

11. Shmorgun L.G. Menedzhment organizatsii: Navchalnii posibnik / za red. L.G. Shmorguna. – K.: Znannya, 2010. – 452 S.

12. Post G.V. Management Information Systems: Solving Business Problems with Information Technology. [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.jerrypost.com/Books/MISSummary/MISGlossary.pdf>

#### Дані про автора

**Атаманюк Олександр Олександрович**,  
аспірант Національної академії керівних кадрів культури і мистецтв, Міністерство освіти і науки України  
e-mail: [ciamip@nakkkim.edu.ua](mailto:ciamip@nakkkim.edu.ua)

#### Данные об авторе

**Атаманюк Александр Александрович**,  
аспирант Национальной академии руководящих кадров культуры и искусств, Министерство образования и науки Украины  
e-mail: [ciamip@nakkkim.edu.ua](mailto:ciamip@nakkkim.edu.ua)

#### Information about the author

**Alexander Atamanyuk**,  
Postgraduate Student, National Academy of Culture and Arts, Ministry of Education and Science of Ukraine  
e-mail: [ciamip@nakkkim.edu.ua](mailto:ciamip@nakkkim.edu.ua)

УДК 331.5.024.54

DOI: 10.5281/zenodo.3378372

ПИЛИПЕНКО О.В.

## Соціально–трудові аспекти державного регулювання відтворення людського капіталу будівельної галузі

**Предметом дослідження** є ключові напрями державного регулювання відтворення людського капіталу будівельної галузі в Україні.

**Метою дослідження** є обґрунтування напрямів удосконалення державного регулювання відтворення людського капіталу з урахуванням галузевих особливостей будівельної галузі.

**Методи дослідження.** В роботі використані метод порівняння, аналізу, синтезу, структурно–функціональний метод, графічний, метод узагальнення даних.

**Результати роботи.** У статті виділені основні перспективні напрями державного регулювання відтворення людського капіталу будівельної галузі та окреслено основні державні інструменти, засоби, які впливають на відтворення людського капіталу, їх стан та існуючі проблеми, основні напрями їх вирішення.

**Висновки.** Результатами проведеного дослідження стали наступні висновки: структуровано прямі і непрямі методи державного регулювання відтворення людського капіталу будівельної галузі: адміністративно–організаційні, економічні, нормативно–правові методи; визначені головні інструменти, що стосуються питань регулювання ринку праці, оплати праці, зовнішньої трудової міграції, забезпечення доступності освіти, які необхідно формувати системно, що в подальшому дозволить реалізувати визначені інструменти з синергетичним ефектом.

**Ключові слова:** людський капітал, відтворення людського капіталу будівельної галузі, державне регулювання соціально–трудових відносин.

ПИЛИПЕНКО О.В.

## Социально–трудовые аспекты государственного регулирования воспроизводства человеческого капитала строительной отрасли

**Предметом исследования** являются ключевые направления государственного регулирования воспроизводства человеческого капитала строительной отрасли в Украине.

**Целью исследования** является обоснование направлений совершенствования государственного регулирования воспроизводства человеческого капитала с учетом отраслевых особенностей строительной отрасли.

**Методы исследования.** В работе использованы метод сравнения, анализа, синтеза, струк–

турно–функціональний метод, графічний, метод обобщения данных.

**Результаты работы.** В статье выделены основные перспективные направления государственного регулирования воспроизводства человеческого капитала строительной отрасли и обозначены основные государственные инструменты, средства, влияющие на воспроизводство человеческого капитала, их состояние и существующие проблемы, основные направления их решения.

**Выводы.** Результатами проведенного исследования стали следующие выводы: структурировано прямые и косвенные методы государственного регулирования воспроизводства человеческого капитала строительной отрасли: административно–организационные, экономические, нормативно–правовые методы; определены главные инструменты, касающиеся вопросов регулирования рынка труда, оплаты труда, внешней трудовой миграции, обеспечение доступности образования, которые необходимо формировать системно, что в дальнейшем позволит реализовывать определенные инструменты с синергетическим эффектом.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, воспроизводства человеческого капитала строительной отрасли, государственное регулирование социально–трудовых отношений.

PYLYPENKO O. V.

