

ОПЛАТА ПРАЦІ СТУДЕНТІВ В УКРАЇНІ

©2019 ЩЕТИНІНА Л. В., РУДАКОВА С. Г., ТРОЯН Ю. І.

УДК 331.2-057.875
JEL: J31

Щетинина Л. В., Рудакова С. Г., Троян Ю. І. Оплата праці студентів в Україні

Метою статті є виявлення «вразливих» місць оплати праці студентів та видів порушень роботодавцями трудового законодавства під час їх працевлаштування, розробка рекомендацій щодо уникнення зловживань з боку роботодавців. У статті також оцінено гідність розміру заробітної плати студентів у нашій країні. Для аналізу поточного стану зайнятості студентів м. Києва та дотримання роботодавцями трудового законодавства під час працевлаштування авторами проведено соціологічне дослідження. Встановлено, що 62% студентів заробляють менше, аніж потрібно для забезпечення гідних умов проживання. Також визначено, що неоплачуване випробування (стажування), невиплата заробітної плати за виконану роботу, неоплачувана понаднормова праця, зменшення заробітної плати без поважних причин, відмова виплачувати офіційну заробітну плату при звільненні, неофіційна зайнятість та заробітна плата в конвертах. Був складений перелік норм, котрі повинен знати та дотримуватися кожен роботодавець при влаштуванні на роботу студента. Проте найкращим способом «убезпечення» будь-якого студента від порушень все ж таки є офіційне працевлаштування.

Ключові слова: заробітна плата, офіційне працевлаштування, трудове законодавство, роботодавець, неофіційна зайнятість, студент.

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2019-7-176-181>

Рис.: 2. **Бібл.:** 9.

Щетинина Людмила Валеріївна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: sludval@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1519-0647>

Researcher ID: <http://www.researcherid.com/rid/K-7196-2018>

Рудакова Світлана Григоріївна – кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: svetlana.rudakova.home@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0623-6140>

Researcher ID: <http://www.researcherid.com/rid/K-7671-2018>

Троян Юлія Іванівна – студентка, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: julia.troian13@gmail.com

УДК 331.2-057.875
JEL: J31

UDC 331.2-057.875
JEL: J31

Щетинина Л. В., Рудакова С. Г., Троян Ю. И. Оплата труда студентов в Украине

Shchetinina L. V., Rudakova S. G., Troian Yu. I. Payment for the Students' Labor in Ukraine

Целью статьи является выявление «слабых» мест оплаты труда студентов и видов нарушений работодателями трудового законодательства при их трудоустройстве, разработка рекомендаций по предотвращению злоупотреблений со стороны работодателей. В статье также оценен размер заработной платы студентов в нашей стране. Для анализа текущего состояния занятости студентов г. Киева и соблюдения работодателями трудового законодательства при трудоустройстве авторами проведено социологическое исследование. Установлено, что 62% студентов зарабатывают меньше, чем требуется для обеспечения достойных условий проживания. Также определено, что в отношении большинства респондентов трудовое законодательство нарушалось. Среди угроз трудоустройства студентов авторами выделены следующие: неоплачиваемый срок испытания (стажировка), невыплата заработной платы за выполненную работу, неоплачиваемая сверхурочная работа, уменьшение заработной платы без уважительных причин, отказ выплачивать официальную заработную плату при увольнении, неофициальная занятость и заработная плата в конвертах. Был составлен перечень норм, которые должен знать и соблюдать каждый работодатель при трудоустройстве студента. Однако лучшим способом «страхования» любого студента от нарушений все же является официальное трудоустройство.

The article is aimed at identifying the «weak» spots of payment for the students' labor together with types of violations of labor legislation by employers in the employment of students, elaborating recommendations to prevent violations on the part of employers. The article also estimates the wages of students in our country. To analyze the current status of employment of students in the city of Kyiv and the employers' compliance with labor legislation in the employment, the authors conducted a sociological study. It is determined that 62% of students earn less than they need to provide decent living conditions. It is also defined that the majority of respondents faced violations of the labor legislation. Among the threats of employment of students, the authors allocate the following: unpaid test period (probation), non-payment of wages for the work done, unpaid overtime, reduction of wages without good reason, refusal to pay official salary at dismissal, informal employment with salary in envelopes. A list of norms that every employer should know and comply with in the employment of a student is drawn up. Still the best way to «insure» any student from violations is their official employment.

