

Н. В. Волкова, кандидат наук з державного управління, доцент кафедри економіки та соціально-трудоу відносин Університету митної справи та фінансів

РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК НАПРЯМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ

Узагальнено фактори соціальної небезпеки та визначено заходи щодо її мінімізації.

Наголошено на тому, що фактори соціальної небезпеки у своїй більшості пов'язані з неможливістю працездатного населення реалізувати свій трудовий потенціал та отримати дохід, який би забезпечував гідний рівень життя.

Ключові слова: оплата праці; соціальна безпека; фактори соціальної небезпеки; регулювання оплати праці.

The article reveals the problem of regulation of labor remuneration in Ukraine from ensuring social security point of view. Author summarizes the factors of social danger and events to minimize such danger.

The article highlights, that the factors of social danger in their majority are connected to the inability of the able-bodied population to realize their labor potential and to receive profits, that provides a decent standard of living. Among the factors of social danger, there is domination of consumer spending of households, in particular, the cost of food, that limits the investment opportunities of households.

It is also stated, that social security and a decent standard of living assume satisfaction of basic people needs, that in the majority depends on the economic efficiency of the country, and the real solvency is most closely connected with the problems of labor remuneration. Author generalizes the regulatory processes of accrual, indexation, compensation and taxation of labor remuneration.

It was determined, that social security in terms of labor remuneration should be provided in two directions: ensuring decent wages and ensuring the optimal differentiation of labor income on the basis of social justice principle.

Key words: labor remuneration; social security; social risk factors; regulation of labor remuneration.

Постановка проблеми. Оплата праці – один із головних інструментів підвищення ефективності праці та забезпечення соціальної безпеки держави незалежно від типу економічної системи та стану розвитку економіки.

Неефективне державне регулювання оплати праці та невиконання взаємних зобов'язань, передбачених актами соціального партнерства, працюють не на користь соціальної стабільності та злагоди. Ефективні заходи державного регулювання оплати праці мають забезпечити реалізацію державних гарантій соціального захисту працівників і знизити ризикогенність фактора оплати праці щодо соціальної безпеки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми регулювання та організації оплати праці, напрямів її вдосконалення є предметом науково-практичних досліджень

© Н. В. Волкова, 2017

Д. П. Богині, О. А. Грішнєвої, А. М. Колода, В. М. Новикова, Л. Г. Ткаченко. Питанням регулювання оплати праці в Україні також присвячено праці К. Г. Губіна, Н. Д. Лук'яненко, Л. В. Синяєвої. Проблемами соціальної безпеки та регулювання трудових доходів в Україні на науковій основі опікуються фахівці Національного інституту стратегічних досліджень, зокрема О. О. Коломієць, Л. Д. Яценко, К. О. Ковязіна.

Мета статті – узагальнення проблем, пов'язаних із регулюванням оплати праці, та забезпечення соціальної стабільності на цій основі.

Виклад основного матеріалу. Нині соціальна безпека беззаперечно вважається елементом національного багатства й визначає якість життя людини і суспільства, гарантії мінімального ризику для життя, фізичного та психічного здоров'я людей. Соціальна безпека – явище багатогранне, що полягає в забезпеченні постійної доступності достатньої кількості соціальних гарантій і благ для нормальної життєдіяльності населення. Тобто соціальна безпека є таким станом суспільства, в тому числі всіх основних сфер виробництва, соціальної сфери, охорони внутрішнього конституційного порядку, зовнішньої безпеки, культури, за якого забезпечується номінальний рівень соціальних умов та соціальних благ – матеріальних, санітарно-епідеміологічних, екологічних, психологічних тощо [1].

Протилежне до соціальної безпеки явище – небезпека, суть якої полягає в навмисних або несвідомих діях щодо позбавлення людей життєво важливих умов і об'єктів, заподіяння шкоди, що призводить до фізичної і духовної деградації, руйнування особистості, етносу, суспільства, держави. Фактори соціальної небезпеки переважно пов'язані з неможливістю працездатного населення реалізувати свій трудовий потенціал та отримати дохід, який би забезпечував гідний рівень життя (табл. 1).

