>2238</b>
<b>5</b>	<b>1,36</b>	<b>2396</b>
<b>6</b>	<b>1,45</b>	<b>2555</b>
<b>7</b>	<b>1,54</b>	<b>2713</b>
<b>8</b>	<b>1,64</b>	<b>2890</b>
<b>9</b>	<b>1,73</b>	<b>3048</b>
<b>10</b>	<b>1,82</b>	<b>3207</b>
<b>11</b>	<b>1,97</b>	<b>3471</b>
<b>12</b>	<b>2,12</b>	<b>3735</b>
<b>13</b>	<b>2,27</b>	<b>4000</b>
<b>14</b>	<b>2,42</b>	<b>4264</b>
<b>15</b>	<b>2,58</b>	<b>4546</b>
<b>16</b>	<b>2,79</b>	<b>4916</b>
<b>17</b>	<b>3</b>	<b>5286</b>
<b>18</b>	<b>3,21</b>	<b>5656</b>
<b>19</b>	<b>3,42</b>	<b>6026</b>
<b>20</b>	<b>3,64</b>	<b>6414</b>
<b>21</b>	<b>3,85</b>	<b>6784</b>
<b>22</b>	<b>4,06</b>	<b>7154</b>
<b>23</b>	<b>4,27</b>	<b>7524</b>
<b>24</b>	<b>4,36</b>	<b>7682</b>
<b>25</b>	<b>4,51</b>	<b>7947</b>

*Джерело: [6]*

Постановою Кабміну України від 28.12.2016 № 1037 було визначено, що посадовий оклад (тарифна ставка) працівника 1 тарифного розряду, встановлюється у розмірі ПМПО на 1 січня календарного року [6]. Тобто, якщо на 01.01.2018 р. ПМПО складає 1762 грн., то і мінімальний розмір окладу протягом всього 2018 року не може бути меншим.

Розміри місячних посадових окладів ЄТС-працівників з 1 по 25-й тарифний розряди розраховують наступним чином: оклад (ставку) працівника 1-го тарифного розряду множать на відповідний тарифний коефіцієнт. Коли розраховують посадові оклади, які визначаються в гривнях з копійками, то при цьому копійки округлюють таким чином: до 50 копійок – відкидають, а вище 50 копійок – округлюють до 1 гривні.

Нажаль, найближчими роками уряд не планує переглядати коефіцієнти диференціації заробітної плати, які закладені в ЄТС для оплати праці в державних установах. Це говорить про те, що оплата праці в нашій країні не є справедливою та ефективною по відношенню до тих людей, котрі отримали вищу освіту, оскільки зарплата молодшої медичної сестри майже однакова з зарплатою головного бухгалтера. Це призведе до того, що люди втратять стимул до отримання вищої освіти.

На даний момент для розвитку економіки України проблема вдосконалення оплати праці, шляхом впровадження в практику дієвого механізму її регулювання, є дуже актуальною. Покращення економічного стану в країні неможливе без збільшення результативності роботи, котре можливо досягнути посиленням стимулюючої функції заробітної плати. Головним правилом реалізації функції є диференціація величини оплати праці та її ефективності. Головним інструментом такої диференціації є тарифна система оплати праці.

**Висновки.** Система оплати праці і мотивації персоналу фінансової установи має важливе значення, являється складовою соціально-трудова відносин та управління персоналом в цілому. Для забезпечення її гнучкості на підприємстві доцільно застосовувати стратегічний підхід, що полягає в розробці стратегії формування системи оплати праці, тобто на пряму дії, спрямованих на досягнення цілей системи оплати праці щодо забезпечення підприємства персоналом, його збереження та мотивування відповідно до стратегічних завдань підприємства і його ресурсних можливостей. Оплата праці є важливою складовою ефективною мотивації на підприємстві, що безпосередньо впливає на продуктивність праці та її конкурентоспроможність.