Keywords: wages, formal employment, labor law, employer, informal employment, student.

Fig.: 2. **Bibl.:** 9.

Shchetinina Ludmila V. – PhD (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Personnel Management and Labour Economics, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

E-mail: sludval@ukr.net

Ключевые слова: заработная плата, официальное трудоустройство, трудовое законодательство, работодатель, неофициальная занятость, студент.

Рис.: 2. **Библ.:** 9.

Щетинина Людмила Валерьевна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда,

Киевский национальный экономический университет им. В. Гетьмана (просп. Победы, 54/1, Киев, 03057, Украина) **E-mail:** sludval@ukr.net
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1519-0647>
Researcher ID: <http://www.researcherid.com/rid/K-7196-2018>
Рудакова Светлана Григорьевна – кандидат технических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда, Киевский национальный экономический университет им. В. Гетьмана (просп. Победы, 54/1, Киев, 03057, Украина)
E-mail: svetlana.rudakova.home@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0623-6140>
Researcher ID: <http://www.researcherid.com/rid/K-7671-2018>
Троян Юлия Ивановна – студентка, Киевский национальный экономический университет им. В. Гетьмана (просп. Победы, 54/1, Киев, 03057, Украина) **E-mail:** julia.troian13@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1519-0647>
Researcher ID: <http://www.researcherid.com/rid/K-7196-2018>
Rudakova Svetlana G. – PhD (Engineering), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Personnel Management and Labour Economics, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)
E-mail: svetlana.rudakova.home@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0623-6140>
Researcher ID: <http://www.researcherid.com/rid/K-7671-2018>
Troian Yuliia I. – Student, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)
E-mail: julia.troian13@gmail.com

Невід'ємною складовою розвитку суспільства є освічена молодь, а саме, студенти. Але останнім часом дуже гострою є проблема їх працевлаштування та оплати праці. Сьогодні доволі часто виникають ситуації несправедливого поводження роботодавців зі студентами, які бажають знайти роботу в Україні або вже працюють.

Проблемами сучасного стану оплати праці займалися такі вітчизняні науковці, як Н. Базалійська [1], Д. Голосніченко [2], А. Довжик [2], А. Колот [4], С. Кравець [1], І. Поворознюк [7], С. Цимбалюк [8], О. Шляга [9] та інші. У своїх працях науковці розглядають різнобічні аспекти стану оплати праці в Україні, такі як: сутність концепту гідної оплати праці, організації заробітної плати, обрання форм і систем заробітної плати, аспекти державного регулювання заробітної плати тощо.

Сфера оплати праці досліджується вже багато років, але ця проблематика не втратила своєї актуальності з огляду на постійні зміни соціально-економічних умов в країні. У нашій країні студенти, намагаючись отримати самостійність та забезпечити гідний рівень життя, активізують свої зусилля в пошуку роботи ще на першому курсі. Тому предметом нашого дослідження стали особливості оплати праці саме цієї категорії населення.

Метою статті є виявлення «вразливих» місць оплати праці студентів та оцінка гідного розміру їх заробітної плати в Україні.

Українські студенти все частіше, починаючи з першого курсу, намагаються знайти оплачувану роботу, щоб забезпечувати себе повністю або частково. Зі зростанням попиту студентів на роботу зростає й ризик бути обдуреним або несправедливо оціненим роботодавцем. Роботодавці часто порушують трудове законодавство під час працевлаштування на роботу працівників зі стажем, що вже казати про студентів. Особливо це стосується молодих працівників, які вступають на шлях дорослого життя без досвіду роботи. Вітчизняне трудове законодавство, на нашу думку, має набагато краще забезпечувати справедливість оплати праці студентів, а також контролювати його дотримання роботодавцями.

Серед загроз, з котрими може зіштовхнутися будь-який студент, є такі:

- ✦ неоплачуване випробування (стажування);
- ✦ невиплата заробітної плати за виконану роботу;
- ✦ неоплачувана понаднормова праця;
- ✦ зменшення заробітної плати без поважних причин;
- ✦ відмова виплачувати офіційну заробітну плату при звільненні;
- ✦ неофіційна зайнятість та заробітна плата у конвертах.