Таблиця 1

Фактори соціальної небезпеки та заходи щодо її мінімізації

Фактори соціальної небезпеки країни	Заходи мінімізації соціальної небезпеки
<ul style="list-style-type: none"> • бідність населення; • домінування споживчих витрат домогосподарств; • недостатній рівень наповнення соціальних фондів, у тому числі пенсійного фонду; • низький рівень реалізації трудових ресурсного потенціалу; • втрата трудових ресурсного потенціалу внаслідок трудової міграції; • політика “шокової терапії”, політичні удари по системах освіти та охорони здоров'я; • антисоціальний контент у засобах масової інформації; • тероризм; • воєнні дії; • алкоголізм, наркоманія 	<ul style="list-style-type: none"> • підвищення соціальних стандартів; • активна політика зайнятості населення; • державне забезпечення та розвиток соціальної сфери (освіта, охорона здоров'я); • державна підтримка центрів соціальної реабілітації, служб сім'ї та молоді; • підтримка вітчизняного товаровиробника; • розвиток підприємництва; • розвиток соціально орієнтованої економіки; • соціальна спрямованість політики

Джерело: складено автором.

Одним із факторів соціальної небезпеки є домінування споживчих витрат домогосподарств, що полягає у їх надмірній частці від суми доходів. В Україні зберігається надмірна частка витрат на споживання (93,2 % у 2016 р. порівняно з 92,9 % у 2015 р.). Більше половини таких витрат (53,6 % у 2016 р.) припадає на продовольчі товари та напої, що втричі перевищує частку витрат на харчування в європейських країнах. Така структура споживчих витрат обмежує інвестиційні можливості домогосподарств, на які загалом припадає 6,8 % їх сукупних витрат [2].

У дослідженні доступності соціальних гарантій і благ виділяють соціально-психологічні, гуманітарні, демографічні, трудові ресурсні, сервісні аспекти, а також дослідження можливостей отримання різних послуг (як вияв реальної платоспроможності). Останній аспект тісно пов'язаний із проблемами оплати праці.

Рівень оплати праці – найголовніший показник якості трудового життя та соціальної стабільності в державі. Основними цілями державного регулювання оплати праці є:

- забезпечення кожному працівникові життєво необхідного рівня споживання;
- збереження реального рівня заробітної плати;
- встановлення взаємозв'язку заробітної плати з продуктивністю праці;
- досягнення відповідності між рівнями заробітної плати різних категорій працівників і різних фахів відповідно до ринкових принципів ціноутворення [3].

Регулювання оплати праці здійснюється за такими напрямками: міжнародно-правовий, державний, договірний (колективно-договірний), ринковий. Державне регулювання оплати праці виходить передусім із реальних економічних можливостей країни та здійснюється прямим і непрямим способом (рис. 1).