Отже, можемо сказати, що в Україні традиційно зберігається низький рівень мінімальної заробітної плати, порівняно з країнами ЄС. За даними Державної служби статистики, на початок 2018 року, рівень бідності в Україні серед працюючих людей становить 26,9%, тобто кожен четвертий працюючий вважається бідним.

Щоб покращити ситуацію в країні потрібно розробити та впровадити комплекс заходів, котрі будуть спрямовані на збільшення інвестицій в економіку, дієвість антимонопольного, антикорупційного законодавства.

У такій сфері, як соціальна політика, потрібно провести реформи в менеджменті оплати праці, котрі сприятимуть встановленню справедливої диференціації заробітної плати, її гідного рівня.

#### Список літератури.

1. Закон України «Про оплату праці» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.
2. Eurostat: мінімальна зарплата в ЄС [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.bbc.com/ukrainian/news-43174185>.
3. Міністерство соціальної політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.msp.gov.ua/news/14827.html>. Мінфін [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/average/>.
4. Постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 №1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF>
5. Постанова Кабінету Міністрів України від 28.12.2016 № 1037 «Про оплату праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1037-2016-%D0%BF>.
6. Посадові оклади за Єдиною тарифною сіткою [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://buhgalter.com.ua/dovidnik/pratsya-ta-zarobitna-plata/posadovi-okladi-za-yets/posadovi-okladi-za-yets-2018-2019-2020/>.
7. Папуша Н. Т. Заробітна плата як чинник забезпечення фінансової безпеки особи / Н. Т. Папуша // Підприємство, господарство і право. – 2008. – С. 99 – 110.
8. Соціально-економічне становище України. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
9. Шелешкова С. Заробітна плата як мотиваційна складова продуктивної зайнятості / С. Шелешкова // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 2. – С. 9–16.
10. Шкільова О.В. Економіка праці й соціально-трудова відносини: підручник / О.В. Шкільова. — К.: Четверта хвиля, 2008р. — 472 с.

#### References.

1. The Verkhovna Rada of Ukraine, The Law of Ukraine "On Labor Remuneration", available at: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> (Accessed 01 June 2019).
2. "Eurostat: EU Minimum Wage", [Elektronnyi resurs]. – available at: <https://www.bbc.com/ukrainian/news-43174185> (Accessed 01 June 2019).
3. Ministry of Social Policy of Ukraine, available at: <http://www.msp.gov.ua/news/14827.html> Minfin, available at: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/average/> (Accessed 01 June 2019).
4. Cabinet of Ministers of Ukraine (2002), Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated August 30, 2002 No. 1298 "On Paying Employees Based on the Uniform Tariff Grid and Charges for Paying Employees of the Institutions, Institutions and Organizations of Selected Branches of the Budget Sphere", available at: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF> (Accessed 01 June 2019).
5. Cabinet of Ministers of Ukraine (2016), Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated 12/28/2012 № 1037 "On remuneration of employees of institutions, establishments and organizations of certain branches of the budget sphere", available at: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1037-2016-%D0%BF> (Accessed 01 June 2019).
6. "Official salaries under the Unified Tariff Grid", available at: <https://buhgalter.com.ua/dovidnik/pratsya-ta-zarobitna-plata/posadovi-okladi-za-yets/posadovi-okladi-za-yets-2018-2019-2020/> (Accessed 01 June 2019).
7. Papusha, N. T. (2008), "Wages as a Factor for Ensuring Financial Security of a Person", *Pidpriemnytstvo, hospodarstvo i pravo*, pp. 99 – 110.
8. State Statistics Service of Ukraine, "Socio-economic situation of Ukraine", available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
9. Sheleshkova, S. (2006), " Wages as a motivational component of productive employment", *Ukraina: aspekty pratsi*, vol. 2, pp. 9–16.
10. Shkilova, O.V. (2008), *Ekonomika pratsi y sotsialno-trudovi vidnosyny* [Economics of Labor and Social-Labor Relations], Chetverta khvylia, Kyiv, Ukraine, P. 472.

Стаття надійшла до редакції 12.06.2019 р.