Зрозуміло, що наша держава має бути зацікавлена в захищеності українських студентів. Адже, закриваючи очі на те, що їх наївністю та працею користуються задарма, ми самі провокуємо їх вирушати до інших країн у пошуках кращої долі.

Студенти влаштовуються на роботу, перш за все, через можливість заробити гроші. Це підтвердили результати опитування порталу rabota.ua, в якому 56% респондентів розглядають заробітну плату як головну мотивацію. Цим самим опитуванням було встановлено, що понад 25% українських студентів шукають підробіток за фахом для отримання додаткових навичок і досвіду в майбутній професії. Заробітна плата студентів часто є дуже заниженою. Отримуючи мало на одному робочому місці, студенти прагнуть більшого, тому готові брати на себе додатково будь-яку роботу, чим інколи користуються роботодавці.

Звернемося до статистики сайту з пошуку роботи TRUD.com [6]. За його даними, рівень середньої заробітної плати серед студентів України з липня по грудень 2018 р. коливався в межах 6 500 грн, у листопаді 2018 р. – 7 000 грн, а у січні 2019 р. становив 7 500 грн (рис. 1). Дане підвищення не становить навіть 10% від зазначених сум – «поріг чутливості», тому його не можна назвати відчутним або вагомим.

Робота для студентів, за даними TRUD.com, є найбільш високооплачуваною в м. Києві [6], де рівень заробітної плати становить 8 000 грн. Слідом йдуть: м. Хмельницький та м. Харків (рис. 2). Не можна сказати, що це позитивно, оскільки дане явище зу-

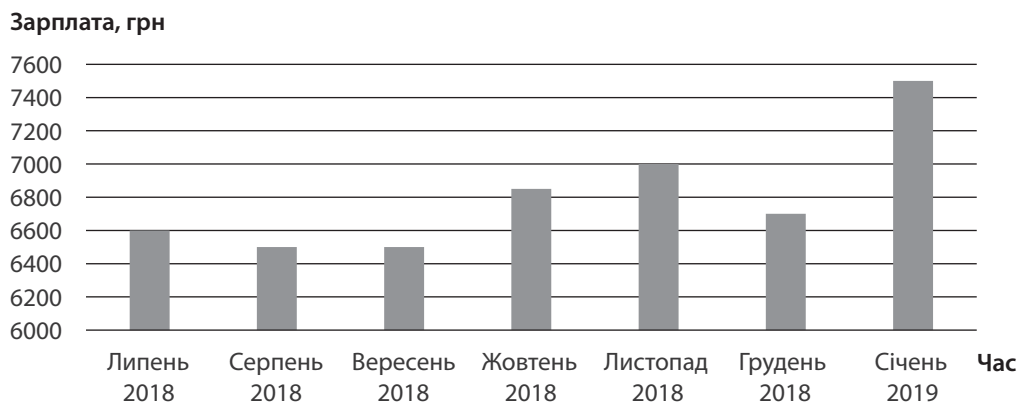


Рис. 1. Рівень середньої заробітної плати студентів, липень 2018 р. – січень 2019 р.

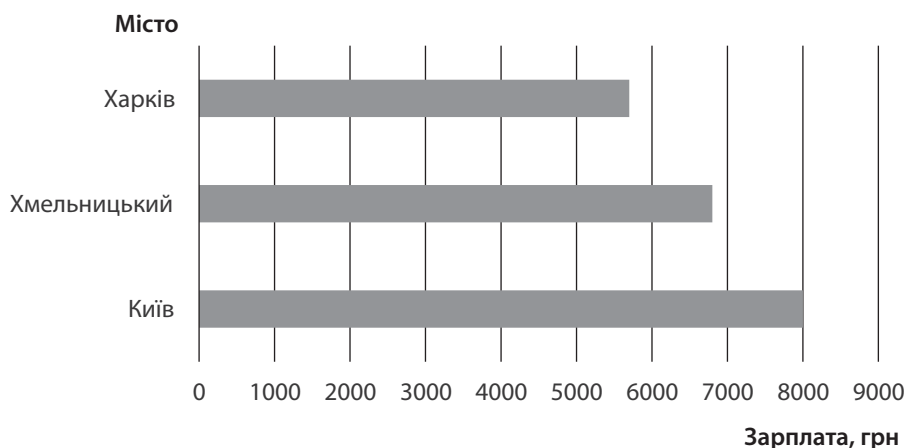


Рис. 2. Розподіл оплати праці студентів за містами

мовляє збільшення потоків міграції всередині країни, навантаження на ринки праці привабливих міст, а також демографічний та економічний занепад інших міст країни.