## **Social and labor aspects of state regulation of the reproduction of human capital of the construction industry**

**The subject of the study** is to determine directions of state regulation of reproduction of human capital of the construction industry in Ukraine.

**The purpose of the study** is to determine of the directions of improvement of state regulation of reproduction of human capital taking into account branch features of the construction industry.

**Research methods.** In this work the method of comparison, analysis, synthesis, structural–functional method, graphical method, data generalization method were used.

**Results of work.** The article defines the main promising directions of legal state regulation of human capital reproduction of the construction industry and outlines the main legal tools, means that effect on the reproduction of human capital, their state and existing problems, and the main directions of their solution.

**Conclusions.** The results of the study leads to the following conclusions: direct and indirect methods of state regulation of reproduction of human capital in the construction industry are structured: administrative–organizational, economic, regulatory–legal methods; identified the main instruments related to labor market regulation, remuneration, external labor migration, and ensuring the availability of education that needs to be systematically developed, which in the future will allow the implementation of identified instruments with a synergistic effect.

**Keywords:** human capital, reproduction of human capital in the construction industry, legal regulation of social and labor relations.

**Постановка проблеми.** В умовах негативних демографічних змін, обумовлених лібералізацією зовнішньоекономічних відносин, недосконалістю регулювання соціально–трудових відносин в Україні, міграційної політики, питання збереження та розвитку людського капіталу держави та будівельної галузі зокрема набуває неабиякої актуальності. Відтак виникає необхідність розробки системи компенсаційних та підтримуючих інструментів державного регулювання, що сприяли б зростанню людського капіталу будівельної галузі, забезпечували передумови його розширеного відтворення.

### **Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Теоретичні та практичні дослідження за даним напрямком висвітлені в роботах вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема: Д.П. Богині, І.К. Бондар, О.А. Грішнєвої, Т.А. Заяць, Т.М. Кір'ян, П.М. Кулікова, А.М. Колота, Е.М. Лібанової, В.В. Онікієнка, І.Л. Петрової, Н.В. Ушенко та ін. Водночас питання динаміки державного регулювання розвитку людського капіталу будівельної галузі залишаються недостатньо опрацьованими.

Зважаючи на важливість будівництва для розвитку реального сектору економіки, необхідно

акцентувати увагу на первинності людської діяльності як визначального чинника ефективного використання системи факторів виробництва. Відтак при розробці заходів державної політики необхідно враховувати специфічні особливості людського капіталу, що виявляються в усіх фазах його відтворення – плануванні, формуванні, розподілі, перерозподілі, розвитку та використанні.

**Метою дослідження** є обґрунтування напрямів удосконалення державного регулювання відтворення людського капіталу з урахуванням особливостей розвитку будівельної галузі.

**Виклад основного матеріалу.** В сучасних умовах необхідності подолання відставання України від економічно розвинених країн, зростає роль людського капіталу як базису соціально–економічного прогресу держави, що вимагає відповідних заходів державного регулювання для активізації його розвитку. Державне регулювання відтворення людського капіталу будівельної галузі має охоплювати систему заходів прямого та опосередкованого впливу як на розвиток будівельної галузі, так і ринок праці та соціально–трудова відносин зокрема, що пов'язані з наймом, відтворенням робочої сили та спрямовані на забезпечення високого рівня і якості життя працівників галузі та суспільства в цілому.

Необхідність державного втручання у сферу відтворення людського капіталу будівельної галузі обумовлена в першу чергу суттєвим часовим лагом реагування ринку праці на зміну попиту та пропозиції товарів, що викликає необхідність розробки науково–обґрунтованих заходів державного втручання в дію ринкового механізму для забезпечення соціального захисту працівників в період структурних, сезонних, циклічних змін та пристосування параметрів робочої сили до параметрів робочих місць.

Державне регулювання відтворення людського капіталу будівельної галузі є невід'ємним елементом загальнодержавної економічної стратегії розвитку держави. Так, зокрема, розвиток людського капіталу визначено серед головних напрямів діяльності Уряду, бюджетного планування, фокусування донорської допомоги на 2017–2020 роки [1]. Головними напрямками розвитку людського капіталу визначені: модернізація освіти, забезпечення доступності охорони здоров'я, державне регулювання ринку праці, формування ефективної зайнятості, зростання

якості життя громадян, надання позик на придбання і впровадження інноваційних технологій, забезпечення екологічності продукції.