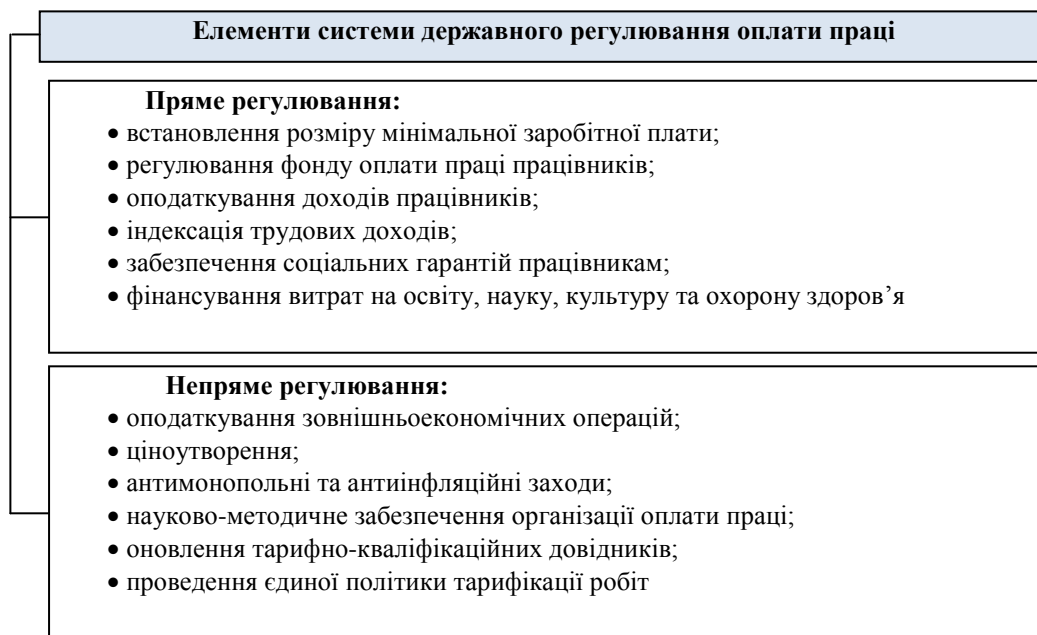


Рис. 1. Структура системи державного регулювання оплати праці

Колективно-договірне регулювання оплати праці на макрорівні в Україні здійснюється шляхом укладання та виконання положень Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України і спільними представницькими органами, що представляють інтереси роботодавців і найманих працівників. Так, чинною є Генеральна угода, укладена на 2016–2017 рр. [4], що має назву “Угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні”. Головними проблемами колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин та відносин оплати праці, зокрема, є нерегулярність укладання Генеральної угоди (2012–2016 рр. не переукладалась) і невиконання окремих зобов’язань, передбачених угодою та взятих на себе її сторонами.

Дієвість соціального партнерства визначає масштаби державного втручання. Держава може визначити оптимальні шляхи розв’язання проблем оплати праці, такі як:

- удосконалення тарифної системи та нормування праці;
- активна участь держави у регулюванні оплати праці;
- посилення мотивації працівників підприємств до праці;
- зміна орієнтації підприємців і менеджерів у сфері стимулювання праці з кількісних на якісні показники діяльності тощо [5].

Державне регулювання оплати праці полягає передусім у визначенні та перегляді розміру мінімальної заробітної плати й умов, які впливають на неї. Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі, не нижчому за вартісну величину межі мало-забезпеченості в розрахунку на працездатну особу. В. В. Ковальов [6] вважає, що держава має нормувати не лише мінімальну заробітну плату, але й максимальну, а суб’єкти господарювання – самостійно визначати оплату праці в межах цього діапазону.

Відповідно до ст. 9 Закону України “Про оплату праці”, розмір мінімальної заробітної плати має визначатися з урахуванням потреб працівників та їхніх сімей, прожиткового мінімуму, загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці, рівня зайнятості. Однак реальна ситуація відрізняється від законодавчого регламенту – офіційно встановлений прожитковий мінімум занижений, а реальний рівень зайнятості складно визначити через наявність прихованого безробіття та тіньової зайнятості.

На наш погляд, в Україні існують проблеми відповідності державної соціальної політики в питаннях оплати праці можливостям економіки та бюджетним видаткам. Дані табл. 2 свідчать про те, що впродовж 2014–2015 рр. відбувалось зниження реальної заробітної плати та відповідно купівельної спроможності населення. А співвідношення індексів реальної заробітної плати та індексів ВВП (у порівняних цінах) дає підстави стверджувати про неефективність економічної політики держави.

Таблиця 2

Динаміка заробітної плати та індексів споживчих цін в Україні [7; 8]

Індекс	Рік				
	2012	2013	2014	2015	2016
Реальна заробітна плата, %	111,0	106,8	86,5	90,1	106,5
Номинальна заробітна плата, %	114,8	107,9	106,0	120,5	123,6
Споживчі ціни, %	99,8	100,5	124,9	143,3	138,7
ВВП (у порівняних цінах), %	107,8	100,0	93,4	90,2	112,4

Перспективним напрямом економічного прогресу є розвиток малого й середнього бізнесу – основи економіки. Сприяти його розвитку має купівельна спроможність населення. В країні ж, де не виробляють засобів виробництва, сподіватися на реальне підвищення заробітної плати важко.

