

Васюренко Л. В.

*к.е.н., старший викладач кафедри обліку і аудиту
Луганського національного аграрного університету,*

м. Харків, Україна;

e-mail: vasulara@yandex.ua; ORCID ID: 0000-0002-7314-6890

Кукса І. М.

*д.е.н., доцент, завідувач кафедри фінансів і економічної кібернетики
Луганського національного аграрного університету,*

м. Харків, Україна;

e-mail: igor.kuksa.23@gmail.com; ORCID ID: 0000-0001-8486-2473

ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНДИВІДУАЛІЗАЦІЇ РІВНЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Анотація. Окреслено основні вектори щодо розуміння сутності диференціації оплати праці як соціальної детермінанти в механізмі організації оплати праці. Визначено і охарактеризовано основні соціально-економічно-нормативні чинники впливу на процес індивідуалізації заробітної плати. Запропоновано систематизацію чинників, які охоплюють базові вектори визначення сутності індивідуалізації оплати праці: соціальний вектор (ринок праці як регулятор основних тенденцій зайнятості працездатного населення, державне регулювання у сфері соціальних гарантій, відповідність оплати праці залежно від ступеня володіння професійними компетентностями), економічний вектор (підвищення рівня ефективності господарської діяльності як резервів для фінансового забезпечення індивідуалізації оплати праці, підвищення рівня ефективності праці суб'єктів трудових відносин), нормативний вектор (посилення соціального і правового захисту громадян України, які працюють за кордоном, забезпечення нормативно-правовими засадами рівних умов оплати праці в різних секторах економіки).

На основі цього запропоновано модель пошуку резервів фінансового забезпечення цього процесу задля прискорення соціального й економічного розвитку національного господарства в цілому, яка обґрунтовується за допомогою інструментів кореляційно-регресійного аналізу. Інтерпретація результатів проведеного дослідження надала можливість охарактеризувати основні напрями, які дозволяють визначити чинники впливу на формування фінансового забезпечення індивідуалізації рівня оплати у праці, це збільшення фонду робочого часу і зменшення кількості працівників, яким нарахована зарплата в межах мінімальної зарплати.

Ключові слова: оплата праці, фінансове забезпечення, індивідуалізація зарплати, мінімальна заробітна плата, трудові доходи, диференціація оплати праці, організація оплати праці.

Формул: 0; рис.: 1; табл.: 1; бібл.: 10.

Vasurenko L. V.

Ph. D. in Economics,

Luhansk National Agrarian University,

Senior Lecturer of Department of Accounting and Audit,

Kharkov, Ukraine;

e-mail: vasulara@yandex.ua; ORCID ID: 0000-0002-7314-6890

Kuksa I. N.

Doctor of Economics, Associate Professor,

Luhansk National Agrarian University

Head of Department of Finance and Economic Cybernetics

Kharkov, Ukraine;

e-mail: igor.kuksa.23@gmail.com; ORCID ID: 0000-0001-8486-2473

FINANCIAL PROVISIONS FOR INDIVIDUALIZATION OF LOAN PAYMENT LEVEL

Abstract. The article identifies the main vectors concerning the understanding of the essence of differentiation of wages as social determinants in the mechanism of organization of wages. The main socio-economic and regulatory factors of influence on the process of individualization of wages are defined and characterized. The systematization of factors that cover the basic vectors definition of the essence of individualization of wages: social vector (labor market as a regulator of the main trends of employment of the able-bodied population, state regulation in the field of social guarantees, compliance of wages depending on the degree of ownership of professional competencies), economic vector (increasing the level of efficiency of economic activity as reserves for financial support of individualization of wages, improving the level of efficiency of labor subjects of labor relations), normative vector (strengthening of social and legal protection of citizens of Ukraine who work abroad, ensuring the legal principles of equal pay in various sectors of the economy, conditions for determining wages within the framework of the legislative field, control and protection of labor rights of employees in case of violation, conditions for determining wages within the framework of the legislative field).

On the basis of this the model of search of reserves of financial support of this process for the sake of acceleration of social and economic development of national economy as a whole which is proved by means of tools of the correlation and regression analysis is offered. The interpretation of the results of the study made it possible to characterize the main directions that allow to determine the following factors of influence on the formation of financial support for the individualization of the level of wages, the increase in the working time Fund and the reduction in the number of employees who are paid within the minimum wage.