В системі заходів державного регулювання розвитку людського капіталу слід виділити методи прямого впливу, які належать переважно до адміністративно–організаційних та економічних. Адміністративно–організаційні методи визначають інституції, інструменти та заходи державної політики, що регламентують формування та використання людського капіталу. Адміністративно–організаційні встановлюють стандарти підготовки (освітньо–професійні стандарти), умови працевлаштування та праці, методи організації робіт; умови отримання дозволів на виконання певних видів робіт (допуски), заборони на роботу певних категорій персоналу (на важких та небезпечних видах робіт), ліміти та обмеження (відносно до гранично допустимих концентрацій при роботі з отруйними речовинами, роботі у важких умовах), нормативи (індивідуальні та бригадні норми часу, норми виробітку, кваліфікаційні розряди). Зважаючи на високий рівень регламентації будівельної діяльності, що обумовлені технологічними нормами, правилами та стандартами, в будівництві адміністративно–організаційні методи управління встановлюються галузевим міністерством або безпосередньо підприємством з прив'язкою до аналогічних вимог міністерства.

Економічні методи являють собою засоби, інструменти, які відображаються на обсягах будівельно–монтажних робіт та їх інтенсивності, якісному рівні. До них відносять інвестиції, в тому числі і під державні гарантії, що виділяються інвесторами на виконання робіт. Саме інвестиційні можливості визначають обсяги будівельних робіт та, відповідно, чисельність зайнятих у будівництві [2, с.136]. До інших економічних методів належать плани, проекти, цільові програми, що виконують директивну роль при визначенні напрямів соціально–економічного розвитку. Також до економічних методів належать державний контракт / замовлення, дотації, субсидії, позикові інструменти, кредитування, інструменти макроекономічної стабільності (бездефіцитне бюджетування, засоби антиінфляційної державної політики, субсидування), що збільшують доступність будівельної продукції для споживачів.

Невід'ємним інструментом державного регулювання економічних процесів, що формує еко–

## СОЦІАЛЬНО–ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

номічний інтерес до зайнятості в будівництві, – це встановлення мінімальної заробітної плати в державі. Натепер в першу чергу саме останній фактор обумовлює негативні тенденції, пов'язані з перерозподілом зайнятих у будівництві в між–державному вимірі.

На стан формування, використання та розвитку людського капіталу також впливають непрямі методи, які переважно мають нормативно–правовий характер. Внаслідок того, що більшість великих будівельних організацій належать до державної форми власності, постанови уряду, накази міністерств щодо регламентування соціально–трудова відносин мають індикативний характер. Водночас їх вплив визначає загальні процеси в економіці, що обумовлюють нерегламентовану зайнятість, формують потребу в соціальних гарантіях, негативно відображаються на рівні життя зайнятих як в державі [3, с.106], так і в будівельній галузі зокрема.

Для забезпечення державного регулювання відтворення людського капіталу будівельної галузі прийнято низку законодавчо–нормативних актів, які стосуються:

1) формування людського капіталу – це інструменти державної політики, спрямовані на формування державного замовлення на підготовку фахівців в розрізі галузей знань, спеціальностей за кошти держбюджету; пропаганда професійно–технічної освіти; перекваліфікація робітників та спеціалістів; професійне навчання безробітних; надання можливості змінити професію особам старшого віку за сприяння державної служби зайнятості через освітні ваучери; на підвищення доступності охорони здоров'я, зростання якості життя громадян, соціальний захист сімей з дітьми;

2) використання людського капіталу – це нормативні акти, спрямовані на регламентацію трудової діяльності, колективно–договірне регулювання, в т.ч. найм, оцінювання (атестацію), формування взаємоприйнятних кваліфікаційних вимог і стандартів, встановлення норм виконання робіт, регламентацію звільнень, оплати праці, інших видів винагород за працю, розмірів відрахувань з заробітної плати на соціальне страхування, в пенсійні фонди, використання коштів фонду соціального страхування, дотримання безпечних умов праці відповідно до вимог охорони праці та забезпечення безпечних умов праці, стану виробничого середовища; захисту

від дискримінації (статевої, вікової, малорухливі групи населення); щодо формування діяльності професійних спілок, інших представницьких організацій та органів, що захищають права та відстоюють інтереси найманих працівників, роботодавців; державна інвестиційна діяльність для створення нових робочих місць.