Світовий досвід показує, що нині жодна країна із найбільш розвинутою ринковою економікою не обходиться без активного втручання держави в процеси регулювання заробітної плати, хоч методи, сфера, масштаби державного впливу, звичайно, різні. Так, не в усіх, проте в багатьох країнах ЄС (22 з 27 країн) існує інститут встановлення мінімальної заробітної плати. У Німеччині його було запроваджено в 2012 р.

Від того часу рівень зайнятості попри песимістичні прогнози не змінився, проте відбулося покращання типу трудових контрактів – багато тимчасово зайнятих працівників отримали постійну зайнятість.

Стрибокподібне формальне підвищення мінімальної заробітної плати в Україні, що відбулося в січні 2017 р., з метою розв’язання проблеми тінізації економіки породило проблеми зрівнялівки в оплаті праці працівників державного сектора та неповної зайнятості у недержавному секторі. Найбільше від підвищення мінімальної заробітної плати в Україні виграють отримувачі низьких доходів. Завдяки двократному підвищенню мінімальної заробітної плати (до 3200 грн) середня зарплата в Україні з початку 2017 р. зросла на 21 %, проте заробітна плата працівників бюджетної сфери (ставка 1-го розряду) залишилась прив’язаною до прожиткового мінімуму (1600 грн). Експерти зазначають, що рівності та справедливості в оплаті праці можна досягти за рахунок доступності нематеріальних благ: медицини, освіти, житла, прогресивного оподаткування власників підприємств-монополістів.

Контроль у сфері державного регулювання оплати праці здійснюється за трьома напрямками: через законодавство про оплату праці, через податкову політику та тарифні угоди. Відповідно до чинного законодавства, зокрема Закону України “Про оплату праці”, держава має такі економічні важелі впливу, як встановлення:

- розміру мінімальної заробітної плати;
- умов та розмірів оплати праці керівників підприємств, що ґрунтуються на державній, комунальній власності;
- умов і розмірів оплати праці працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету;
- ставки оподаткування доходів працівників [9, 10].

У регулюванні оплати праці виділяють такі регуляторні процеси та засоби (табл. 3).

Система державного регулювання оплати праці має передбачати раціональне податкове регулювання заробітної плати найманих працівників і прибутків підприємств для того, щоб забезпечувати та підвищувати купівельну спроможність трудових доходів населення [11]. Це можна забезпечити, зокрема, за допомогою захисту оплати праці від інфляції через механізм індексації. Відповідно до ч. 6 ст. 95 Кодексу законів про працю та ст. 33 Закону України “Про оплату праці”, у період між переглядом розміру мінімальної заробітної плати індивідуальна заробітна плата підлягає індексації згідно з чинним законодавством, що включає закон України “Про індексацію грошових доходів населення” та Порядок проведення індексації грошових доходів населення, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 р. № 1078.