Проте, аби отримати більш достовірні статистичні дані щодо оплати праці студентів м. Києва, нами було проведено опитування, котре пройшли 100 студентів 1–5 курсів. Метою опитування був аналіз поточного стану зайнятості студентів, а також дотримання роботодавцями трудового законодавства під час працевлаштування.

Одне з перших питань стосувалося рівня отримуваної заробітної плати. Більшість респондентів (40%) відповіли, що вони заробляють від 4 000 до 8 000 грн. Порівняно з тим, що мінімальна місячна заробітна плата становить 4 173 грн, це є відносно непоганим показником. Досить значна частина опитаних (24%) отримує від 8 000 до 12 000 грн; а 9% заробляють більше 15 000 грн. Більш негативним явищем є те, що аж 22% студентів отримують заробітну плату до 4 000 грн, тобто менше мінімальної зарплати. Можемо зробити припущення, що це пов'язано з частковою зайнятістю студентів або з роботою не на постійній основі. Проте якщо оцінювати, наскільки

такий розмір заробітної плати відповідає гідному рівню життя молодій людині, то не можна сказати, що він є достатнім. За нашими підрахунками (ми виходили із оренди однокімнатної квартири – 4 000 грн/місяць, вартості продуктів харчування – 1 500 грн/місяць, оплати комунальних послуг – 1 000 грн/місяць, проїзду – 500 грн/місяць, розвиток і розваги – 1000 грн/місяць), місячна заробітна плата має становити не менше 8 000 грн/місяць.

Порівнюючи дані із сайту TRUD.com. та нашого опитування, бачимо велику різницю в рівнях отримуваної студентами заробітної плати. Це можна пояснити тим, що, по-перше, наше опитування проходили студенти, які працюють саме у м. Києві, де заробітна плата вища порівняно з іншими містами України. По-друге, 57% респондентів є студентами 4 курсів, тобто, скоріше за все, вони вже мають досвід роботи та їх охочіше запрошують на роботу з вищою заробітною платою.

Також студенти, котрі проходили наше опитування, вказали на велике різноманіття посад, які вони займають на даний час, наприклад: консультант, системний адміністратор, офіціант, фахівець з найму персоналу, програміст-аналітик, адміністратор, аудитор, SMM-менеджер, репетитор, менеджер із залучення клієнтів, спеціаліст з консультаційної підтримки, про-

давець-консультант, оператор колл-центру, менеджер проектів тощо. Дані порталу rabota.ua підтверджують те, що найчастіше послуги студентів використовують у сферах реклами і PR-послуг, у ресторанному та готельному бізнесі, оптовій торгівлі та дистрибуції, а також у наданні інших послуг для населення.

Повертаючись до нашого опитування студентів м. Києва, було встановлено, що 44% студентів працюють офіційно та не отримують заробітну плату в конверті; 37% працюють неофіційно; 19% працюють офіційно та отримують заробітну плату в конверті. Тенденція збільшення частки неофіційно зайнятих і тих, хто отримує заробітну плату в конвертах, є негативною, адже, по-перше, люди, котрі погоджуються на дані умови, ухиляються від сплати податків та відрахувань до Пенсійного фонду, а по-друге, обкрадають самих себе, як зараз, так і в майбутньому. Якщо говорити про теперішній час, то недостатнє фінансування освіти, охорони здоров'я, а також інших закладів соціальної сфери зумовлює низьку якість їх послуг, а також може збільшувати витрати на отримання послуг у приватних структурах. Неофіційно влаштовані студенти є беззахисними перед роботодавцями у зв'язку з тим, що у них немає ніяких доказів підтвердження розміру заробітної плати, яку вони фактично одержували. Така «незахищеність» служить гарним приводом для нечесних роботодавців «надурити» молодих людей і скористуватися їх працею задешево. Студенти, та взагалі люди, приймаючи заробітну плату в конвертах, також здійснюють правопорушення – вони підтримують бажання роботодавця ухилятися від податків та порушувати законодавство, та як і у випадку з неофіційно зайнятими, забирають у себе можливість розраховувати на гідну пенсію в майбутньому. Оскільки усні домовленості не мають юридичної підтримки, роботодавці можуть платити рівно стільки, скільки забажають, і, можливо, лише до деяких пір. Отже, аж 56% студентів наражають себе на нечесну оплату праці.

