

<https://doi.org/10.31891/2307-5740-2025-338-30>

УДК 331.2:355.4(477)

КУЧАБСЬКИЙ Назарій

Західноукраїнський національний університет

<https://orcid.org/0009-0002-2689-7277>

stella.te.ua@gmail.com

ГОЛОВНІ ДЕТЕРМІНАНТИ ЗМІН У ПОЛІТИЦІ ОПЛАТИ ПРАЦІ: РЕАЛІЇ ВОЄННОГО СТАНУ

У статті розглядаються основні детермінанти оплати праці та їх зміни, що впливають на рівень заробітної плати в Україні в умовах війни та запровадження військового стану, що призвів до значних змін в територіальному розподілі населення. Визначено основні фактори, які формують заробітки працівників, серед яких: рівень освіти, професійна кваліфікація, макроекономічні умови, глобалізація, технологічні інновації, державне регулювання, війна. Окремо виділено специфіку ситуації на ринку праці України, де значну роль відіграють трансформаційні процеси, що викликані військовим станом, високою трудовою міграцією, а також внутрішньою низькою мобільністю робочої сили. Аналізуються взаємозв'язки між різними детермінантами, а також їх вплив на структуру оплати праці та соціальну нерівність. Зроблено акцент на необхідності розробки науково обґрунтованої політики в сфері оплати праці, що дозволить зменшити нерівність та підвищити ефективність трудових ресурсів та застосування штучного інтелекту в умовах діджиталізації. Стаття також підкреслює важливість розвитку наукових досліджень для розв'язання практичних завдань, пов'язаних із формуванням справедливих і ефективних систем оплати праці. Розгляд детермінант оплати праці як наукової проблеми в статті дозволяє отримати повну цілісну картину механізмів формування заробітної плати та її впливу на соціально-економічний розвиток країни в умовах військового стану. Вивчення змін детермінант в політиці оплати праці дозволяє отримати цілісну картину негативного впливу військової агресії на політику оплати праці. Дослідження цієї проблеми є важливим для розробки ефективної економічної політики, оптимізації наявних трудових ресурсів та розроблення заходів та мотиваційних пропозицій щодо повернення в Україну трудових мігрантів, котрі вимушено покинули її. Також розглядаються питання побудови цілісної системи оплати праці в Україні в умовах війни.

Ключові слова: детермінанти, оплата праці, воєнний стан, заробітна плата

KUCHABSKYI Nazariy

West Ukrainian National University

MAIN DETERMINANTS OF CHANGES IN PAY POLICY: REALITIES OF MARTIAL LAW

The article examines the main determinants of wages and their changes that affect the level of wages in Ukraine in conditions of war and the introduction of martial law, which led to significant changes in wages and the territorial distribution of the population. The main factors that shape workers' earnings are identified, including: the level of education, professional qualifications, macroeconomic conditions, globalization, technological innovations and state regulation. The specifics of the situation on the Ukrainian labor market are separately highlighted, where a significant role is played by transformation processes caused by martial law, high labor migration, as well as low internal labor mobility. The interrelationships between various determinants are analyzed, as well as their impact on the structure of wages and social inequality. Emphasis is placed on the need to develop a scientifically based policy in the field of remuneration, which will reduce inequality and increase the efficiency of labor resources and the use of artificial intelligence in the context of digitalization. The article also emphasizes the importance of developing scientific research to solve practical problems related to the formation of fair and effective remuneration systems. Consideration of the determinants of remuneration as a scientific problem allows us to obtain a complete holistic picture of the mechanisms of wage formation and its impact on the socio-economic development of the country under martial law. Research into changes in determinants in remuneration policy allows us to obtain a holistic picture of the negative impact of military aggression on remuneration policy. Research into this problem is important for developing effective economic policy, optimizing available labor resources, and developing measures and motivational proposals for the return to Ukraine of labor migrants who were forced to leave it. The issues of building a holistic remuneration system in Ukraine under war conditions are also considered.