Таблиця 3

Регуляторні процеси щодо оплати праці

Процеси нарахування заробітної плати	Процеси індексації та компенсації заробітної плати	Процеси оподаткування заробітної плати
1	2	3
<p>Установлення державою мінімальної заробітної плати в законах України про державний бюджет на відповідний рік, законодавче визначення ставок відрахувань із заробітної плати</p>	<p>Індексація – підвищення заробітної плати у зв'язку з інфляційними процесами в період між підвищеннями мінімальної заробітної плати відповідно до Закону України “Про індексацію грошових доходів населення” від 03.07.1991 р. № 1282 та Постанови КМУ від 17.07.2003 р. № 1078 “Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення”</p>	<p>За допомогою оподаткування оплати праці здійснюються з одного боку, економічні та фінансові дії держави, з іншого – захищаються права платників податків</p>
<p>Визначення співвідношення в оплаті праці низько- та висококваліфікованих працівників у формі тарифних сіток, схем посадових окладів, єдиних тарифних сіток, грейдових систем тощо, вказаних у договірних документах на різних рівнях соціального партнерства</p>	<p>Нарахування індексації проводиться за формулою: <i>Сума індексації, що сплачується</i> = <i>Сума індексації, що належить за повний місяць</i> ÷ <i>Норма робочих днів/годин у місяці</i> × <i>Фактично відпрацьовані дні/години у цьому місяці</i></p>	<p>Під час кожної виплати заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати 20 %, а у випадках, передбачених законодавством, – 50 % заробітної плати, що належать до виплати працівникам (ч. 2 ст. 26 Закону України “Про оплату праці” (далі – Закон)</p>

1	2	3
Визначення формули нарахування заробітної плати, розмірів та співвідношення постійної та змінної частини заробітної плати в договірних документах локального рівня (колективних договорах, положеннях про винагороду персоналу підприємств), нормативних актах (для працівників бюджетної сфери, публічної служби), визначення розмірів оплати праці відповідно до цінності посад (внутрішньофірмове ціноутворення робочої сили), дослідження ринку праці та орієнтація на конкурентні ставки оплати праці	Компенсація – грошова виплата за несвочасну виплату (затримку) заробітної плати	Обмеження, встановлені ч. 2 ст. 26 Закону, не поширюються на відрахування із заробітної плати в період відбування покарання у вигляді виправних робіт і стягнення аліментів на неповнолітніх дітей. У цих випадках розмір відрахувань із заробітної плати не може перевищувати 70 %
Визначення доплат і надбавок у законодавчих актах, конкретизація їх переліку й розміру в договірних документах на різних рівнях соціального партнерства	Компенсація провадиться у разі затримки на один і більше календарних місяців виплати доходів (Закон України "Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати" від 19.10.2000 р. № 2050-14)	Відрахування із заробітної плати можуть провадитися тільки у випадках, передбачених законодавством
Визначення умов, розмірів премій, бонусів у договірних документах локального рівня (колективні договори, положення про винагороду персоналу підприємств), нормативних актах – для працівників бюджетної сфери, публічної служби	Підприємства, установи й організації всіх форм власності та господарювання здійснюють компенсацію втрати частини доходів громадянам у разі порушення встановлених строків виплати, у тому числі через вину власника або уповноваженого ним органу (особи)	Не допускаються відрахування з вихідної допомоги, компенсаційних та інших виплат, на які згідно із законодавством стягнення не накладаються

Відповідно до ч. 6 ст. 95 Кодексу законів про працю та ст. 33 Закону України “Про оплату праці”, у період між переглядом розміру мінімальної заробітної плати індивідуальна заробітна плата підлягає індексації згідно з чинним законодавством, що включає Закон України “Про індексацію грошових доходів населення” та Порядок проведення індексації грошових доходів населення, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 р. № 1078. Механізм підвищення грошових доходів населення дає можливість частково або повністю відшкодувати подорожчання споживчих товарів і послуг. Суми виплат, пов’язаних із індексацією заробітної плати працівників, входять до складу фонду додаткової заробітної плати згідно з пп. 2.2.7 Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Держкомстату України від 13 січня 2004 р. № 5 та не мають строку позовної давності.

Питання організації оплати праці в Україні постійно перебуває в центрі уваги теоретиків, практиків і законодавців, проте існує цілий комплекс проблем, які вимагають свого розв’язання. До таких проблем належать:

- низький рівень оплати праці;
- надмірна диференціація заробітної плати, яка є економічно необґрунтованою;
- заборгованість із виплат заробітної плати;
- відсутність взаємопов’язаності заробітної плати з рівнем кваліфікації, результатами праці;
- тінізація заробітної плати [12].