Keywords: wages, financial support, individualization of wages, minimum wage, labor income, differentiation of wages, organization of wages.

GEL Classification: J3

Formulas: 0; fig.: 1; tabl.: 1; bibl.: 10.

Васюренко Л. В.

*к.э.н., старший преподаватель кафедры учета и аудита
Луганского национального аграрного университета,*

г. Харьков, Украина;

e-mail: vasulara@yandex.ua; ORCID ID: 0000-0002-7314-6890

Кукса И. Н.

*д.э.н., доцент, заведующий кафедрой финансов и экономической кибернетики
Луганского национального аграрного университета,*

г. Харьков, Украина;

e-mail: igor.kuksa.23@gmail.com; ORCID ID: 0000-0001-8486-2473

ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИНДИВИДУАЛИЗАЦИИ УРОВНЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

Аннотация. Обозначены основные векторы относительно понимания сущности дифференциации оплаты труда как социальной детерминанты в механизме организации оплаты труда. Определены и охарактеризованы основные социально-экономически-нормативные факторы влияния на процесс индивидуализации заработной платы. Предложена систематизация факторов, которые охватывают базовые векторы определение сущности индивидуализации оплаты труда. На основе этого предложена модель поиска резервов финансового обеспечения данного процесса ради ускорения социального и экономического развития национального хозяйства в целом, которая обосновывается с помощью инструментов корреляционно-регрессионного анализа. Интерпретация результатов

проведеного дослідження надавала можливість охарактеризувати основні напрями, які дозволяють визначити фактори впливу на формування фінансового забезпечення індивідуалізації рівня оплати праці, збільшення фонду робочого часу та зменшення кількості працівників, яким нараховується зарплата в межах мінімальної зарплати.

Ключові слова: оплата праці, фінансове забезпечення, індивідуалізація зарплати, мінімальна заробітна плата, трудові доходи, диференціація оплати праці, організація оплати праці.

Формул: 0; рис.: 1; табл.: 1; библ.: 10.

Вступ. В умовах побудови ринкової економіки в Україні й підвищення її конкурентоспроможності на всіх рівнях з метою інтеграції до європейської спільноти зростає потреба в удосконаленні ефективного мотиваційного механізму, базисом якого є оплата праці. Пошук резервів для фінансового забезпечення стабільного зростання державної соціальної гарантії, мінімальної заробітної плати дозволить індивідуалізувати порядок визначення розміру трудових доходів задля досягнення ідеї соціальної рівності у трудових відносинах.

Аналіз досліджень та постановка завдання. Проблеми визначення сутності соціального інструменту державного регулювання організацією оплати праці, мінімальної заробітної плати, в наукових напрацюваннях досліджуються постійно, внаслідок чого переважна частка науковців [1, 2, 3] зосереджують свою увагу на удосконаленні методичних підходів у визначенні даного інструменту як константи, уніфікованої під організацію оплати праці національного господарства країни.

Разом з тим окремих векторів проблеми щодо поглиблення механізму для диференціації розміру трудових доходів населення і пошуку методичних інструментів для зростання фінансового забезпечення оплати праці з метою подолання наслідків економічної кризи та поступового набуття соціальної рівноваги у трудових відносинах дещо залишається не достатньо дослідженими. Метою статті є визначення сутності поняття «індивідуалізація оплати праці», систематизація основних соціально-економічно-нормативних чинників впливу на даний процес та обґрунтування методичного підходу щодо пошуку резервів фінансового забезпечення диверсифікації мінімальної заробітної плати на макроекономічному рівні.

Результати дослідження. Диференціація оплати праці — це фактори, визначені державним, обмеженим й індивідуальним регулюванням, які обумовлюють різницю в обсягах заробітної плати певних працівників або їх груп. Дане поняття не виступає проти ідеї соціальної рівності людей, тому що встановлення відмінностей розміру оплати праці має за мету не створення переваг окремим працівникам чи їх групам, а досягнення більшої проекції розміру оплати праці особливостям трудових відносин, що мають індивідуальну основу [4, с. 67]. Ми пропонуємо використовувати поняття індивідуалізації рівня оплати праці як систему соціально-економічно-нормативних чинників, яка є рушійним механізмом процесу визначення розміру ціни праці, яке на відміну від існуючого дозволяє досягти більш реальної рівності порівняно з тією, що зазначається загальним трудовим законодавством. Більш за це, сама індивідуалізація оплати праці виправдана саме тому, що вона спрямована на встановлення рівня соціальної рівності трудових відносин у суспільстві.