3) стимулювання розвитку людського капіталу – нормативно–правові акти щодо підвищення кваліфікації робітників та спеціалістів, розвиток системи професійного навчання кадрів упродовж усього життя, забезпечення гарантій на медичну допомогу; вплив на міграційні процеси, в тому числі через спрощення умов для підприємницької діяльності, щодо забезпечення мінімальних соціальних гарантій на ринку праці на рівні, достатньому для розширеного відтворення людського капіталу; перегляд підходів до розрахунку мінімальних соціальних стандартів, в тому числі регіонального прожиткового мінімуму та мінімальної погодинної та місячної оплати праці, покращення стану соціальної інфраструктури.

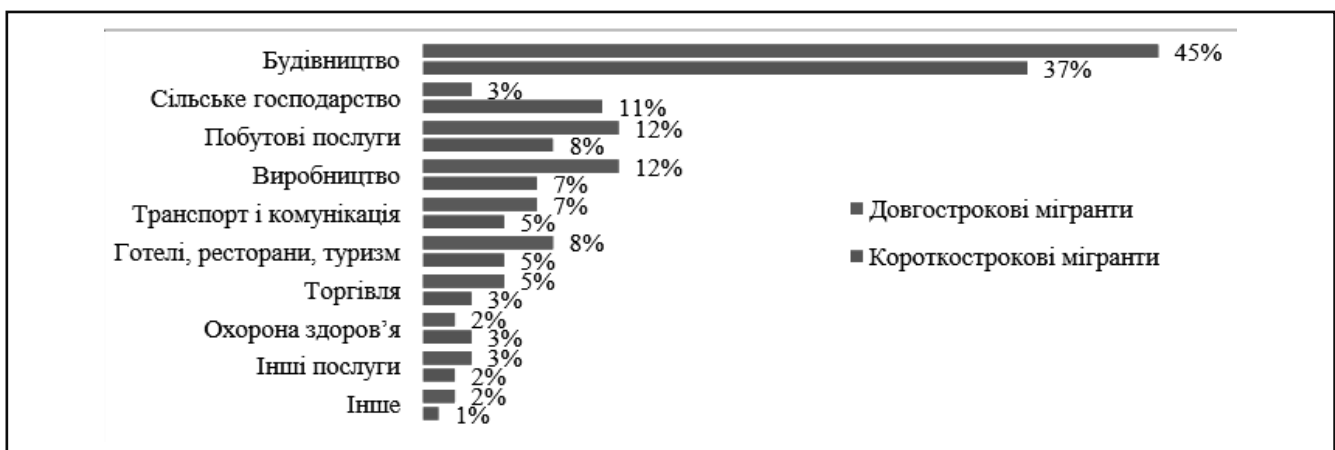
Серед інструментів державного регулювання формування людського капіталу в першу чергу слід виділити модернізацію освіти, що передбачають заходи інтернаціоналізації діяльності закладів освіти, впровадження дуальної форми навчання, компетентнісний підхід, інтеграцію матеріально–технічної бази наукових та освітніх закладів. Компоненти дуального навчання передбачають виробниче навчання впродовж виробничої практики на базі функціонуючих підприємств, що дає можливість забезпечувати належну підготовку кваліфікованих працівників з урахуванням вимог роботодавців. Саме поєднання теоретичної підготовки та отримання практичних навичок роботи на сучасному обладнанні має підвищити якість професійної практичної підготовки, дозволить ознайомитися з сучасними, інноваційними технологіями. Слід відзначити, що в умовах відсутності належних соціальних гарантій забезпечення гідного рівня життя населення, несформованості механізму соціального партнерства, нівелювання ролі профспілок в процесі врегулювання соціально–трудова конфліктів, недостатня активна роль державних інструментів для розширення сфери прикладання праці створює значний дисбаланс між наявними параметрами робочих місць та рівнем компетентності фахівців у галузі будівництва. Зрозуміло, що висококваліфіковані спеціалісти в