Keywords: determinants, remuneration, martial law, wages

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Проблема детермінантів оплати праці та їх зміни є однією з найбільш актуальних у економічній теорії та вітчизняній практиці, оскільки вона впливає на розподіл доходів у суспільстві, рівень соціальної справедливості, економічне зростання та ефективність трудових ресурсів. Нами встановлено, що в умовах військового стану їх слід розглядати як комплекс економічних, соціальних, організаційних та інституційних факторів, що визначають розмір заробітної плати. Тому визначення цих факторів та їх змін, що викликані війною й аналіз їхнього взаємозв'язку з різними аспектами економіки, є складним завданням, що потребує врахування різноманітних умов, таких як: ринкова ситуація, рівень освіти працівників, інновації у виробництві, політичні та соціальні фактори, негативний вплив на економіку оголошення військового стану.

Досліджено, що в Україні проблема детермінантів оплати праці є особливо актуальною в умовах трансформаційної економіки військового стану, де стабільному розвитку ринку праці заважають внутрішня низька мобільність робочої сили, висока трудова міграція, високий рівень неформальної зайнятості, а також

складна економічна ситуація, що характеризується значним рівнем безробіття та інфляції. Водночас на світовому ринку праці спостерігається тенденція до зростання нерівності в оплаті праці через глобалізацію, технологічні зміни та зміну структури зайнятості.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Для проведення аналізу літератури щодо детермінант оплати праці та їх змін й дослідження цієї теми, нами звернуто увагу до низки наукових публікацій вітчизняних та зарубіжних авторів. Так, питанням оплати праці та зайнятості приділили увагу такі вчені як Дутчак А.В [19], Гуць М.В [11], Грішнова О.А. [10], Ільїч Л. М. [13], Колот А.М. [14, 15], Лібанова Е.М. [16], Лісогор Л.С. [17], Петрова І. Л. [18], та інші. Разом з тим, окремі науковці виділяють ряд проблем. Так, Балан О.Д. зазначав, що на сучасному етапі розвитку України заробітна плата є основним інструментом реалізації соціального захисту працюючих. Від її раціональної організації залежить ефективність праці та результати праці, а отже, розвиток країни в цілому [4]. Кабаченко М.О. досліджуючи проблемні питання в оплаті праці відзначав, що питання оплати праці турбують зараз не тільки науковців-юристів чи економістів, а в першу чергу пересічних громадян, бажанням яких є мати гарантовану стабільну заробітну плату [5]. Штундер І.Д. досліджуючи сучасні фактори зайнятості населення вказувала на необхідність забезпечення взаємодії ефективного попиту і пропозиції робочої сили в процесі формування ефективної зайнятості населення [6].

ВИДІЛЕННЯ НЕВИРІШЕНИХ РАНІШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ, КОТРИМ ПРИСВЯЧУЄТЬСЯ СТАТТЯ

Незважаючи на значну кількість досліджень, не вирішені частини проблеми детермінант оплати праці, їх змін, відображають необхідність глибшого дослідження комплексного впливу економічних, соціальних і технологічних факторів, а також аналізу ролі державного регулювання на формування рівня заробітної плати в умовах військового стану, економічної нестабільності, масової внутрішньої та зовнішньої трудової міграції. Саме на вирішення окремих цих завдань, на нашу думку, направлена дана стаття.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Метою статті є визначення головних детермінант змін у політиці оплати праці, їх змін та проведення теоретичного аналізу основних економічних, соціальних та інституційних факторів, що впливають на рівень заробітної плати в умовах в умовах військового стану.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Загальновідомо, що оплата праці є вирішальним чинником, що забезпечує здатність населення формувати свою купівельну спроможність, а отже – бути незалежними від соціальної допомоги держави. Нами узагальнено - розмір оплати праці формується під впливом індивідуальних якостей працівника, специфіки роботи, економічних умов, а також державної політики, ринкової ситуації й внутрішніх та зовнішніх чинників. На сьогодні, у період військового стану – це питання номер один мабуть для кожного українця.

