

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-74-145>

УДК 331.101.262:364:69

ВЕКТОРИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ГАРАНТІЙ НА БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

VECTORS FOR IMPROVING THE SOCIAL AND LABOUR GUARANTEES SYSTEM AT CONSTRUCTION ENTERPRISES

Згалат-Лозинська Любов Олександрівна

доктор економічних наук, професор,
Київський національний університет будівництва і архітектури
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2063-5738>

Шовківська Вікторія Василівна

кандидат економічних наук, доцент,
Київський національний університет будівництва і архітектури
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2379-0362>

Козлова Алла Іванівна

кандидат економічних наук, старший науковий співробітник,
Приватне акціонерне товариство "Вищий навчальний заклад
"Міжрегіональна Академія управління персоналом"
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2336-4600>

Zgalat-Lozynska Liubov, Shovkivska Viktoriia

Kyiv National University of Construction and Architecture

Kozlova Alla

Private Joint-Stock Company "Higher education institution "
Interregional Academy of Personnel Management"

Стаття присвячена обґрунтуванню шляхів удосконалення системи соціально-трудова гарантій на будівельних підприємствах України. Акцент зроблено на необхідності оновлення механізмів оплати праці, соціального захисту та збереження трудового потенціалу в умовах плінності кадрів, професійного вигорання та дефіциту кваліфікованих працівників, спричинених війною. Проаналізовано регуляторні підходи до встановлення мінімальної зарплати, тарифних ставок і податкового навантаження. Висвітлено суперечності між нормами тарифних угод і фактичним рівнем життя будівельників. Запропоновано використання європейського досвіду для вдосконалення податкової політики, адміністрування внесків і посилення корпоративної відповідальності. Доведено, що формування ефективної моделі соціального партнерства потребує оновлення нормативно-правової бази з урахуванням пріоритетів європейської інтеграції.

Ключові слова: соціально-трудова гарантії, соціально-трудова відносини, оплата праці, тарифна ставка, заробітна плата, гідна праця, податкове навантаження, будівельні підприємства, державне регулювання, конкурентоспроможність, сталий розвиток, людський капітал.

The article is devoted to substantiating ways to improve the system of social and labour guarantees for construction enterprises in Ukraine. The authors emphasise the critical need to update the mechanisms of remuneration, social security and preservation of the industry's human resources. This is in the context of growing staff turnover, professional burnout and a significant shortage of qualified workers. This is due to mobilisation and war-related disruptions. The current regulatory approaches to setting the minimum wage, tariff rates and the tax burden are analysed in depth. These approaches are accompanied by excessive fiscalisation of low incomes and insufficient economic incentives for skilled labour. The contradictions between the provisions of the General and Sectoral Tariff Agreements for determining minimum wage guarantees and the actual standard of living of construction workers are also highlighted. Special attention was paid to the imperfections of the current system for certifying workplaces

and the complexity of compensation procedures for hazardous working conditions, which remain bureaucratised and poorly adapted to emergency realities. Taking into account European practices (Germany, France and Poland), the authors substantiate the expediency of introducing a progressive personal income tax scale, simplifying the administration of social contributions and expanding state support for enterprises in the field of social protection of employees, including partial co-financing of social packages. The authors also suggest extending the tools of corporate responsibility to cover voluntary health insurance, assistance for mobilised individuals and their families, private pension schemes, and professional rehabilitation and retraining programmes. It has been proven that forming an effective model of social partnership requires updating the regulatory framework, strengthening the institutional capacity of state supervisory bodies, and stimulating employer participation in social dialogue. Implementing the proposed changes will increase labour motivation, reduce the risk of losing labour potential and ensure the sustainable development of the construction industry in the context of post-war recovery and European integration.

Keywords: social and labour guarantees, social and labour relations, remuneration, tariff rate, wages, decent work, tax burden, construction companies, state regulation, competitiveness, sustainable development, human capital.

Постановка проблеми. Будівельна галузь, як один із ключових сегментів національної економіки, формує значну частку основних виробничих фондів і забезпечує зайнятість економічно активного населення. Водночас її виробнича специфіка супроводжується високим рівнем травматизму, значними фізичними навантаженнями та нестабільними умовами праці, що обумовлює потребу у впровадженні ефективної системи соціально-трудових гарантій і формуванні відповідальної корпоративної політики. Недостатній рівень соціального забезпечення спричиняє плінність кваліфікованих кадрів, втрату критичних компетенцій і зниження мотивації персоналу. Ігнорування необхідності дотримання соціальних стандартів підриває економічну стійкість підприємств і ускладнює реалізацію завдань повоєнної відбудови. Відтак, за нинішніх умов удосконалення системи соціально-трудових гарантій постає ключовим чинником забезпечення кадрової безпеки будівельних підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематику формування ефективної системи соціально-трудових гарантій висвітлено в працях як українських, так і зарубіжних науковців. Вітчизняні дослідники Базилюк А. В. [1], Колот А. М., Грішнова О. А., Герасименко О. О. [2] акцентують на важливості гідних умов праці, належної оплати та соціального захисту задля збереження трудового потенціалу. Вітер В. І., Кір'ян Т. М., Лібанова Е. М. [3] розглядають питання нестабільної зайнятості й низької соціальної захищеності в умовах економічної турбулентності. А Ушенко Н. В. і Шило К. М. характеризують рівень соціальних стандартів в Україні як критично низький, що обмежує розвиток людського потенціалу [4]. Галузеву специфіку будівництва у контексті забезпечення соціальних гарантій висвітлено