Індивідуалізація — це відмінності в соціальних, економічних та нормативних аспектах, зумовлені суттєвими особливостями умов праці в тій чи іншій галузі, значенням її для національного господарства, відмінностями в суб'єктах трудових правовідносин, характером трудових зв'язків, нарешті, кліматичними умовами. У підґрунті індивідуалізації знаходяться усталені суспільні чинники, що визначають відмінності в умовах праці й потребують відображення в нормативних актах [1, с. 42].

Науковець Р. З. Лівшиць зазначає п'ять чинників диференціації заробітної плати: зв'язок з робочим часом, кваліфікація працівника, умови праці, галузь національного господарства й географічний район [2, с. 41]. І.М. Твердовський висловлює думку, що на сьогодні, окрім перелічених чинників, має місце також індивідуалізація оплати праці за іншими критеріями: у зв'язку з установленням широкої сфери дії трудового права можна вести мову про такий чинник диференціації, як включення чи невключення працівника у відносини власності організації. Останній чинник повинен знайти найширше застосування саме при регулюванні оплати праці на підприємствах з приватною формою власності та в акціонерних товариствах [3, с. 44].

Диференціює оплату праці за професійно-кваліфікаційними групами працівників, за категоріями персоналу, а також на підставі аналізу механізму регулювання останньої в окремих галузях національного господарства і робить висновок, що індивідуалізація оплати праці може провадитися залежно від особливостей виробництва науковець Я. В. Сімутіна [4, с. 67, 68]. Вегера В. М. наголошує що основні чинники диференціації розміру заробітної плати працівників поділяються на економічні і правові [1, с. 67, 68].

На нашу думку, кожна з даних пропозицій має характер визначення окремого напряму факторів впливу на диференціацію заробітної плати, тому ми пропонуємо систематизацію чинників, які охоплюють базові вектори визначення сутності індивідуалізації оплати праці, яка відображена на рис. 1.

Детальніше охарактеризуємо кожен вектор даного напрацювання.

Соціальний вектор:

1. Ринок праці як регулятор основних тенденцій зайнятості працездатного населення:
 - відбиває в динаміці основні напрями зайнятості та її основних складових (галузева, професійно-кваліфікаційна, демографічна).
 - гарантування пріоритетності повної і продуктивної вільно обраної зайнятості;
2. Державне регулювання у сфері соціальних гарантій:
 - гарантування фінансування визначених розмірів соціальних гарантій (мінімальна заробітна плата);
 - гарантування рівних можливостей громадянам у реалізації їх права на працю;
 - сприяння підвищенню професійного рівня працездатного населення відповідно до суспільних потреб;
 - сприяння зайнятості населення, у тому числі в сільській місцевості й на депресивних територіях.

3. Відповідність оплати праці залежно від ступеня володіння професійними компетентностями:

- наповнення економіки кваліфікованими працівниками;
- збалансування попиту на робочу силу та її пропозицію (створення умов для професійного розвитку, гідних умов для праці та достатньої кількості робочих місць);
- забезпечення соціального захисту осіб у разі настання безробіття;

Економічний вектор:

1. Підвищення рівня ефективності господарської діяльності як резервів для фінансового забезпечення індивідуалізації оплати праці. Враховуючи виробничі й фінансові ризики, за яких здійснюється діяльність підприємств, і залежність заробітної плати працівників від конкурентоздатності продукції підприємства на ринку товарів і послуг доцільно поділяти заробітну плату на постійну (тарифна ставка, посадовий оклад) і змінну (залежно від досягнутого підприємством результату) за умови, що крім оплати за виконану роботу запроваджуються ефективні системи мотиваційно-стимулюючого напряму.