Оплата праці – це твірний компонент механізму функціонування ринку праці та один із головних факторів регулювання його розвитку в професійному, регіональному та галузевому аспектах. Рівень життя всіх працівників, а також їхніх родин, залежить в основному від рівня оплати праці та механізму її виплати, адже заробітна плата – важлива складова доходів населення, основне джерело забезпечення життєдіяльності працівників і найпотужніший стимул підвищення продуктивності праці [13]. Проте пошуки оптимальної організації оплати праці – перманентні й специфічні як для кожної сфери економіки, так і кожного підприємства.

Гідний рівень життя, між іншим, передбачає гідний рівень оплати праці, який можливий за стійкого розвитку економіки з тенденціями підвищення ефективності суспільної праці. Гідний рівень життя передбачає задоволення нагальних потреб людей, переважна більшість яких може бути задоволена лише шляхом взаємодії з іншими людьми. Навіть для задоволення суто фізіологічних потреб необхідні товари й послуги, які є результатом економічної діяльності. Як зазначає Б. Гаврилишин, “одні соціальні показники можна пов’язати з окремими показниками економічної ефективності країни, а інші мають здебільшого духовну сутність подібно до потреби багатьох людей вірити у надприродні сили” [14; 205]. Отже, соціальні потреби можуть бути задоволені належним чином за надійного функціонування економіки й політичного правління, тобто наявних ресурсів та ухвалення рішень щодо їх розподілу. Рівень оплати праці в країні та ступінь диференціації населення за доходами є відображенням як ефективності функціонування економічної системи, так і моральних цінностей у суспільстві.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Оплата праці на макроекономічному рівні – це показник, що

безпосередньо залежить від ефективності національної економіки, продуктивності суспільної праці, конкурентоспроможності вітчизняної продукції. Водночас оплата праці є індикатором якості трудового життя та соціального спокою. Від стану регулювання оплати праці й рівня задоволення основних потреб працездатного населення і членів сімей залежать не тільки можливості подальшого економічного розвитку, але й ситуація соціальної стабільності [15].

Регулювання оплати праці в Україні потребує вдосконалення. Так, у процесі дослідження стану регулювання оплати праці виявлено необхідність удосконалення методів визначення мінімальної заробітної плати для забезпечення нею відтворювальної функції, еквівалентної вартості робочої сили. Мінімальна заробітна плата є тією соціальною гарантією, що має орієнтуватися на поріг соціальної відчутності, тобто визначати межу матеріальних виплат, вище за яку є мотиви до понаднормової праці, раціоналізаторства, творчості, самовдосконалення.

Надійним шляхом підвищення оплати праці та зменшення соціальної небезпеки є, з одного боку, оптимізація надмірної диференціації трудових доходів шляхом інноваційного розвитку виробництва, а з іншого – формування, розвиток і збереження трудового потенціалу. На жаль, в Україні державна політика у сфері оплати праці орієнтується на можливості державного бюджету у встановленні мінімальної заробітної плати, а не на задоволення реальних мінімально необхідних фізіологічних і соціальних потреб, що наразі склалися в нашому суспільстві. Відсутність орієнтації мінімальної заробітної плати на поріг соціальної відчутності знижує соціальну значущість цього важеля.

Отже, регулювання оплати праці – важливий напрям у забезпеченні соціальної безпеки. Подальшого вдосконалення потребує обґрунтування розміру мінімальної заробітної плати та регулювання на її основі ступеня диференціації трудових доходів у суспільстві, зокрема серед працівників державного сектора, бюджетних установ, службовців публічної служби.