в дослідженнях Лича В. М., Середюк К. В. [5], Заяць Т. А. [6], де проаналізовано механізми колективно-договірного регулювання та інституційні засади реалізації соціально-трудових зобов'язань, визначено проблеми формування соціальної політики [6].

У зарубіжних дослідженнях Osibanjo O. A., Adeniji A. A., Falola H. O., Heirsmac P. T. [7]; Darma P. S., Supriyanto A. S. [8]; Pfeffer J. [9] доведено, що справедлива система оплати, бонусів і пільг позитивно впливає на мотивацію, задоволення працею та утримання персоналу. Зокрема, Osibanjo O. A. з колегами наголошують, що відсутність компенсаційного пакета провокує плінність кадрів [7], тоді як Darma P. S. і Supriyanto A. S. [8] підкреслюють значення прозорості та гнучкості винагород. У контексті сучасної ситуації в Україні актуалізується потреба в оновленні підходів до соціально-трудових гарантій у будівництві.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Ще до початку повномасштабної війни будівельна галузь України характеризувалася нестабільною зайнятістю, низьким рівнем соціальних стандартів та обмеженими можливостями професійного розвитку. Традиційні моделі соціально-трудових гарантій не відповідали потребам розширеного відтворення трудового потенціалу та не враховували трансформацій ринку праці в умовах євроінтеграції. Сучасна ситуація ускладнюється дефіцитом кадрів, трудовою міграцією, демотивацією, професійним вигоранням і мобілізацією працівників. Відсутність ефективного соціального партнерства між державою, роботодавцями та профспілками залишає працівників без належної підтримки. У таких умовах гідна оплата праці, безпечні умови, медичне забезпечення та доступ до перепідготовки набувають критичного значення для збереження кадрового потенціалу.

Це обумовлює необхідність наукового обґрунтування напрямів посилення соціально-трудо-вих гарантій на засадах гнучкості, безпеки та розвитку людського капіталу, а також потребу оновлення законодавчої бази відповідно до стандартів ЄС.

Формулювання цілей статті. Метою статті є аналіз стану соціально-трудо-вих гарантій на будівельних підприємствах, та обґрунтування векторів їх посилення для забезпечення стало-го розвитку підприємств галузі.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасній економіці людський капі-тал та його розвиток є ключовими чинниками формування конкурентоспроможності вироб-ництва. Повноцінне відтворення людського капіталу можливе лише за умови реалізації цілісної соціальної політики, заснованої на системі науково обґрунтованих соціально-трудо-вих гарантій і стандартів. Як підкреслю-ють Voxall P. і Purcell J. [10], без належного рівня оплати праці, безпечних умов та мож-ливостей професійного розвитку неможливо забезпечити ефективну HR-стратегію, що, у свою чергу, унеможлиблює стабільне функці-онування підприємств в умовах економічної турбулентності.

Погоджуючись із висновками [7; 8; 10] щодо визначальної ролі оплати праці у сис-темі гарантій, варто акцентувати на спільній відповідальності бізнесу та держави за прак-тичне впровадження механізмів соціального захисту [4]. Невирішеність проблеми гідної винагороди, яка є характерною для більшості виробничих секторів, значною мірою зумов-лена інституційною та правовою недоскона-лістю механізмів державного регулювання трудових доходів.

У цьому контексті відповідно до положень Закону України «Про колективні договори і угоди» [11], роботодавці несуть відповідаль-ність за дотримання мінімальних соціальних гарантій, визначених у Генеральній тариф-ній угоді, зокрема щодо системи та розмірів заробітної плати, додаткових виплат, умов праці, забезпечення житлово-побутового та медичного обслуговування працівників, орга-нізації відпочинку та оздоровлення. Особливе значення серед цих гарантій має мінімальна заробітна плата, яка встановлюється відпо-відно до п. 8 ч. 1 ст. 40 Бюджетного кодексу України на підставі закону «Про Держав-ний бюджет України» на відповідний рік [12]. До внесення змін у 2017 р. до закону Укра-їни «Про оплату праці», мінімальна заробітна плата могла використовуватись для вста-

новлення оплати за просту некваліфіковану працю через мінімальну тарифну ставку. Згідно із законодавчими змінами, запрова-дженими у 2016 р., встановлено норму, від-повідно до якої мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) не може бути нижчим за прожитковий мінімум для працездатної особи [13]. Станом на 1 січня 2025 р. цей показник для працездатних осіб становить 3028 грн. Водночас, відповідно до Закону України «Про Державний бюджет України на 2025 рік» від 14.09.2024 № 12000, мінімальна заробітна плата на період з 1 січня по 31 грудня 2025 року встановлена у розмірі 8000 грн. Отже, наразі чинна законодавча база містить низку суперечностей, що дозволяють робото-давцям, шляхом завищення норм виробітку, фактично уникати виплати законодавчо закрі-пленої мінімальної заробітної плати. Останнє вимагає додаткових пояснень.