Наступне питання в анкеті стосувалося затримки зарплати. Майже 56% студентів заробітну плату не затримували; 17% відповіли, що все ж таки зіштовхуються з такою проблемою, а 5% – часто. Це є порушення ст. 115 Кодексу законів про працю України, в якій зазначається, що заробітна плата повинна виплачуватися працівникам «регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця» [3].

За ст. 103 КЗпП України «про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни» [3]. 33% студентів не повідомляли про такі зміни зовсім, що є порушенням КЗпП.

Прямим порушенням ст. 103 також є те, що 27,6% студентів повідомляли про запровадження змін за

один місяць і 27,6% – менше, ніж за один місяць. Хоча більш негативним є те, що 11,8% респондентів вказали на це аж перед самим нарахуванням заробітної плати. Таке невчасне інформування студентів може призвести до різних негативних наслідків. Дізнавшись вчасно про майбутнє погіршення умов оплати праці, у студента є час знайти нову роботу. Тобто, інформуючи невчасно, роботодавець відбирає у студента цю можливість, ще й порушує законодавство. Своєю чергою, невчасне інформування про покращення умов оплати праці призводить до того, що студент, який незадоволений умовами оплати праці, може знайти іншу роботу до того, як йому повідомлять про покращення. Тоді як вчасна інформація про майбутні зміни в оплаті праці могла б змінити його рішення. Отже, можна припустити, що вчасна інформація про зміну умов оплати праці є й в інтересах роботодавця.

Потрібно звернути також увагу на те, що 70% опитаних вказали, що дані зміни були спрямовані на покращення умов оплати праці, а 15,7% – на погіршення.

Значний відсоток студентів (40%) мають оплачувану працю в понаднормовий час, що є законодавчо правильним виходячи з ст. 12 Закону України «Про оплату праці». 39% не працюють в понаднормовий час, але існує 21% студентів, які стверджують, що роботодавці порушують цю статтю й не оплачують працю в понаднормовий час [5]. На наступне питання «Чи отримуєш ти більше, ніж зазвичай, якщо працюєш у святкові дні?» 39% відповіли «ні», що також є прямим порушенням ст. 12 Закону України «Про оплату праці».

Лише 15% студентів знижували заробітну плату за неналежне виконання трудових обов'язків, у т. ч.: запізнення, погане закриття зміни, мала кількість напрацьованих годин, нанесення шкоди майну компанії та інше.

А 12% студентів взагалі не отримували пояснення, за що саме їм знижують заробітну плату.

Відповідно до ст. 116 КЗпП України «при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення» [3]. Звільнення з попереднього місця роботи для 46% респондентів не супроводжуються затримкою виплати заробітної плати; 15% вказали, що затримка сталася з провини роботодавця, а 3% – з власної провини. За ст. 117 КЗпП України «підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку» [3]. Нами було встановлено, що 24% респондентів не отримали компенсацію за затримку виплати заробітної плати, 3% компенсацію виплатили, але не в повному обсязі. І лише 3% отримали компенсацію вчасно та відповідно до законодавства – у розмірі середнього заробітку за весь час затримки.

Позитивним є те, що значний відсоток працюючих студентів (42%) отримують додаткову заробітну плату (премії, надбавки, доплати); 5% респондентів отримують часто; 18% – рідко, проте все ж таки отримують.

Приємно здивувало також те, що у 59% студентів не виникало жодних труднощів під час працевлаштування, а у 23% респондентів виникали, але рідко (раз чи два). Хоча все ж існують студенти (18%), котрі мали таку проблему й досить часто. Скоріш за все, така проблема виникає через те, що роботодавці не бажають влаштувати студентів на неповний робочий день, або ж вони бажають бачити на їх місці людей з досвідом.