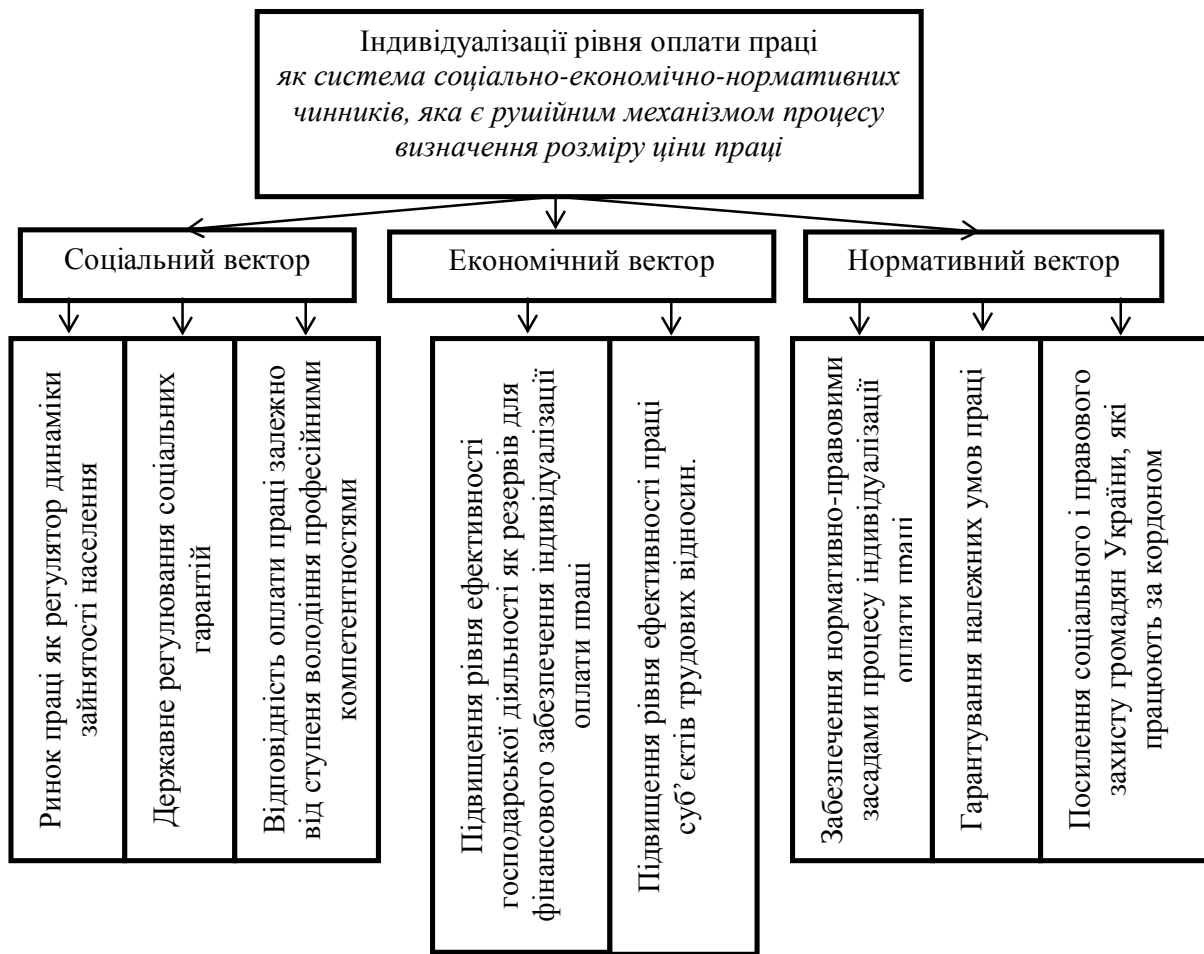


Рис.1 Систематизація чинників впливу на процес індивідуалізації рівня оплати праці
Джерело: розроблено авторами

2. Підвищення рівня ефективності праці суб'єктів трудових відносин. Сутність нормування праці виявляється в розробленні і встановленні особливих видів норм, які узагальнено прийнято йменувати «норми витрат праці», або «норми праці» [5, с. 116]. Нормування праці виконує низку важливих функцій, виступаючи підґрунтям наукової організації праці й засобом забезпечення оптимального співвідношення між мірою праці та її оплатою.

Отже, за умов розвитку ринкових відносин і поглиблення економічної самостійності підприємств нормування праці набуває вагомого значення як засіб скорочення затрат живої праці, зниження собівартості продукції й підвищення продуктивності праці. Воно є як засобом визначення міри праці для виконання тієї чи іншої конкретної роботи, так і міри винагороди за працю залежно від її кількості та якості.