На нашу думку, детермінанти оплати праці є факторами, які впливають на розмір заробітної плати працівників і визначають, наскільки високо (або низько) оцінюється праця в конкретній економіці, галузі чи на окремій посаді. Прийнято вважати, що до них варто відносити наступні (таблиця 1):

Таблиця 1

Характеристика факторів, що впливають на оплату праці

Група детермінантів	Основні фактори
Індивідуальні характеристика працівника	Освіта, досвід, продуктивність праці, стать, вік, місце проживання
Характеристика робочого місця	Посада, відповідальність, умови праці, тип зайнятості
Галузеві та регіональні фактори	Попит і пропозиція, галузь, регіональні відмінності
Економічні фактори	Рівень розвитку економіки, інфляція, мінімальна зарплата
Законодавчі та соціальні фактори	Трудове законодавство, діяльність профспілок, податкова політика
Міжнародні впливи	Глобалізація, міжнародна конкуренція на ринку праці, міграція працівників
Війна	Введення військового стану, обмеження в оплаті праці, поява додаткових відрахувань(військовий збір)

Військовий стан призводить до значних змін у політиці оплати праці, що зумовлені необхідністю адаптації економіки та суспільства до нових викликів і потреб захисту держави. Він суттєво впливає на політику оплати праці в країні, відбиваючись на різних аспектах економічного та соціального життя. У цьому розумінні регулювання трудових відносин в Україні стало першочерговим завданням для державного менеджменту. Необхідно зазначити, що на сьогодні законодавчо не закріплено призупинення або обмеження дії трудових контрактів. Разом з тим, держава ввела тимчасові заходи, які дозволяють призупиняти дію трудових контрактів, переводити працівників на скорочений робочий день або знижувати заробітну плату. Очевидною стала проблема мобілізації працівників. В умовах військового стану виникнула потреба у терміновій мобілізації певних категорій працівників до лав збройних сил, що призводить до

тимчасового або постійного звільнення їх з основних робочих місць. Відповідно, значної питань є наповнення місцевих бюджетів податком на доходи фізичних осіб. Швидше за все це призведе до зменшення сплати податку на доходи працюючих фізичних осіб та його зростання за рахунок військовослужбовців. На наш погляд, такі зміни в оплаті праці можуть спричинити замороження або зменшення зарплат працівників, чия оплата праці фінансується за рахунок коштів місцевих бюджетів. Також, проблемою є те, що внаслідок економічних труднощів під час війни на окремих підприємствах може бути введено замороження зростання заробітних плат або їх зменшення для збереження фінансових ресурсів. Не можна не зважати на те, що через фінансові проблеми, пов'язані з війною, можуть виникати затримки у виплаті заробітної плати окремих категоріям працівників.

Окремо підкреслимо, що заробітна плата, надбавки та компенсації для військовослужбовців мають суттєвий вплив на економіку України. Зрозумілим є й те, що держава запровадила спеціальні надбавки та компенсації для військовослужбовців і працівників, залучених до оборонних робіт. Тому варто звернути увагу на те, що зміни в соціальному захисті населення сьогодні мають також суттєвий вплив. Зокрема, соціальні виплати, що запроваджені для підтримки родин військовослужбовців, які загинули або були поранені під час виконання службових обов'язків. Також, значна кількість військовослужбовців в Україні, отримують пільги на житло, медичне обслуговування, освіту тощо. Варто звернути увагу й на економічний вплив, оскільки війна в Україні, призвела до значної інфляції та знецінення національної валюти, що впливає на реальну купівельну спроможність заробітних плат. Безсумнівно є й те, що під час війни можливі значні скорочення робочих місць в окремих галузях, що призводить до збільшення рівня безробіття й внутрішньої й зовнішньої трудової міграції.