галузі будівництва будуть виїжджати за кордон, де оплата праці в 3–5 разів вище, ніж в Україні. Отримання нашою державою права на безвізовий режим в'їзду до країн Європейського Союзу суттєво спрощує та збільшує масштаби трудової міграції. Головними країнами – акцептами української робочої сили є переважно країни Європи, зокрема, Польща, Угорщина, Чехія. Робочі місця в цих країнах вивільнились внаслідок міграції їх робочої сили в держави з вищим рівнем життя, зокрема, Швейцарію, Великобританію, Німеччину. Ці країни також є напрямком трудової міграції української висококваліфікованої робочої сили. Запроваджені Міністерством освіти і науки України вимоги щодо високого рівня знань англійської мови при вступі на другий магістерський рівень вищої освіти, нестабільністю соціально–політичної ситуації також є факторами активізації трудової міграції молоді за кордон.

Державне регулювання міграційних процесів передусім пов'язано зі створенням умов для гідного життя та формуванням високих стандартів якості життя громадян, забезпеченням політичної та соціальної стабільності в країні. Зрозуміло, що зовнішня міграція, має певні позитивні наслідки для країни–донора робочої сили, адже грошові перекази мігрантів від трудової діяльності за кордоном «є одним з основних джерел надходження валюти в Україну, і вони значно перевищують обсяг прямих іноземних інвестицій», – зазначає Bloomberg. Згідно з розрахунками у 2017 році обсяг приватних переказів українських заробітчани склав 9,3 мільярди доларів [4]. Гладуцький А.П. вважає, що у країнах Східної Європи зростання міграційного капіталу на 1% створює мож–

ливості для забезпечення приросту самого ВВП на 0,33%. З огляду на зазначене, для України це означає, що зростання міграційного капіталу на 10% за рік може дати поштовх зростанню ВВП країни більш ніж на 3% [5, с. 330]. Також міграційний капітал збільшує можливості сімей заробітчани щодо вирішення соціально–побутових проблем, в тому числі в питаннях інвестування в житлове будівництво, розвиток освітніх послуг. Відзначимо однак, що значення міграційного капіталу та втрачених можливостей від використання власного людського капіталу не є співставними, адже країна у випадку міграції втрачає найбільш активну, найбільш цінну його частину, молодь, що негативно впливає на відтворення нових поколінь українців, на функціонування системи соціального захисту, адже створена додана вартість формує потенціал розвитку інших країн. Серед негативних аспектів міграції слід також відзначити соціально–психологічний аспект, пов'язаний з руйнуванням інституту сім'ї, коли мігранти відірвані від родини, відсутні нормальні соціально–біологічні стосунки сімейного співпереживання, близькості, що часто формує депресивний стан, емоційну порожнечу та ускладнює в подальшому сімейні стосунки та може призвести до розлучень. Слід відзначити, що серед трудових мігрантів, будівельники є найбільш затребувані. Як видно з рисунку, близько 40% мігрантів за даними соціальних опитувань за сферою діяльності належать до будівництва.

Причому будівельники цілеспрямовано виїжджають за кордон на довготривалий час. Будівельна галузь зазнає суттєвих втрат кваліфікованого персоналу через трудову міграцію, адже



#### Розподіл українських мігрантів за сферами діяльності у 2014–2015 рр.

Джерело: опитування домогосподарств та трудових мігрантів МОМ у відповідний період [6, с.78]

## СОЦІАЛЬНО–ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

за кордон виїжджають найбільш компетентні спеціалісти, часто комплексними бригадами. Незважаючи на підписані між Україною та ЄС конвенції, українські трудові мігранти часто знаходяться поза правовим полем. Виїзд працівників за кордон послаблює основу стабільного функціонування системи соціального забезпечення в разі втрати працездатності та за віком, сприяє розвитку утриманських настроїв та пасивного ставлення до ефективної зайнятості.

Окрім міграційних процесів на зменшення чисельності та питомої ваги зайнятих в будівництві суттєвим чином відображається нижчий рівень оплати послуг праці порівняно з іншими галузями, такими як інформації та телекомунікації, поштова та кур'єрська діяльність, транспорт, державне управління і й оборона, а також більш важкі, шкідливі умови праці. Оплата послуг праці поряд зі складними, небезпечними, важкими умовами праці в будівництві є головними факторами відтоку зайнятих на користь інших сфер економічної діяльності.