Нормативний вектор:

1. Посилення соціального і правового захисту громадян України, які працюють за кордоном, у тому числі шляхом активізації міжнародного співробітництва, укладення міжнародних договорів, що стосуються питань захисту прав трудових мігрантів.

2. Забезпечення нормативно-правовими засадами: рівних умов оплати праці в різних секторах економіки, про що свідчить надмірна диференціація оплати праці за сферами економічної діяльності та галузями; умов визначення оплати праці у межах законодавчого поля; контролю та захисту за збереженням трудових прав працівників у разі їх порушення. Проблема тінізації оплати праці присутня у кожній, без винятку, державі, проте її вагомість та гострота є відмінними і значно залежать від рівня економічного і соціального розвитку

країни. Україна, перебуваючи на стадії становлення ринкової системи господарювання, гостро відчуває проблему тінзації не лише у сфері оплати праці, а й в цілому. Тому одним з пріоритетних завдань є легалізація доходів працівників, які перебувають поза офіційним сектором [5, 6, 7].

3. Гарантування належних умов праці. Частина 4 ст. 43 Конституції України проголошує право кожного на належні, безпечні та здорові умови праці. Це складне об'єктивне суспільне явище, що формується у процесі праці під впливом взаємопов'язаних чинників соціально-економічного, техніко-організаційного і природного характеру та впливає на здоров'я, працездатність людини, на її ставлення до праці й задоволеність працею, на її ефективність та інші економічні результати виробництва, на рівень життя і всебічний розвиток людини як головної продуктивної сили суспільства [8].

Відповідно до нашої гіпотези, в сучасних умовах України, рівень заробітної плати в найбільшій мірі визначається нормативними, економічними та соціальними чинниками. Нормативні чинники можуть характеризуватися рівнем використання робочого часу та продуктивності праці. Вплив економічних чинників можна виявити через динаміку цін виробників. Рентабельність підприємств виражає вплив обох попередніх чинників. Соціальний чинник може бути представлений рівнем освіти та кваліфікації працівників, який характеризує сформований людський капітал.

Проведені нами дослідження засвідчили, що фінансове забезпечення соціального вектору знаходиться у тісному взаємозв'язку з цілим рядом економічних чинників, зміна яких прямо чи опосередковано може впливати на джерела його фінансування. Тому, як вірно зазначають дослідники Міжнародного бюро праці [9, 10], формування фінансового забезпечення повинно обов'язково відбуватися з врахуванням потенційних зв'язків між соціальним захистом та економікою. Саме це дає змогу не лише побудувати збалансовану за доходами та витратами систему соціального захисту населення, а й забезпечити поступальний соціально-економічний розвиток усієї країни.

Соціальний вектор у організації оплати праці завжди перебуває у тісному взаємозв'язку з економікою та її основними детермінантами (ринок праці, розмір заробітної плати (доходу), продуктивність праці, рівень інвестування, економічне зростання тощо). При цьому дедалі частіше науковці розглядають систему соціального забезпечення не лише з соціальної точки зору, а й в якості механізму стимулювання економічного розвитку країни. Такий стан речей вимагає проведення більш глибокого аналізу взаємозв'язку економічних чинників та соціальних, а саме державного гарантування відповідного рівня оплати праці, особливо в контексті формування та використання фінансових ресурсів.

Виходячи із доступності статистичної інформації автори взяли за мету побудувати консолідовану економіко-математичну модель для макrorівня пошуку ресурсів фінансового забезпечення індивідуалізації рівня оплати праці, як гарантування соціальної рівноваги.

Для створення математичної моделі формування фінансового забезпечення, у якості показника якого ми обрали макроекономічний показник внутрішнього валового продукту національного господарства країни, авторами було виділено сім основних ознак-індикаторів, використовуючи показники в цілому по національному господарству України, за видами економічної діяльності, за період 2010—2017 роки.

Функції лінійної регресії виражають вплив на формування фінансового забезпечення індивідуалізації оплати праці усіх семи чинників. Дані проведеного дослідження акумульовані в таблиці 1.

Слід відзначити недосконалість системи статистичних показників, які не дозволяють усім обраним чинникам звести у консолідовану економіко-математичну модель, тому дані, що використовуються при побудові моделі показників були зведені до індексів-дефляторів, що дозволило уніфікувати одиниці виміру. Відсутній також показник рівня освіти та кваліфікації працюючих, який є чинником впливу соціального вектору на індивідуалізацію рівня оплати праці.