Інший згаданий чинник - широка світова глобалізація ринку праці. Його наслідки особливо помітні в українській дійсності, адже кілька років тому Україна стала на шлях європейської інтеграції й була інкорпорована до структур Європейського Союзу. Така подія мала велике значення для вітчизняного бізнесу й роботодавців й також справила величезний вплив на політику оплати праці працівників. З іншого боку, значна кількість вітчизняних підприємств почали стрімко розвивати зовнішньоекономічну діяльність, що змусило їх використовувати більш привабливі інструменти оплати праці й мотивації своїх співробітників різними видами премій та заохочень. У свою чергу, відкриті кордони усередині Європейського Союзу для українських трудових мігрантів значно підвищили гнучкість працевлаштування, точніше мобільність працівників. Згідно з даними, станом на 01 березня 2024 року у країнах ЄС залишалось 4,3 млн. українців із тимчасовим захистом. Найбільше українських біженців знаходяться у Німеччині – 1 270 150 людей, це 29,5% від загальної кількості у ЄС. На другому місці – Польща (951 560; 22,1%) та на третьому Чехія (381 190; 8,9%). У Німеччині приріст числа біженців із України за останній звітний місяць суттєво більший, ніж в інших країнах: на 18 905 осіб (+1,5%). Тоді як у Чехію за місяць прибули 8 155 українських біженців, до Іспанії – 2 830 людей [1].

Однак, уже станом на кінець липня 2024 року в Європі було зареєстровано понад 6 мільйонів українських біженців. Розподіл українських біженців у Європі станом на липень 2024 року подано нами на рисунку 1 [20].

Загалом, за даними ООН, кількість українських біженців у Європі станом на 16 вересня 2024 року оцінювалася в 6,218 мільйона осіб, а загалом у світі — 6,780 мільйона осіб. Крім того, за даними ООН на квітень 2024 року, в Україні було 3,548 мільйона внутрішньо переміщених осіб.

Отже, війна й військовий стан в Україні, ускладнюють вітчизняним роботодавцям залучення привабливих кандидатів з ринку праці та утримання найкращих працівників у своїх підприємствах. Очевидним є те, що жорстка ринкова конкуренція, в тому числі боротьба за таланти з ринку праці, змушує вітчизняні підприємства використовувати комплексні інструменти для мотивації та вдосконалення політики оплати праці. Це, звичайно, позитивно впливає на зміни вітчизняних підприємств у цій сфері. Проте слід пам'ятати, що українські підприємства часто програють у цій конкуренції, оскільки їхні фінансові можливості значно нижчі, ніж підприємства з іноземним капіталом. Варто звернути увагу ще на один аспект трудової глобалізації. У зв'язку зі майбутнім вступом України до Європейського Союзу має відбутися певна уніфікація законодавства. Наприклад, в Україні все більше уваги приділяється рівній оплаті за однакову працю та доступності цієї роботи. Йдеться, звичайно, про певні зловживання з боку роботодавців, наприклад, про дискримінацію працівників в оплаті праці, її виплату у «конвертах», безподаткові продажі товарів. Незважаючи на певні положення вітчизняного законодавства, практика українських підприємств часто залишала бажати кращого в цій сфері. Наразі багато програм ЄС використовуються для запобігання зловживанням у цьому питанні та зміни громадської обізнаності (і, отже, практики) як працівників, так і роботодавців.

Виникнення та застосування штучного інтелекту (надалі – ШІ) має значний вплив на оплату праці в різних галузях. Цей вплив може бути як позитивним, так і негативним, залежно від багатьох факторів, включаючи тип роботи, рівень автоматизації, а також адаптивність працівників до нових технологій.

Відсотковий розподіл українських біженців у Європі (липень 2024)