Розглядаючи фактор оплати послуг праці, слід відзначити, що він є вкрай наболілим не лише для будівельної галузі, але й для інших сфер прикладання праці. І саме недоліки державного регулювання доходів населення закладають базис кризи суспільно–трудова відносин. Так, зокрема в законі України «Про колективні договори і угоди» визначені засади державного регулювання розробки та виконання колективних договорів (угод) з метою регулювання трудових відносин та узгодження соціально–економічних інтересів працівників і роботодавців [7], які передбачають відповідальність роботодавця за дотримання встановлених в Генеральній тарифній угоді мінімальних гарантій щодо встановлення форм, систем, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.), умов і охорони праці, забезпечення житлово–побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників. Підкреслимо, що мова йде саме про «мінімальні соціальні гарантії», до яких належить мінімальна заробітна плата. Розмір останньої визначається згідно п.8 ч.1 ст.40 Бюджетного кодексу України на підставі закону України «Про державний бюджет» на відповідний рік та «визначає мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці» [8]. Таким чином в даному нормативному акті за-

кладено підстави, за якими роботодавці, встановлюючи високі норми праці, можуть не виплачувати мінімальну заробітну плату. Відповідно до попередньої редакції закону України «Про оплату праці» мінімальна заробітна плата могла бути призначена за просту некваліфіковану працю, тобто могла бути використана роботодавцем для встановлення мінімальної тарифної ставки (окладу). Натомість згідно закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» визначено, що «мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року» [8]. Зважаючи на те, що затверджена на 1.01.2019р. величина мінімальної заробітної плати становить 4173 грн., а прожитковий мінімум для працездатних осіб – 2102 грн., то бачимо, що знесені заміни до Кодексу законів України про працю та закону «Про оплату праці» [9] створюють правові протиріччя для виконання заробітною платою своєї відтворювальної функції. Мінімальна заробітна плата в погодинному розмірі визначена на рівні 25,13 грн., що становить менше 1 дол. США. Для порівняння цей же закон визначає базовий розмір посадового окладу судді місцевого суду – 30 прожиткових мінімумів для працездатних осіб, а мінімальний розмір посадового окладу групи 9 у державних органах з 1 січня 2017 року – 1,25 розміру прожиткового мінімуму, а з 1 липня 2018 року – 1,75 розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Як видно, такий вибірковий підхід до формування окладів штатних розписів підприємств формує відношення до персоналу як до категорії витрат, які потрібно обмежувати, а не як до необхідного засобу відтворення людського капіталу.

### Висновки

Сутність ринкового механізму якраз і проявляється в перерозподілі капіталу в найбільш прибутковій галузі, водночас державне регулювання відтворення людського капіталу будівельної галузі надає можливість впливати на розвиток будівельних підприємств та інших галузей, які вимагають великих витрат і не дають швидких результатів, але є визначальними для формування реального сектору економіки. До того ж ринок праці реагує на трансформацію структури економіки повільно, внаслідок чого державне втручання в процес регулювання ринку праці є необхідним для зменшення

рівня структурного безробіття, забезпечення соціального захисту зайнятих, особливо населення з низькою конкурентоспроможністю – молоді, що працевлаштовується вперше, малорухливим групам населення, особам передпенсійного віку.

Зазначені основні напрями державного регулювання розвитку людського капіталу будівельної галузі необхідно формувати системно, що в подальшому дозволить реалізовувати визначені інструменти з синергетичним ефектом.

### Список використаних джерел

1. Деякі питання реалізації у 2018–2020 роках Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року: постанова Кабінету Міністрів України від 12 вересня 2018 р. № 733 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/733-2018-%D0%BF>

2. Найдьонов В.С. Основи державного регулювання економіки: навчальний посібник на матеріалах України. – Ніжин : ТОВ «Видавництво «Аспект-Поліграф», 2010. – 260 с.

3. Людський капітал України: стан, проблеми, перспективи відтворення: Монографія у 2-х ч. – К. : КНУ-БА, 2009. – Ч.1. – 224 с.

4. Bloomberg: Витік робочої сили з України загрожує економіці країни як такій [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://texty.org.ua/pg/news/textynewseditor/read/83819/bloomberg\\_vytik\\_robochoji\\_syly\\_z\\_Ukrajiny\\_zagrozhuje?a\\_offset](http://texty.org.ua/pg/news/textynewseditor/read/83819/bloomberg_vytik_robochoji_syly_z_Ukrajiny_zagrozhuje?a_offset).