Список використаних джерел:

1. Гірман А. П. Оцінювання соціальної складової безпеки України / А. Гірман // Науковий погляд: економіка та управління. – 2017. – № 1 (57). – С. 52–63.
2. Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2017 році [Електронний ресурс] : аналітична доповідь до щорічного послання Президента України до Верховної Ради України. – С. 520. – Режим доступу : http://www.niss.gov.ua/public/File/book_2017/Poslanya_druk_fin.pdf
3. Добрава Н. В. Проблеми легалізації заробітної плати в Україні / Н. В. Добрава // Вісник соціально-економічних досліджень : зб. наук. праць. – 2016. – № 60. – Вип. 1. – С. 213–221.
4. Конвенція Міжнародної організації праці про захист заробітної плати від 01.07.1949 р. № 95 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_146
5. Генеральна Угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://docs.google.com/viewer?url=https%3A%2F%2Fpon.org.ua%2Fengine%2Fdownload.php%3Fid%3D1581%26viewonline%3D1>

-
6. Ковальов В. Методологічні підходи до визначення порогу соціальної відчутності оплати праці в Україні (теоретичний аспект) / В. Ковальов, О. Атаєва, К. Шевченко // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 3. – С. 28–33.
7. Державна служба статистики України. Індеси споживчих цін у 1992–2016 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>
8. Фінансовий портал МінФін. Індес реальної заробітної плати [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://minfin.com.ua>
9. Савка Т. М. Проблеми оплати праці в Україні та шляхи їх вирішення [Електронний ресурс] / Савка Т. М. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/2_KAND_2012/Economics/10_99164.doc.htm
10. Тибінка Г. І. Організаційно-економічний механізм регулювання оплати праці в господарській системі України [Електронний ресурс] / Тибінка Г. І. – Режим доступу : http://www.lnu.edu.ua/wpcontent/uploads/2015/03/dis_Tybinka.pdf
11. Регулювання соціально трудових відносин: сучасний стан та перспективи розвитку : колективна монографія / за заг. ред. І. І. Кичко. – Ніжин : ФОП Лук'яненко В. В. ТПК “Орхідея”, 2017. – С. 182–192.
12. Качула С. В. Бюджетна децентралізація як чинник зміцнення місцевого самоврядування в Україні / С. В. Качула // Корпоративні фінанси: проблеми та перспективи інноваційного розвитку : зб. матеріалів I Всеукр. наук.-практ. конференції. – К. : КНЕУ, 2016. – С. 276–279.
13. Бондаревська К. В. Вдосконалення системи оплати праці в сучасних умовах / К. В. Бондаревська, М. І. Суха, А. О. Шинкарук // Економічний простір : зб. наук. праць. – Дніпропетровськ : Придніпровська державна академія будівництва та архітектури. – 2015. – № 94. – С. 77–86.
14. Гаврилишин Б. До ефективних суспільств: дороговкази в майбутнє : доповідь Римському Клубові / Б. Гаврилишин ; упоряд. В. Рубцов. – Вид. 3-тє, допов. – К. : Унів. вид-во ПУЛЬСАРИ, 2009. – 248 с.
15. Гетьман О. О. Інноваційний механізм регулювання ринку праці : монографія / О. О. Гетьман. – Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2016. – 328 с.

References:

1. Hirman A. P. (2017), “*Ocinyuvannya social'noyi skladovoyi bezpeky`Ukrayiny*” [“Assessment of the social component of Ukraine's security”], journal *Naukovy`j poglyad*, vol. 1 (57), pp. 52–63.
2. Prezydent Ukrayiny (2017), *Pro vnutrishnye ta zovnishnye stanovy`shhe Ukrayiny v 2017 roci* [About the internal and external situation of Ukraine in 2017], *analychna dopovid' do shchorichnoho poslannya do Verkhovnoyi Rady Ukrayiny, Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrayiny*, 928 p., pp. 520, available at: http://www.niss.gov.ua/public/File/book_2017/Poslanya_druk_fin.pdf
3. Dobrova N. V. (2016), “*Problemy lehalizatsiyi zarobitnoyi platy v Ukrayini*” [“Problems of legalization of wages in Ukraine”], *Visnyk sotsial'no-ekonomichnykh doslidzhen'*, collection of scientific papers of Odessa National Economic University, no. 1, vol. 60, pp. 213–221.
4. Mizhnarodna orhanizatsiya pratsi (1949), *Konventsyya pro zakhyst zarobitnoyi platy* [International labor organization convention on wage protection] dated July 01, 1949, no 95, available at: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_146