Відомо, що оплата праці в будівництві зде-більшого здійснюється на основі відрядних розцінок, які формуються відповідно до вста-новлених базових тарифних ставок робітників певного розряду. Відрядна розцінка безпо-середньо залежить від тарифної ставки, що визначає розмір оплати за одиницю вико-наної роботи, а та, в свою чергу, відповідно до [13] визначається на основі прожиткового мінімуму. Відповідно, нарахована заробітна плата, яка здійснюється з урахуванням обсягу фактично виконаних робіт та діючих тариф-них ставок, нерідко є меншою за мінімальну заробітну плату. Аналіз положень Галузевої угоди [14] підтверджує існування цієї супереч-ності. Так, пункт 3.1.1 зобов'язує роботодавця гарантувати оплату праці не нижчу за вста-новлений законодавством мінімум, водночас пункт 3.1.2 допускає встановлення тариф-них ставок на рівні прожиткового мінімуму або 120 % від нього для працівників пер-шого розряду, що все одно є нижчим за міні-мальну зарплату [14]. Внаслідок цього навіть за умови повного виконання виробничих норм робітники не досягають гарантованого рівня доходу без додаткових доплат з боку роботодавця. Для керівників підприємств в цьому випадку виникає питання: як же за таких тарифних ставок забезпечити виплату хоча б встановленого законодавством рівня мінімальної заробітної плати. У цих умовах нагальною є необхідність удосконалення нормативно-правового регулювання оплати праці в будівельній галузі. Йдеться, зокрема, про перегляд механізмів формування тариф-них ставок з урахуванням сучасного рівня

мінімальної заробітної плати, забезпечення адекватної компенсації праці та створення стабільного правового середовища для функціонування підприємств. Такий підхід дозволить зменшити соціальну напругу, підвищити прозорість оплати праці та сприятиме збереженню кадрового потенціалу галузі.

Випадки необґрунтовано низької заробітної плати є поширеними в будівництві, особливо серед найманих працівників, що залучаються до окремих робіт за індивідуальними трудовими угодами або тимчасовими контрактами. Такі форми зайнятості, зазвичай, передбачають відрядні чи акордні розцінки й не гарантують належного соціального захисту. Через високий рівень податкового навантаження на фонд оплати праці в Україні, порівняно з обсягами соціального забезпечення, багато працівників не зацікавлені в укладанні повноцінних трудових договорів, віддаючи перевагу менш захищеним, але більш оплачуваним формам працевлаштування. Мова йде не стільки про ухилення від податків, скільки про їх «оптимізацію» шляхом мінімізації офіційних виплат до фондів соціального страхування. Це досягається через використання гнучких схем: укладання цивільно-правових договорів замість трудових, оформлення працівників як ФОПів або виплата частини заробітної плати у формі дивідендів, послуг чи товарів сторонніх партнерських організацій. У результаті підприємства знижують податкові витрати, а працівники отримують вищу оплату, але залишаються без соціального захисту, що особливо критично у разі травм, профзахворювань або настання пенсійного віку.

Інша колізія державного регулювання трудових доходів – це відрахування податків, зокрема податку з доходу фізичних осіб (ПДФО) з мінімальної заробітної плати, який наразі складає 18% [15] та 5% – військовий збір. Отже, якщо працівнику нарахують мінімальну заробітну плату в розмірі 8000 грн., то після слати ПДФО і військового збору він отримає 6160 грн. ($8000 \times (1,0 - 0,23)$), що часто не покриває навіть базових потреб працівників. Затверджена на 2025 р. мінімальна погодинна ставка оплати праці 48 грн./год. при 40-годинному робочому тижні, відповідно після відрахувань – 37 грн./год. (або близько 1,2 євро/год. за поточним курсом), є значно нижчою за соціальні стандарти ЄС, де рівень рівні мінімальної оплати праці в країнах-членах становить від 5 до 12 євро/год. [16-18]. Є сумніви щодо логіки чинної системи оподаткування фонду оплати праці. Таке опо-

даткування скоріше можна охарактеризувати висловом «з поганої вівці хоч шерсті клок». Зокрема, на нашу думку, є сумнівною доцільність збільшення ставки військового збору з 1,5% до 5%, особливо, коли високі заробітні плати не оподатковуються за прогресивною шкалою, ба навіть взагалі не оподатковуються ЄСВ. Звертаємо увагу на наявність максимального розміру бази для нарахування ЄСВ (максимальної суми доходу застрахованої особи) у 2025 р., який становить 160 000 грн. на місяць (20-кратний розмір мінімальної заробітної плати) – відповідно до п. 4 частини першої ст.1 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [15]. Таким чином, чинна система оподаткування в Україні, при якій відносно низькі доходи оподатковуються за фіксованою ставкою без урахування принципів соціальної справедливості, а високі – звільняються від сплати ЄСВ після досягнення верхньої межі бази нарахування, формує дисбаланс між соціальними зобов'язаннями та податковим навантаженням. Останнє суперечить загальноновизнаним принципам прогресивного оподаткування, за якими податковий тягар розподіляється відповідно до рівня доходів платників.