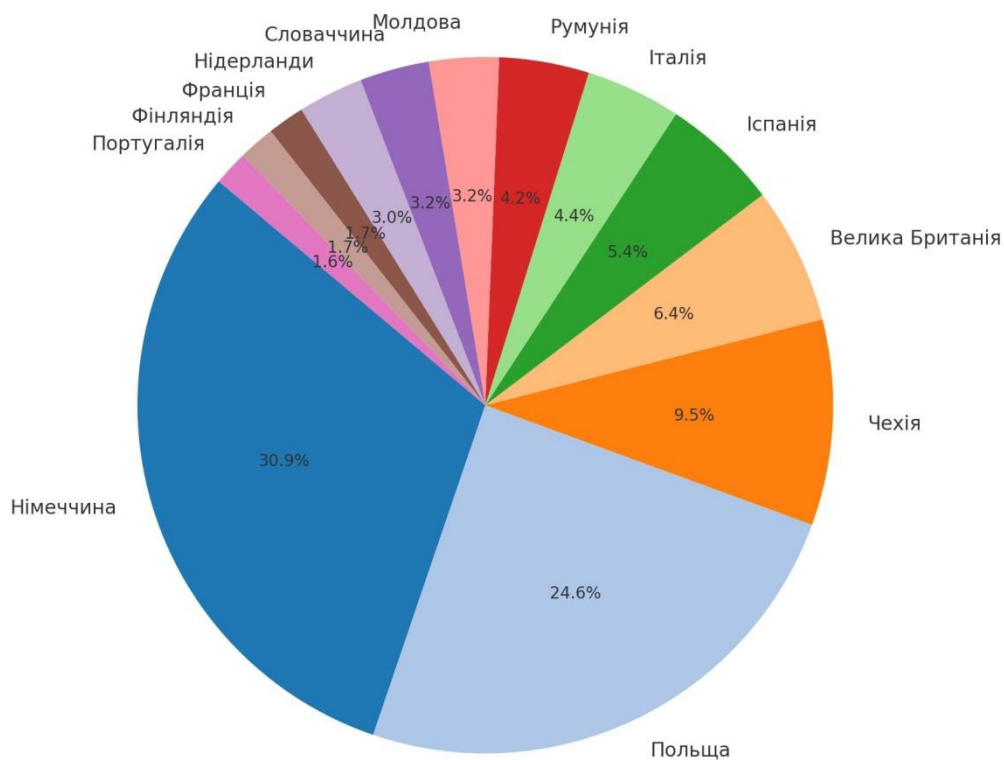


Рис. 1. Відсотковий розподіл українських біженців станом на липень 2024 року

Дослідження показало, що вплив ШІ на оплату праці є дуже складним і багатограним явищем. Для того, щоб максимально використати переваги ШІ та мінімізувати його негативні наслідки, важливо здійснювати адаптацію робочої сили через освіту та перенавчання, розробляти політики підтримки працівників, які можуть втратити роботу через автоматизацію, а також стимулювати створення нових робочих місць у високотехнологічних галузях. Тому, окремо виділимо позитивні та негативні аспекти застосування ШІ, котрі мають вплив на оплату праці (таблиця 2).

Таблиця 2

Вплив штучного інтелекту на оплату праці

Позитивний вплив	Негативний вплив
Підвищення продуктивності праці. ШІ може значно підвищити продуктивність праці окремих працівників, що, у свою чергу, може призвести до збільшення дохідності й рентабельності компаній. Вищі прибутки можуть сприяти підвищенню заробітної плати працівників.	Втрата робочих місць. Автоматизація та впровадження ШІ можуть призвести до скорочення кількості робочих місць у певних галузях, особливо в тих, де виконуються рутинні або низько кваліфіковані завдання.
Створення нових робочих місць. Виникнення новітніх технологій та автоматизації створює потребу в нових професіях, таких як розробники ШІ, аналітики даних, спеціалісти з кібербезпеки та інші. Ці професії зазвичай добре оплачуються.	Зменшення заробітної плати. В галузях, де існує висока ймовірність автоматизації, працівники можуть зіткнутися зі зменшенням заробітної плати через зниження попиту на людську працю.
Підвищення кваліфікації окремих категорій працівників. Працівники, які здатні навчитися використовувати нові технології, підвищують свою кваліфікацію і, як наслідок, можуть отримувати значно вищу зарплату.	Нерівномірність доходів. Впровадження ШІ може призвести до збільшення нерівності в доходах, оскільки висококваліфіковані працівники будуть отримувати значно більше, ніж ті, чия праця легко автоматизується.