Таблиця 1

Результат кореляційно-регресійного аналізу впливу визначених ознак-індикаторів (x_1, \dots, x_7) на результативний показник (y)

Гіпотеза щодо впливу аргументу (x) на функцію (y)	Коефіцієнт регресії	Коефіцієнт детермінації	Коефіцієнт Фішера	Висновок про підтвердження гіпотези
Зростання середньої заробітної плати за відпрацьовану годину штатних працівників (x_1) сприяє економічному зростанню (збільшенню ВВП) (y)	0,3411	0,0393	0,5729	Не має визначального впливу
Збільшення кількості зайнятого населення у галузях національного господарства (x_2) сприяє економічному зростанню (збільшенню ВВП) (y)	-0,2082	0,0119	0,1684	Спростовано
Збільшення відпрацьованого часу штатними працівниками (x_3) сприяє економічному зростанню (збільшенню ВВП) (y)	1,8072	0,3339	7,0185	Підтверджено
Збільшення фонду оплати праці штатних працівників (x_4) сприяє економічному зростанню (збільшенню ВВП) (y)	-0,3144	0,0617	0,9202	Спростовано
Зростання рівня рентабельності від операційної діяльності (x_5) сприяє економічному зростанню, збільшенню ВВП (y)	-0,0142	0,0792	1,2049	Спростовано
Зменшення кількості працівників, яким нарахована зарплата у межах мінімальної зарплати (x_6) сприяє економічному зростанню (збільшенню ВВП) (y)	0,0661	0,2349	0,3296	Підтверджено
Збільшення середньомісячної заробітної плати штатних працівників (x_7) сприяє економічному зростанню (збільшенню ВВП) (y)	-0,0563	0,0035	0,0495	Спростовано

Джерело: Розраховано авторами за даними Державної служби статистики України [Електронний ресурс]: Режим доступу <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 20.02.2018). Показники 2013-2017 рр. без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції.

В статистичних збірниках рівень освіти працівників характеризується часткою осіб із вищою освітою і то лише в розрізі видів економічної діяльності.

Інтерпретація результатів даного дослідження дає можливість зробити наступні висновки щодо визначення чинників впливу на формування фінансового забезпечення індивідуалізації рівня оплати в праці: 1) збільшення відпрацьованого часу штатними працівниками, тобто фонду робочого часу, при фіксованому положенні інших чинників моделі, спричинить реальне зростання фінансових ресурсів;

2) зменшення кількості працівників, яким нарахована зарплата у межах мінімальної зарплати, при фіксованому положенні інших чинників моделі, спричинить суттєве зростання фінансових ресурсів.

Інші показники, враховані в даній консолідованій моделі не підтверджують висунуті гіпотези, або мають негативний вплив на результативний показник.

Висновки. Індивідуалізація рівня оплати праці — це відмінності в соціальних, економічних та нормативних аспектах, зумовлені суттєвими особливостями умов праці в тій чи іншій галузі, значенням її для національного господарства, відмінностями в суб'єктах трудових правовідносин, характером трудових зв'язків. Таким чином пошук резервів впливу на поліпшення фінансового забезпечення індивідуалізації рівня оплати в праці, на нашу думку, повинен бути зосереджений у сферах, які характеризують індикаторні ознаки: середньомісячна заробітна плата саме за відпрацьовану годину та зростання рівня рентабельності як прямої ознаки збільшення прибутковості господарської діяльності. Водночас не слід забувати і про поліпшення інших соціально-економічних показників, які прямо чи опосередковано впливають як на індикаторні ознаки так і на результативну ознаку.