Можна, звичайно, заперечити, що в країнах Європейського Союзу також існують граничні розміри бази для нарахування соціальних внесків, однак вони впроваджуються у межах загальної системи прогресивного оподаткування доходів фізичних осіб, що забезпечує перерозподіл доходів і зміцнення соціальної солідарності. Наприклад, у Німеччині станом на 2024 рік, максимальна річна база для нарахування внесків на пенсійне страхування та страхування від безробіття становить 90 600 євро в західних федеральних землях і 89 400 євро в східних. Для медичного та доглядового страхування ця межа встановлена на рівні 62 100 євро на рік [17]. У Франції річний розмір «*plafond de la Sécurité sociale*», який використовується для розрахунку соціальних внесків, становить 46368 євро [18]. Максимальна база для нарахування внесків до пенсійного та інвалідного страхування (ZUS) у 2024 р. встановлена на рівні 234 720 злотих на рік [19], що відповідає 30-кратному розміру середньої заробітної плати. Водночас вищі доходи у зазначених країнах, на відміну від української практики, оподатковуються за прогресивною шкалою, що дозволяє зберігати фіскальну справедливість. В умовах зростання потреб у фінансу-

ванні соціальної політики в Україні доцільним є перегляд підходів до оподаткування доходів фізичних осіб, із запровадженням елементів прогресивної шкали та уніфікації з європейськими практиками. Це дозволить зменшити фіскальний тиск на найманих працівників із низькими доходами, водночас посиливши роль високодохідних груп у підтримці стабільності державної системи соціального захисту.

Однією з ключових проблем чинної системи державного регулювання соціально-трудова відносин в сфері оплати праці в Україні є її нездатність забезпечити реалізацію основних функцій заробітної плати, зокрема – відтворювальної, мотиваційної, регулюючої, соціальної, оптимізаційної та функції формування внутрішнього платоспроможного попиту [2, с. 513]. В умовах України розмір мінімальної заробітної плати є недостатнім для гарантування гідного рівня життя працівника, особливо в умовах триваючої інфляції та підвищення споживчих цін. Водночас згідно з нормативним тлумаченням, мінімальна заробітна плата повинна компенсувати працю найнижчої складності – так звану просту некваліфіковану працю, яка не передбачає спеціальної підготовки або професійних навичок [2, с. 526]. Разом з тим аналіз пропозицій на провідних електронних платформах працевлаштування свідчить про масову практику встановлення мінімальної зарплати за виконання КВАЛІФІКОВАНОЇ роботи. Це порушує принципи справедливості винагороди та свідчить про формальне, а не змістовне дотримання законодавчих норм.

Особливо критичним є становище у бюджетному секторі, де розмір оплати праці часто фіксується у кошторисах відповідно до мінімальної заробітної плати, визначеної на момент затвердження бюджетів (наприкінці попереднього бюджетного року). Подальше зростання законодавчо встановлених соціальних стандартів упродовж року, як правило, не супроводжується переглядом кошторисів. У результаті виникає хронічний дефіцит фонду оплати праці, що змушує керівників (аби уникнути штрафів) компенсувати зростання зарплат за рахунок спеціальних фондів, а бухгалтери вимушені проводити донарахування з урахуванням виплат, які включаються до складу зарплати при порівнянні з мінімальною, зокрема надбавок і доплат за інтенсивність праці, суміщення посад, керівництво бригадою, тощо, премій системного характеру, індексації, а також деяких натуральних виплат. Таким чином, фактично індексація

та фінансове навантаження через зростання заробітних плат переноситься на підприємства. У цих умовах нівелюється диференціація в оплаті праці між менш і більш кваліфікованими працівниками. Через механізм трудових доплат додаткове фінансування здебільшого спрямовується на осіб із заробітною платою, нижчою за мінімальну. Водночас працівники, посадовий оклад яких є вищим, хоч і не значно, як правило, не отримують жодних доплат, оскільки дія механізму на них не поширюється. Це призводить до ситуації, коли працівники з різним рівнем кваліфікації фактично отримують співмірну оплату, що суперечить принципам справедливого диференціювання винагороди за складність, відповідальність і умови праці.