В окремих галузях економіки України, постійний розвиток передових технологій є фактором, який змушує змінювати запропоновані інструменти оплати праці, які використовуються в бізнесі. Чітко простежується повільний відхід від відрядної форми оплати праці і поява групових форм оплати праці. Ця ситуація тісно пов'язана з тим, що кінцевий ефект роботи все більше залежить від тісної співпраці багатьох людей, а це, в свою чергу, залежить від використання відповідної технології.

На нашу думку, іншою фактором, є зростаюча важливість знань і попит на працівників з великими знаннями. Тому винагорода в підприємствах повинна базуватися на винагороді в першу чергу за знання (або компетенції) і результати роботи. Роль знань і компетенції у формуванні заробітної плати зростає в

умовах конкуренції на ринку праці, цифрової трансформації економіки та війни. Для підвищення оплати праці працівникам важливо інвестувати в свій професійний розвиток, тоді як роботодавцям варто створювати умови для зростання компетенцій персоналу. Це вигідно обом сторонам, оскільки призводить до зростання продуктивності та економічного розвитку підприємства.

Складові підвищення ролі знань і компетенції для збільшення оплати праці представимо у формі такої таблиці:

Таблиця 3

Аспекти та прояви впливу знань та компетенції на оплату праці

Аспект впливу	Прояв впливу
Вплив знань і компетенції на оплату праці	Кваліфікація, унікальні навички, навички вирішення проблем, гнучкість та адаптивність
Роль освіти та постійного навчання	Формальна освіта, безперервне навчання, розвиток soft skills
Економіка знань та сучасні тенденції	Творчі та аналітичні знання
Ступінь впливу знань та компетенції на оплату праці	Збільшення продуктивності праці, зниження ризиків від роботодавця, конкуренція на ринку праці
Стратегії для працівників	Розвиток hard skill, покращення soft skills, нетворкінг

Гнучкість зайнятості в умовах війни є важливою складовою сучасного ринку праці, яка сприяє адаптації до змін у суспільстві та технологіях. Однак її впровадження потребує комплексного підходу, який враховує інтереси як працівників, так і роботодавців. Гнучкість зайнятості дозволяє підприємствам і працівникам працювати ефективніше, задовольняючи обопільні потреби. Підвищення гнучкості зайнятості є одною з ключових тенденцій сучасного ринку праці, яка спрямована на адаптацію до швидких змін у світовій економіці та технологіях..

З одного боку, є тенденції до створення інтегрованих інструментів мотивації, але з іншого, багато підприємств залишаються безпорадними в цьому сенсі. На жаль, практика показує, що вони використовують традиційні та спрощені рішення щодо нарахування заробітної плати, і багато з них взагалі не мають ковної системи оплати праці. Багато підприємств часто характеризуються системою, яка не відповідає принципам мотивації оплати праці і несумісна з їх специфікою. Незважаючи на те, що мотивація оплати праці є одним із основних напрямів діяльності кадрової функції, все ще бракує комплексних досліджень та їх практичних наслідків у цій галузі.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

В статті розглянуто головні детермінанти змін у політиці оплати праці. Необхідність побудови цілісної системи оплати праці в Україні в умовах війни є надзвичайно важливим питанням, що впливає на економічну стабільність, соціальну справедливість і збереження трудового потенціалу країни. Війна створює нові виклики для економіки, роботодавців і працівників, що вимагає адаптації підходів до оплати праці. На нашу думку, основні аспекти необхідності створення цілісної системи оплати праці повинні включати економічні виклики військового стану, які не стануть перепонами до побудови цілісної системи оплати праці, яка матиме вплив на фінансові обмеження роботодавців, мобілізацію працівників, потребу в підтримці критичної інфраструктури. Збільшення оплати праці військовослужбовців створює передумови зниження соціальної напруги в суспільстві та економічного відновлення після завершення війни.