5. Federatsiya profspilok Ukrayiny (2016), *Heneral'na Uhoda pro rehulyuvannya osnovnykh pryntsyviv i norm realizatsiyi sotsial'no-ekonomichnoyi polityky i trudovykh vidnosyn v Ukrayini* [General Agreement on the regulation of basic principles and norms for the realization of socio-economic policy and labor relations in Ukraine], dated August 25, 2016, available at: <http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/sotsialnij-dialog/10713-generalnauгода-pro-regulyuvannya-osnovnykh-printsypiv-i-norm-realizatsiji-sotsialno-ekonomichnoji-politiki-i-trudovykh-vidnosyn-v-ukrajini>

6. Koval'ov V., Atayeva O. and Shevchenko K. V. (2014), "*Metodologichni pidhody do vyznachennya porohu social'noyi vidchutnosti oplaty praci v Ukrayini (teoretychnyy aspekt)*" ["Methodological approaches to the definition of the threshold of social sensitivity of wages in Ukraine (theoretical aspect)"], journal *Ukrayina: aspekty praci*, vol. 3, pp. 28–33.

7. Ukrstat (2017), *Indeksy spozhyvchykh tsin u 1992–2016 rr.* [State Statistics Service of Ukraine. Consumer price indices for 1992-2016], available at: <http://www.ukrstat.gov.ua>

8. MFU, *Finansovyy portal MinFin. Indeks real'noyi zarobitnoyi platy* [Financial portal of the Ministry of Finance. Real wage index], available at: <http://minfin.com.ua>

9. Savka T. M. (2012), *Problemy oplaty pratsi v Ukrayini ta shlyakhy yikh vyrishennya* [Problems of wages in Ukraine and ways of their solution], available at: http://www.rusnauka.com/2_KAND_2012/Economics/10_99164.doc.htm

10. Tybinka H. I. (2015), *Orhanizatsiyno-ekonomichnyy mekhanizm rehulyuvannya oplaty pratsi v hospodars'kiy systemi Ukrayiny* [Organizational-economic mechanism of regulation of labor remuneration in the economic system of Ukraine], available at: http://www.lnu.edu.ua/wpcontent/uploads/2015/03/dis_Tybinka.pdf

11. *Rehulyuvannya sotsial'no-trudovykh vidnosyn: suchasnyy stan ta perspektyvy rozvytku* (2017), [Regulation of social and labor relations: the current state and prospects of development], a collective monograph with the general edition I. I. Kychko, *FOP Luk'yanenko V. V. TPK "Orxideya"*, Nizhyn, 258 p. – pp. 182–192.

12. Khaustova Ye. B. and Marynchenko I. V. (2015), "*Problemy zarobitnoyi platy v Ukrayini ta shlyakhy yikh vyrishennya*" ["Problems of wages in Ukraine and ways of their solution"], International scientific journal, vol. 9, pp. 159–163, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/mnj_2015_9_37.

13. Bondarevs'ka K. V., Sukha M. I. and Shynkaruk A. O. (2015), "*Vdoskonalennya systemy oplaty pratsi v suchasnykh umovakh*" ["Improvement of the system of remuneration in modern conditions"], *Ekonomichnyy prostir: zb. nauk. prats'*, journal, vol. 94, PDABA, Dnipropetrovs'k, pp. 77–86.

14. Havrylyshyn B. (2009), *Do efektyvnykh suspil'stv: dorohovkazy v maybutnye : dopovid' Rym'skomu Klubovi* [For effective societies: guides for the future: Report to the Roman Club], arranged V. Rubtsov, 3 rd ed, *PUL'SARY*, Kyiv, 248 p.

15. Getman O. O. (2016), *Innovatsiynyi mekhanizm rehulyuvannia rynku pratsi* [Innovative mechanism of labor for market regulation], monograph, *UMSF*, Dnipro, 328 p.