У таких умовах заробітна плата втрачає свої основні функції - економічного стимулу, соціального регулятора та джерела відтворення людського капіталу, особливо у стратегічно важливих для повоєнного відновлення сферах: будівництві освіти, медицині та соціальному захисті. Зокрема, в будівельній галузі питання утримання кадрів безпосередньо пов'язане з необхідністю підвищення реального рівня заробітної плати. Водночас реалізація цього завдання неможлива без комплексного перегляду всієї системи оплати праці, включно із запровадженням обґрунтованої диференціації тарифних ставок за складністю, кваліфікацією та умовами виконання роботи в межах соціального діалогу. На фоні загального недофінансування та економічної нестабільності будівельні підприємства зіштовхуються зі значними витратами на матеріали, технології та інфраструктуру, що обмежує їхні можливості щодо підвищення заробітної плати. В результаті, для багатьох працівників, які працюють у секторі будівництва, зарплата стає основним фактором, що визначає їхню професійну кар'єру. Дійсно заробітна плата є ключовим економічним фактором, який впливає на ухвалення рішення працювати та жити в Україні [20, с. 24], а також при виборі сфери економічної діяльності. Аналізуючи динаміку середньої заробітної плати в різних секторах економіки України та потенційні напрями професійної мобільності працівників будівельної галузі, слід констатувати наявність значної диференціації рівнів оплати праці. Як видно з табл. 1, будівельна галузь, попри свою ключову роль у формуванні основних виробничих фондів та забезпеченні зайнятості, характеризується відносно нижчими показниками середньої заробітної плати.

Таблиця 1

**Порівняльний аналіз оплати праці в контексті міжгалузевої мобільності
будівельних кадрів, 2022–2024 рр., грн.**

Галузі економіки	Середня заробітна плата в Україні			Галузі для переходу будівельників без суттєвої перекваліфікації
	2022 р.	2023 р.	2024 р.	
Інформація та телекомунікації	30 829	37 946	~40 000–45 000	Обмежені можливості (вимагає значного перенавчання)
Фінанси та страхування	27 986	34 393	~38 000–42 000	Обмежені можливості (вимагає спеціалізованої освіти)
Інжиніринг, технічне проектування, наукова діяльність	20 497	23 413	~25 000–28 000	Технічне проектування, контроль якості (з мінімальним навчанням)
Будівництво	12 634	13 599	~20 000–24 000	Базова галузь
Освіта	11 999	12 439	~15 000–18 000	Обмежені можливості (вимагає педагогічної освіти)
Оптова та роздрібна торгівля	18 500	22 118	~25 000–28 000	Продаж будматеріалів, касир, продавець, логістика в магазинах
Виробництво (обробна промисловість)	13 739	15 827	~18 000–22 000	Виробництво будматеріалів, складання конструкцій
Транспорт і логістика	14 732	16 500	~20 000–25 000	Складська логістика, вантажні перевезення, ремонт транспорту
Ремонт і технічне обслуговування	12 500	14 000	~16 000–20 000	Ремонт техніки, обладнання, інфраструктури
Сільське господарство	11 987	13 500	~15 000–18 000	Будівництво та обслуговування сільгоспспоруд

Джерело: сформовано авторами на основі даних сайту work.ua/

Враховуючи специфічні навички та компетенції, якими володіють працівники будівельної сфери, зокрема практичний досвід роботи з інструментами та матеріалами, розуміння технічної документації, фізичну витривалість та базові інженерні знання, існує низка суміжних галузей, куди їх перехід може бути здійснений з мінімальними витратами часу та ресурсів на перекваліфікацію. До таких галузей належать промислове виробництво, професійна та наукова діяльність, транспорт і логістика, ремонт і технічне обслуговування, торгівля.

Згідно з теорією людського капіталу, працівники схильні обирати галузі з вищими доходами та стабільнішими умовами, якщо їхні навички дозволяють змінити сферу без значних інвестицій у навчання. Умови в будівництві – низькі зарплати й слабкі соціальні гарантії – спонукають фахівців шукати альтернативи. Досвідчені будівельники, зокрема бригадири чи виконроби, здатні інтегруватися в сфери інжинірингу, технічного проектування

чи контролю якості, де їхнє знання норм, стандартів і технологій є цінним. Для адаптації достатньо короткострокових курсів із програмного забезпечення (AutoCAD, BIM) або сучасних стандартів (Єврокоди), а різниця в оплаті – до 5 тис. грн.

Також можливий перехід до торгівлі, логістики, транспорту чи техобслуговування, які не потребують суттєвого перенавчання. Хоч зарплата там співмірна з будівельною галуззю, ці сфери приваблюють більш стабільними умовами праці та меншою сезонною залежністю, що може розглядатися як додатковий мотив полишити будівельну сферу.