Література

1. Соціальний захист. Українці все частіше їдуть до Німеччини з інших країн ЄС. – Режим доступу: <https://www.rbc.ua/rus/news/sotsialniy-zahist-ukrayintsi-chastishe-yidut-1711907117.html>
2. Із яких країн масово виїжджають українські біженці: дані Євростату. – Режим доступу: <https://www.rbc.ua/rus/news/iz-kih-krayin-masovo-viyizhdzhayut-ukrayinski-1710148865.html>
3. Середня зарплата в Україні. - Режим доступу: <https://www.work.ua/stat/>
4. Балан О.Д. Оплата праці та її соціально-економічні аспекти. Агросвіт. 2018. № 10. - Режим доступу: http://www.agrosvit.info/pdf/10_2018/6.pdf
5. Кабаченко М.О. Система оплати праці: проблемні питання. – Режим доступу: <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2016/06/Kabachenko10.pdf>
6. Штундер І.О. Сучасні фактори змін в системі зайнятості України. Економіка та суспільство. 2022. №39. - Режим доступу: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1381>
7. Лаговський В.В. Статистичний аналіз динаміки рівня заробітної плати в Україні. Ефективна економіка. 2017. № 6. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5643>.
8. Лопатинський Ю.М., Тодорук С.І. Детермінанти сталого розвитку аграрних підприємств: монографія. Чернівці: ЧНУ, 2015. 220 с.
9. Лаговський В.В. Статистичний аналіз динаміки рівня заробітної плати в Україні. Ефективна економіка. 2017. № 6. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5643>.

- 10.Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Київ : Вид-во “Знання”, 2001. 254 с.
- 11.Гуць М. Оцінка стану ринку праці в умовах реформування економіки України. Україна: аспекти праці. 2005. № 2. с. 13–17.
12. Ільч Л.М. Інноваційна модель зайнятості: сутність, характерні ознаки та передумови становлення в Україні. Ринок праці та зайнятість населення. 2015. № 2(43). с. 13–18.
- 13.Ільч Л.М. Продуктивна зайнятість як передумова подолання бідності серед працюючого населення. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2015. № 1. с. 96–105.
- 14.Колот А. Герасименко О. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. Київ : “Фрідріх Еберт”, 2020. 36 с.
- 15.Колот А.М., Кравчук О.І. Економічно активна людина у новій економіці: теоретико-методологічний аналіз трансформаційних процесів. Ринок праці та зайнятість населення. 2015. № 2(43). с. 3–9.
16. Лібанова Е. Україна: Глибина нерівності. Дзеркало тижня. 2016. Вип. 35. URL: https://dt.ua/internal/ukrayina-glibina-nerivnosti_.html (дата звернення: 08.02.2021).
17. Лісогор Л.С. Трансформація ринку праці: можливості реалізації інноваційних змін в сучасних умовах. Вісник Прикарпатського університету. 2015. Вип. 11. с 177–183.
18. Петрова І.Л. Ринок праці України: суперечності функціонування і перспективи розвитку. Україна: аспекти праці. 2016. № 3–4. С. 3–9.
19. Дутчак А.В. Соціально-економічний механізм функціонування ринкового розподілу доходів / З.І. Галушка, А.В. Дутчак //: Монографія / За ред. З.І. Галушки. А.В. Дутчак – Чернівці: Технодрук, 2016. – с. 220
20. Понад 6 мільйонів біженців: в яких країнах Європи найбільше українців. – Режим доступу: <http://surl.li/gkwzam>