Наступне питання в опитуванні стосувалося випробування при працевлаштуванні студентів. Важливо спочатку розібратися у відмінності понять «випробування» і «стажування». Випробування визначають як «період часу, протягом якого роботодавець перевіряє працівника на предмет придатності до виконання його роботи; воно необхідне підприємству для захисту від некомпетентних працівників», а стажування – це «процес набуття досвіду з виконання професійних завдань та обов'язків, удосконалення професійних знань, умінь та навичок, вивчення та засвоєння нових технологій, техніки, набуття додаткових компетенцій». Отже, відповідно до ст. 26 КЗпП України, студентам можна призначати випробування під час працевлаштування, якщо вони досягли 18 років; не є молодими робітниками після закінчення професійних навчально-виховних закладів або молодими спеціалістами після закінчення вищих навчальних закладів» [3]. 61% респондентів проходили випробування у формі стажування на своїй роботі, й воно було оплачуваним; 23% не проходили зовсім, що відповідає законодавству, адже рішення про випробування приймається керівником підприємства/організації. А ось 16% проходили випробування, яке було неоплачуване. Неоплачуване випробування є незаконним, адже «умова про випробування є умовою трудового договору, і на працівника поширюється законодавство про працю. Закон України «Про оплату праці» (ст. 21) передбачає право працівника на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору [5]. Негативним є те, що 5% студентів пройшли неоплачуване випробування, проте не були прийняті на роботу з невизначених причин. Тобто, роботодавці в цьому випадку порушили законодавство. Але втішним є те, що 86% студентів не мали жодних проблем з умовами стажування або їх порушенням; 9% опитаних студентів вказали, що вони пройшли стажування, його оплатили, але на роботу їх не прийняли з об'єктивних для них причин.

ВИСНОВКИ

Отже, в цілому можна дати позитивну оцінку ситуації з оплатою праці студентів. Більшість роботодавців не порушують трудове законодавство відносно оплати праці студентів, справедливо їх винагороджують та поважають їх працю. Хоча все одно існує значна частка тих, хто порушують законодавство під час працевлаштування студентів на роботу або ж виплати їм зарплати. Так, студентам платять заробітну плату в конвертах, їх працевлаштовують неофіційно, вчасно не повідомляють про зміну умов оплати праці, не оплачують випробування або працю в понаднормовий час, затримують заробітну плату у випадку звільнення працівника та не виплачують компенсацію за затримку.

Тому, на нашу думку, державним органам влади в Україні потрібно контролювати роботодавців краще. Студенти денної форми навчання мають визначені законодавством права. Як бачимо, їх реалізація порушується. Отже, кожен роботодавець має знати:

- ✦ робота за трудовим договором осіб, які поєднують її з денною формою навчання, не вважається сумісництвом, і тому вона передбачає ведення трудової книжки в загальному порядку та є для таких осіб основним місцем роботи;
- ✦ працівники-студенти мають такі ж трудові права і обов'язки, як і інші працівники;
- ✦ приймаючи на роботу студентів перших курсів, роботодавцям потрібно простежити, чи немає серед них неповнолітніх осіб, для яких законодавством передбачені особливі вимоги працевлаштування та виконання трудових обов'язків;
- ✦ режим роботи студентів повинен залежати від графіка навчання, а оплата праці – від тривалості виконання трудових обов'язків;
- ✦ обкладення ПДФО заробітної плати працівників-студентів і утримання з неї соціальних внесків здійснюються на загальних підставах, тобто як і в інших працівників установи;
- ✦ студенти, які не отримують стипендії, мають право на податкову соціальну пільгу в розмірі 1440,75 грн; якщо студент отримує стипендію, то до його заробітної плати ПСП не може бути застосована.