Якщо умови праці в будівельному секторі не будуть поліпшені, а соціальні гарантії посилені, зросте ризик відтоку кваліфікованих кадрів у пошуках кращих умов. Окрім відтоку досвідчених кадрів, існує реальна загроза того, що молоді фахівці та випускники навчальних закладів будуть оминати будівельну галузь, не вбачаючи в ній перспектив ані для професійного розвитку, ані для

забезпечення гідного рівня життя. Відсутність належних соціальних гарантій, важкі умови праці та порівняно низька оплата праці формують у молодого покоління негативне уявлення про професії будівельного профілю. Це, своєю чергою, поглиблює старіння кадрів і дефіцит молодих спеціалістів, що ставить під загрозу майбутнє та інноваційний розвиток [20] будівельної галузі, адже без кваліфікованих спеціалістів, здатних виконувати складні та відповідальні роботи, будівельні підприємства не зможуть забезпечити належний рівень виробництва та виконання замовлень. Відповідно моніторинг та впровадження ефективних соціальних гарантій і створення стимулів для залучення та утримання робітників у будівельній галузі, в свою чергу, дозволить підвищити продуктивність праці та сприятиме стабільному розвитку підприємств.

Наразі контроль за дотриманням трудового законодавства здійснює Державна служба України з питань праці, однак її інституційна спроможність обмежена. До головних проблем належать нестача ресурсів, складність податкового законодавства, його перманентна зміна, мораторій на контроль у період воєнного стану. Відсутність ефективної взаємодії між органами Державної служби з питань праці, Податковою службою, Пенсійним фондом і місцевими органами влади створює прогалини в обліку фактичного рівня оплати праці та моніторингу стану дотримання соціально-трудова норм. Недостатній контроль та реагування з боку уповноважених органів, зокрема Міністерства соціальної політики України, Держпраці за дотриманням соціальних гарантій сприяє поширенню практик «економії» фондів оплати праці, підтримує довіру до системи соціального захисту, гальмує розвиток людського капіталу. Недостатня чіткість в питаннях правового регламентування ускладнює як виконання відповідних зобов'язань з боку роботодавців, так і здійснення ефективного контролю за дотриманням трудових прав, що обумовлює необхідність комплексного аналізу та модернізації існуючої нормативно-правової бази у сфері соціальних гарантій в цілому та в будівельній галузі зокрема. Необхідною є реформа механізму соціального діалогу з орієнтацією на стандарти гідної праці, соціальної справедливості та розширеного відтворення людського капіталу.

Внутрішня суперечливість нормативно-правових актів і відсутність чітких механізмів правового регулювання на рівні галузі ство-

рюють значні бар'єри для реалізації соціальних гарантій. Незважаючи на окреслену вище правову невизначеність у розподілі відповідальності між сторонами трудових відносин, гостра проблема кадрового голоду через масштабну мобілізацію та конкуренцію за залишковий трудовий ресурс змушують підприємства впроваджувати розширені практики соціальної відповідальності. У ситуації, коли держава не забезпечує повною мірою механізми обов'язкового медичного страхування, соціальної підтримки та трирівневої пенсійної системи, саме підприємства змушені частково перебирати на себе функції соціального забезпечення. Відсутність таких заходів ставить під загрозу не лише кадрову стабільність, конкурентоспроможність, а й саму життєздатність будівельних підприємств.

Серед найважливіших напрямів реалізації соціальної відповідальності будівельних підприємств в аспекті дотримання соціальних гарантій, забезпечення конкурентоспроможності та сталого розвитку варто виділити:

- впровадження добровільного медичного страхування, що надає працівникам будівельної галузі гарантований доступ до спектру медичних послуг, як альтернативи недостатньо ефективним державним програмам охорони здоров'я;
- розвиток програм матеріальної допомоги у разі втрати працездатності, травм, інвалідності, пов'язаних як із професійною діяльністю, так і з воєнними ризиками;
- виплату надбавок і компенсацій за працю у складних або небезпечних умовах, зокрема на об'єктах, розташованих у прифронтових зонах;
- збереження робочих місць за мобілізованими працівниками, а також розробку механізмів їх професійної адаптації після повернення з армії;
- стимулювання участі у недержавних пенсійних програмах як альтернативного джерела соціального захисту на випадок втрати працездатності;
- інвестування у професійну підготовку та підвищення кваліфікації працівників, зокрема ВПО, через грантові та партнерські програми з освітніми установами та міжнародними організаціями;
- створення фінансових резервів для підтримки працівників і їхніх сімей у випадках втрати житла або близьких осіб унаслідок бойових дій;
- запуск програм психологічної підтримки та реабілітації працівників, які зазнали

стресових впливів унаслідок роботи в умовах воєнної небезпеки.

Висновки. Аналіз стану соціально-трудо-вих гарантій у будівельній галузі України засвідчив їх недостатню ефективність у забезпеченні гідного рівня життя працівників та стабільного відтворення людського потенціалу. Існуюча система регулювання оплати праці є суперечливою: тарифні ставки часто не узгоджуються з мінімальними гарантіями, а відрядна форма оплати часто унеможли-лює дотримання встановлених нормативів без додаткових доплат. Проблемною залиша-ється надмірна податковий тиск, відсутність стимулів для укладання офіційних трудових договорів та слабкий державний контроль за дотриманням соціальних стандартів.