5. Гладуцький А.П. Міграційний капітал: теорія, методологія, практика. – К.: ТОВ «Інфосистем», 2010. – 446 с.

6. Марець О. Р. Вплив грошових переказів на економіку України / О. Р. Марець, С. В. Падовська // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2018. – Випуск 19, частина 2. – С.76–81.

7. Про колективні договори і угоди: закон України від 1 липня 1993 р. №3356–XII зі змінами в редакції від 01.01.2015 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>

8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України: закон України від 6 грудня 2016 р. №1774–VIII // Відомості Верховної Ради. – 2017. – № 2. – ст.25

9. Про оплату праці: закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95–ВР [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.

10. Мінімальна зарплата в Україні [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://index.minfin.com.ua/labour/salary/min/>

### References

1. Deiaki pytannia realizatsii u 2018–2020 rokakh Derzhavnoi stratehii rehional'noho rozvytku na period do 2020 roku: postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 12 veresnia 2018 r. № 733 [Elektronnyj resurs] – Rezhym dostupu do resursu: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/733-2018-%D0%BF>

2. Najd'onov V.S. Osnovy derzhavnoho rehuliuвання ekonomiky: navchal'nyj posibnyk na materialakh Ukrainy. – Nizhyn : TOV «Vydavnytstvo «Aspekt–Polihraf», 2010. – 260 s.

3. Liuds'kyj kapital Ukrainy: stan, problemy, perspektyvy vidtvorennia: Monohrafiia u 2–kh ch. – K. : KNUBA, 2009. – Ch.1. – 224 s.

4. Bloomberg: Vytik robochoi syly z Ukrainy zahrozhuie ekonomitsi krainy iak takij [Elektronnyj resurs] – Rezhym dostupu do resursu: [http://texty.org.ua/pg/news/textynewseditor/read/83819/bloomberg\\_vytik\\_robochoji\\_syly\\_z\\_Ukrajiny\\_zagrozhuje?a\\_offset](http://texty.org.ua/pg/news/textynewseditor/read/83819/bloomberg_vytik_robochoji_syly_z_Ukrajiny_zagrozhuje?a_offset).

5. Hladuts'kyj A.P. Mhrratsijnyj kapital: teoriia, metodolohiia, praktyka. – K.: TOV «Infosystem», 2010. – 446 s.

6. Marets' O. R. Vplyv hroshovykh perekaziv na ekonomiku Ukrainy / O. R. Marets', S. V. Padovs'ka // Naukovyj visnyk Uzhhorods'koho natsional'noho universytetu. – 2018. – Vypusk 19, chastyna 2. – S.76–81.

7. Pro kolektivni dohovory i uhody: zakon Ukrainy vid 1 lypnia 1993 r. №3356–XII zi zminamy v redaktsii vid 01.01.2015 r. [Elektronnyj resurs] – Rezhym dostupu do resursu: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>

8. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy: zakon Ukrainy vid 6 hrudnia 2016 r. №1774–VIII // Vidomosti Verkhovnoi Rady. – 2017. – № 2. – st.25

9. Pro oplatu pratsi: zakon Ukrainy vid 24 bereznia 1995 r. № 108/95–VR [Elektronnyj resurs] – Rezhym dostupu do resursu: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.

10. Minimal'na zarplata v Ukraini [Elektronnyj resurs] – Rezhym dostupu do resursu: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/min/>

### Дані про автора

**Пилипенко Олександр Віталійович,**

аспірант кафедри економічної теорії, обліку та оподаткування, Київський національний університет будівництва і архітектури

e-mail: [pylypenko20002000@gmail.com](mailto:pylypenko20002000@gmail.com)

**Данные об авторе**

**Пилипенко Александр Витальевич**

аспирант кафедры экономической теории, учета и налогообложения, Киевский национальный университет строительства и архитектуры

e-mail: pylypenko20002000@gmail.com

**Data about the author**

**Oleksandr Pylypenko,**

post-graduate student of the Department of Economic Theory, Accounting and Taxation Kiev National University construction and architecture

e-mail: pylypenko20002000@gmail.com