Література

1. Вегера В. М. Встановлення розміру мінімальної заробітної плати як спосіб державного регулювання оплати праці в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / В. М. Вегера / Київський національний університет імені Тараса Шевченка. — Київ, 2015. — 205 с.
2. Лившиц Р. З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование : монография / Р. З. Лившиц. — Москва : Наука, 1972. — 271 с.
3. Твердовський І. М. Заборона дискримінації у сфері праці : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / І. М. Твердовський ; Східноукр. нац. ун-т. ім. В. І. Даля. — Луганськ, 2013. — 183 с.
4. Сімутіна Я. В. Методи правового регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми) : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Я. В. Сімутіна ; ІДП НАН України. — Київ, 2006. — 210 с.
5. Davis E. P. Prudent person rules or quantitative restrictions? The regulation of long-term institutional investors' portfolios [Electronic resource] / E. P. Davis. — Available at : https://www.researchgate.net/publication/4772684_Prudent_person_rules_or_quantitative_restrictions_The_regulation_of_long-term_institutional_investors_portfolios.
6. Buehn A. Shadow Economies Around the World: Novel Insights, Accepted Knowledge, and New Estimates / A. Buehn, F. Schneider // *International Tax and Public Finance*. — 2012. — № 19. — P. 139—171.
7. Friedman E. Dodging the Grabbing Hand: The Determinants of Unofficial Activity in 69 Countries / E. Friedman, S. Johnson, D. Kaufmann, P. Zoido-Labton // *Journal of Public Economics*. — 2000. — Vol. 76. — № 3. — P. 459—493.
8. Конституція України : ухвалено Верховною Радою України 28.06.1996, № 254к/96-ВР [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141. — Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
9. Cichon M. Financing social protection. Quantitative Methods in Social Protection Series / M. Cichon, W. Scholz, A. van de Meerendonk, K. Hagemeyer, F. Bertranou, P. Plamondon. — Geneva: International Labour Office / International Social Security Association, 2004.
10. Communication from the commission to the European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Social Protection in European Union Development Cooperation Brussels. (20.08.2012, 2012). Retrieved from <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0582:FIN:EN:PDF>.

Стаття рекомендована до друку 03.09.2018

© Васюренко Л. В., Кукса І. М.

References

1. Vegera, V. M. (2015). Vstanovlennia rozmiru minimalnoi zarobitnoi platy yak sposib derzhavnoho rehuliuвання оплатy pratsi v Ukraini [Establishing the size of the minimum wage as a method of state regulation of wages in Ukraine]. *Candidate's thesis*. Kyiv: Kyivskiy natsionalnyi universytet imeni Tarasa Shevchenka [in Ukrainian].
2. Livshits, R. Z. (1972). Zarabotnaya plata v SSSR. Pravovoe issledovanie [Wages in the USSR. Legal research]. Moscow: Nauka [in Russian].
3. Tverdokskiy, I. M. (2013). Zaborona dyskryminatsii u sferi pratsi [Prohibition of discrimination in the workplace]. *Candidate's thesis*. Lugansk: Shidnoukr. nats. un-t. im. V. I. Dalya [in Ukrainian].
4. Simutina, Ya. V. (2006). Metody pravovoho rehuliuвання zarobitnoi platy na suchasnomu etapi (pravovi problemy). *Candidate's thesis*. Kyiv: IDP NAN Ukrayini [in Ukrainian].
5. Davis, E. P. (2002). Prudent person rules or quantitative restrictions? The regulation of long-term institutional investors' portfolios. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/4772684_Prudent_person_rules_or_quantitative_restrictions_The_regulation_of_long-term_institutional_investors_portfolios.
6. Buehn, A. & Schneider, F. (2012). Shadow Economies Around the World: Novel Insights, Accepted Knowledge, and New Estimates. *International Tax and Public Finance*, 19, 139—171.
7. Friedman, E., Johnson S., Kaufmann D., & Zoido-Labton P. (2000). Dodging the Grabbing Hand: The Determinants of Unofficial Activity in 69 Countries. *Journal of Public Economics*, 76, 3, 459—493.
8. Konstytutsiia Ukrainy: ukhvaleno Verkhovnoiu Radouiu Ukrainy 28.06.1996, № 254к/96-ВР [The Constitution of Ukraine: adopted by the Verkhovna Rada of Ukraine on June 28, 1996, № 254к/96-ВР]. (1996). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy — Information from the Verkhovna Rada of Ukraine*, 30. Retrieved from <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> [in Ukrainian].
9. Cichon, M., Scholz, W., Van de Meerendonk, A., Hagemeyer, K., Bertranou, F., & Plamondon, P. (2004). *Financing social protection. Quantitative Methods in Social Protection Series*. Geneva: International Labour Office/International Social Security Association.
10. *Communication from the commission to the European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Social Protection in European Union Development Cooperation Brussels*. (August 20, 2012). Retrieved from <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0582:FIN:EN:PDF>.

The article is recommended for printing 03.09.2018

© Vasurenko L. V., Kuksa I. N.