Постала нагальна потреба перегля-нути механізм формування тарифних ста-вок з урахуванням реального рівня життя та обов'язкових доплат, закріплених у положен-нях Генеральної та Галузевої тарифних угод; реформувати систему оподаткування доходів

шляхом запровадження прогресивної шкали ПДФО; посилити інституційну спроможність Державної служби України з питань праці. Законодавчо доцільно передбачити можли-вість запровадження добровільного медич-ного страхування. У частині компенсацій за роботу в шкідливих або небезпечних умовах доцільно відмовитися від надмірно складних процедур сертифікації робочих місць і нато-мість на галузевому рівні визначити перелік посад, що потребують підвищених гарантій та доплат. З метою утримання кваліфікованих кадрів рекомендується впровадження про-грам професійної адаптації, недержавного пенсійного забезпечення та розширеного соці-ального пакета, зокрема для мобілізованих і працівників у зонах ризику. Впровадження зазначених змін сприятиме підвищенню мотивації праці, стабілізації кадрового складу будівельних підприємств і формуванню ефек-тивної моделі соціального партнерства в умовах повоєнного відновлення економіки України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Базиліук А. В. Соціальне партнерство як засіб вирішення соціально-економічних проблем. *Україна: аспекти праці*. 1997. № 1. С. 22–25.
2. Економіка праці та соціально-трудо-ві відносини : підручник / А. М. Колот та ін.; за ред. А. М. Колота. Київ : КНЕУ, 2009. 711 с.
3. Зайнятість, праця та соціальний захист населення: вітчизняний та зарубіжний досвід : колективна монографія / Т. М. Кір'ян та ін.; за ред. Т. М. Кір'ян. Київ : НДІ ПЗН Мінсоцполітики, 2017. 245 с.
4. Ушенко Н. В., Шило К. М. Концептуальні засади соціальної політики України. *Науковий вісник: фінанси, банки, інвестиції*. 2014. № 2. С.111–116.
5. Лич В. М., Середюк К.В. Ефективність організаційно-економічного механізму забезпечення соціальних гарантій в системі корпоративної відповідальності будівельних підприємств України. *Економіка та суспіль-ство*. № 70. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-70-163>
6. Заяць Т. А. Пріоритети державного регулювання інноваційної діяльності у будівництві України. *Ефек-тивна економіка*. 2020. № 8. DOI: [10.32702/2307-2105-2020.8.11](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.8.11)
7. Osibanjo O. A., Adeniji A. A., Falola H. O., Heirsmac P. T. Compensation packages: a strategic tool for employees' performance and retention. *Leonardo Journal of Sciences*. 2014. № 25. P. 65–84. URL: http://ljs.academicdirect.org/A25/065_084.pdf (дата звернення: 15.04.2025)
8. Darma P. S., Supriyanto A. S. The effect of compensation on satisfaction and employee performance. *Management and Economics Journal*. 2017. Vol 1 (1) P. 69–78. DOI: [10.18860/mec-j.v1i1.4524](https://doi.org/10.18860/mec-j.v1i1.4524)
9. Pfeffer J. *The Human Equation: Building Profits by Putting People First*. Boston: Harvard Business School Press, 1998. 344 p. <https://doi.org/10.1002/job.76>
10. Purcell J., Boxall P. *Strategy and Human Resource Management*. 5-ed. London: Bloomsbury Academic, 2022. 360 p.
11. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01 липня 1993 р. № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення: 15.04.2025)
12. Бюджетний кодекс України: Закон України від 08 липня 2010 р. № 2456-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2456-17#Text> (дата звернення: 15.04.2025)
13. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України: Закон України від 06 грудня 2016 р. № 1774-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1774-19#Text> (дата звернення: 15.04.2025)
14. Галузева угода між Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального гос-подарства України, Об'єднанням організацій роботодавців «Всеукраїнська конфедерація роботодавців жит-

лого-комунальної галузі України» та Центральним комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України на 2017–2018 роки : Мінсоцполітики України від 31 січня 2017 р. № 7. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0001858-17> (дата звернення: 01.04.2025).

15. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 8 липня 2010 р. № 2464-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17> (дата звернення: 01.04.2025).

16. German Federal Ministry of Labour and Social Affairs. (n.d.). Minimum pay pursuant to the Minimum Wage Act. URL: <https://surl.li/ljfoyu> (дата звернення: 01.04.2025).

17. Germany: Social security contribution ceiling changes for 2024. *KPMG*. 2024. URL: <https://kpmg.com/xx/en/our-insights/gms-flash-alert/flash-alert-2024-003.html>. (дата звернення: 15.04.2025)

18. Le plafond de sécurité sociale applicable en 2024. *Bulletin officiel de la sécurité sociale*. URL: <https://boss.gouv.fr/portail/accueil/actualites-boss/2023/octobre/le-plafond-de-securite-sociale-a.html> (дата звернення: 15.04.2025)

19. PwC. Poland – Other taxes: Social security contributions. *PwC Tax Summaries*. 2024. URL: <https://surl.li/gzmajt> (дата звернення: 15.04.2025)

20. Кичко І., Грицаков М. Перспективи та ризики післявоєнного забезпечення економіки України трудовими ресурсами. *Науковий вісник Полісся*. 2024. № 2(34). С. 21–36. DOI: [https://doi.org/10.25140/2410-9576-2024-1\(28\)-21-36](https://doi.org/10.25140/2410-9576-2024-1(28)-21-36)

REFERENCES:

1. Baziliuk A. V. (1997) *Sotsialne partnerstvo yak zasib vyrishennia sotsialno-ekonomichnykh problem* [Social partnership as a means of solving socio-economic problems]. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 1, pp. 22–25.