Зрозумілим стало і те, що роботодавці все ж таки не зовсім чесні у своїх діях, тому студенти мають також самостійно слідкувати за тим, щоб не бути обдуреними. Відповідь на запитання, як себе «відгородити» від свавілля роботодавця, лише одна, і це – офіційне працевлаштування. Тоді на працівника поширюється трудове законодавство, з дотриманням процедури прийому на роботу. А в разі оформлення трудового контракту ще і детальним вивченням кожного пункту, фіксацією усних домовленостей про

премії, бонуси і т. ін. Це забезпечить студенту робоче місце з визначеним обсягом прав та обов'язків, гарантованих законом, набагато зменшить зловживання з боку роботодавця, будуть виплачуватися всі необхідні відрахування на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (включаючи відрахування на пенсію, на випадок безробіття, тимчасової втрати працездатності та нещасних випадків). Тобто, працюючий студент буде «застрахований» від ризиків як у теперішньому часі, так і в майбутньому. ■

ЛІТЕРАТУРА

- 1. Базалійська Н. П., Кравець С. А.** Сучасні проблеми оплати праці в Україні в умовах кризи національної економіки. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Серія «Економічні науки»*. 2015. Вип. 27. С. 332–340.
- 2. Голосніченко Д. І., Довжик А. М.** Оплата праці: проблеми та шляхи вирішення. *Вісник НТУУ «КПІ». Серія «Політологія. Соціологія. Право»*. 2014. Вип. 3/4. С. 185–189.
- 3.** Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
- 4. Колот А. М.** Оплата праці // Економіка та організація виробництва : підручник / за ред. Г. В. Герасимчука та А. Е. Розенплентера. Київ : Знання, 2007. С. 127–159.
- 5.** Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>
- 6.** Огляд статистики зарплат професії. Робота для студентів в Україні // Trud.com. 2019. URL: <https://ua.trud.com/salary/2/4552.html>
- 7. Поворознюк І.** Сучасні теоретичні підходи до змісту оплати праці та заробітної плати в трансформаційній економіці. *Економічний аналіз*. 2012. Т. 10 (1). С. 331–334.
- 8. Цимбалюк С. О.** Індикатори оцінювання політики оплати праці у контексті реалізації принципів гідної праці. *Економіка та держава*. 2018. № 4. С. 12–16.

9. Шляга О. В., Пархоменко Л. О. Проблеми заробітної плати в Україні та шляхи їх вирішення. URL: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_6_044.pdf

REFERENCES

- Bazaliiska, N. P., and Kravets, S. A. "Suchasni problemy oplaty pratsi v Ukraini v umovakh kryzy natsionalnoi ekonomiky" [Modern problems of remuneration in Ukraine in the conditions of crisis of national economy]. *Naukovi pratsi Kirovohradskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu. Seriiia «Ekonomichni nauky»*, no. 27 (2015): 332-340.
- Holosnichenko, D. I., and Dovzhyk, A. M. "Oplata pratsi: problemy ta shliakhy vyrishennia" [Remuneration: problems and solutions]. *Visnyk NTUU «KPI»*. Seriiia «Politolohiia. Sotsiologhiia. Pravo», no. 3/4 (2014): 185-189.
- "Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy" [Labor Code of Ukraine]. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
- Kolot, A. M. "Oplata pratsi" [Salary]. In *Ekonomika ta orhanizatsiia vyrobnytstva*, 127-159. Kyiv: Znannia, 2007.
- [Legal Act of Ukraine] (1995). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>
- "Ohliad statystyky zarplat profesii. Robota dlia studentiv v Ukraini" [Overview of the statistics of salaries of the profession. Work for students in Ukraine]. *Trud.com*. 2019. <https://ua.trud.com/salary/2/4552.html>
- Povorozniuk, I. "Suchasni teoretychni pidkhody do zmistu oplaty pratsi ta zarobitnoi platy v transformatsiunii ekonomitsi" [Modern theoretical approaches to the content of pay and wages in a transformational economy]. *Ekonomichniy analiz*, vol. 10 (1) (2012): 331-334.
- Shliaha, O. V., and Parkhomenko, L. O. "Problemy zarobitnoi platy v Ukraini ta shliakhy yikh vyrishennia" [Wage problems in Ukraine and ways to solve them]. http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_6_044.pdf
- Tymbaliuk, S. O. "Indykatory otsiniuvannia polityky oplaty pratsi u konteksti realizatsii pryntsyypiv hidnoi pratsi" [Indicators for evaluating remuneration policies in the context of the implementation of decent work principles]. *Ekonomika ta derzhava*, no. 4 (2018): 12-16.