References

- 1.Sotsialnyi zakhyst. Ukraintsi vse chastishe yidut do Nimechchyny z inshykh krain YeS. – Rezhym dostupu: <https://www.rbc.ua/rus/news/sotsialniy-zahist-ukrayintsi-chastishe-yidut-1711907117.html>
- 2.Iz yakykh krain masovo vyizhdzhaiut ukrainiski bizhentsi: dani Yevrostatu. – Rezhym dostupu: <https://www.rbc.ua/rus/news/iz-kih-krayin-masovo-viyizhdzhayut-ukrayinski-1710148865.html>
- 3.Serednia zarplata v Ukraini. - Rezhym dostupu: <https://www.work.ua/stat/>
- 4.Balan O.D. Oplata pratsi ta yii sotsialno-ekonomichni aspekty. Ahrosvit.2018. № 10.- Rezhym dostupu: http://www.agrosvit.info/pdf/10_2018/6.pdf
- 5.Kabachenko M.O. Systema opłaty pratsi: problemni pyttannia. – Rezhym dostupu: <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2016/06/Kabachenko10.pdf>
- 6.Shtunder I.O. Suchasni faktory zmin v systemi zainiatosti Ukrainy. Ekonomika ta suspilstvo. 2022. №39. - Rezhym dostupu: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1381>
- 7.Lahovskyi V.V. Statystychnyi analiz dynamiky rinvnia zarobitnoi platy v Ukraini. Efektyvna ekonomika. 2017. № 6. – Rezhym dostupu: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5643>.
- 8.Lopatynskiy Yu.M., Todoruk S.I. Determinanty staloho rozvytku ahrarykh pidpriemstv: monohrafiia. Chernivtsi: ChNU, 2015. 220 s.
- 9.Lahovskyi V.V. Statystychnyi analiz dynamiky rinvnia zarobitnoi platy v Ukraini. Efektyvna ekonomika. 2017. № 6. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5643>.
- 10.Hrishnova O.A. Liudskiy kapital: formuvannya v systemi osvity i profesiinoy pidhotovky. Kyiv : Vyd-vo “Znannia”, 2001. 254 s.
- 11.Huts M. Otsinka stanu rynku pratsi v umovakh reformuvannya ekonomiky Ukrainy. Ukraina: aspekty pratsi. 2005. № 2. S. 13–17.
12. Ilich L.M. Innovatsiina model zainiatosti: sutnist, kharakterni oznaky ta peredumovy stanovlennia v Ukraini. Rynok pratsi ta zainiatist naseleennia. 2015. № 2(43). S. 13–18.
- 13.Ilich L.M. Produktivna zainiatist yak peredumova podolannia bidnosti sered pratsiuiuchoho naseleennia. Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka. 2015. № 1. s. 96–105.
- 14.Kolot A. Herasymenko O. Sfera pratsi v umovakh hlobalnoi sotsioekonomichnoi realnosti 2020: vyklyky dlia Ukrainy. Kyiv : “Fridrikh Ebert”, 2020. 36 s.
- 15.Kolot A.M., Kravchuk O.I. Ekonomichno aktyvna liudyna u novii ekonomitsi: teoretyko-metodolohichniy analiz transformatsiinykh protsesiv. Rynok pratsi ta zainiatist naseleennia. 2015. № 2(43). S. 3–9.
16. Libanova E. Ukraina: Hlybina nerivnosti. Dzerkalo tyzhnia. 2016. Vyp. 35. URL: https://dt.ua/internal/ukrayina-glibina-nerivnosti_.html (data zvernennia: 08.02.2021).
17. Lisohor L.S. Transformatsiia rynku pratsi: mozhlyvosti realizatsii innovatsiinykh zmin v suchasnykh umovakh.Visnyk Prykarpatskoho universytetu. 2015. Vyp. 11. s. 177–183.
18. Petrova I.L. Rynok pratsi Ukrainy: superechnosti funktsionuvannia i perspektivy rozvytku. Ukraina: aspekty pratsi. 2016. № 3–4. S. 3–9.
19. Dutchak A.V. Sotsialno-ekonomichnyi mekhanizm funktsionuvannia rynkovoho rozpodilu dokhodiv / Z.I. Halushka, A.V. Dutchak //: Monohrafiia / Za red. Z.I. Halushky. A.V. Dutchak – Chernivtsi: Tekhnodruk, 2016. – s. 220
20. Ponaд 6 milioniv bizhentsiv: v yakykh krainakh Yevropy naibilshe ukraintsv. – Rezhym dostupu: <http://surl.li/gkwzam>