2. Kolot A. M. (Ed.) (2009) *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny* [Labour economics and socio-labour relations]. Kyiv: KNEU, 711 p. (in Ukrainian)

3. Kirian T. M. (ed.) (2017) *Zainiatist, pratsia ta sotsialnyi zakhyst naseleennia: vitchyzniani ta zarubizhnyi dosvid: monohrafiia* [Employment, labour and social protection of the population: domestic and foreign experience : monograph]. Kyiv: DI PZHN Minsotspolityky, 245 p. (in Ukrainian)

4. Ushchenko N. V., Shylo K. M. (2014) *Kontseptualni zasady sotsialnoi polityky Ukrainy* [Conceptual foundations of Ukraine's social policy]. *Naukovyi visnyk: finansy, banky, investytsii*, no. 2, pp. 111–116.

5. Lych V. M., Serediuk K. V. (2024) *Efektivnist orhanizatsiino-ekonomichnoho mekhanizmu zabezpechennia sotsialnykh harantii v systemi korporativnoi vidpovidalnosti budivelnnykh pidpriemstv Ukrainy* [Effectiveness of organizational and economic mechanism of social guarantees provision in the corporate responsibility system of Ukrainian construction enterprises]. *Ekonomika ta suspilstvo*, no. 70. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-70-163>

6. Zaiats T. A. (2020) *Priorytety derzhavnoho rehuliuвання innovatsiinoi diialnosti u budivnytstvi Ukrainy* [Priorities of state regulation of innovation activity in construction of Ukraine]. *Efektivna ekonomika*, no. 8. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.8.11>

7. Osibanjo O. A., Adeniji A. A., Falola H. O., Heirsmac P. T. (2014) Compensation packages: a strategic tool for employees' performance and retention. *Leonardo Journal of Sciences*, no. 25, pp. 65–84. Available at: http://ljs.academicdirect.org/A25/065_084.pdf (accessed April 15, 2025)

8. Darma P. S., Supriyanto A. S. (2017) The effect of compensation on satisfaction and employee performance. *Management and Economics Journal*. Vol 1 (1) , pp.69-78. DOI: [10.18860/mec-j.v1i1.4524](https://doi.org/10.18860/mec-j.v1i1.4524)

9. Pfeffer J. (1998) *The Human Equation: Building Profits by Putting People First*. Boston: Harvard Business School Press, 344 p. (in English)

10. Purcell J., Boxall P. (2022) *Strategy and Human Resource Management*. London: Bloomsbury Academic, 360 p. (in English)

11. The Verkhovna Rada of Ukraine (1993), The Law of Ukraine “On collective agreements and contracts”. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (accessed April 15, 2025)

12. The Verkhovna Rada of Ukraine (2010), The Budget Code of Ukraine. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2456-17#Text> (accessed April 15, 2025)

13. The Verkhovna Rada of Ukraine (2016), The Law of Ukraine “On amendments to certain legislative acts of Ukraine”, No. 1774-VIII. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1774-19#Text> (accessed April 15, 2025)

14. Ministry for Communities and Territories Development of Ukraine et al. (2017), Sectoral Agreement for 2017–2018, registered by the Ministry of Social Policy of Ukraine on 31 January 2017, No. 7. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0001858-17> (accessed April 15, 2025)
15. The Verkhovna Rada of Ukraine (2010), The Law of Ukraine “On the collection and accounting of the unified social contribution for obligatory state social insurance”. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17> (Accessed: 1 April 2025).
16. German Federal Ministry of Labour and Social Affairs. (n.d.). Minimum pay pursuant to the Minimum Wage Act. Available at: <https://surl.li/ljfoyu> (accessed April 1, 2025)
17. KPMG. (2024) Germany: Social security contribution ceiling changes for 2024. Available at: <https://kpmg.com/xx/en/our-insights/gms-flash-alert/flash-alert-2024-003.html> (accessed April 15, 2025)
18. Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS). (2023) Le plafond de sécurité sociale applicable en 2024. Available at: <https://boss.gouv.fr/portail/accueil/actualites-boss/2023/octobre/le-plafond-de-securite-sociale-a.html> (accessed April 15, 2025)
19. PwC. (2024) Poland – Other taxes: Social security contributions. *PwC Tax Summaries*. Available at: <https://surl.li/gzmajt> (accessed April 15, 2025)
20. Kychko I., Hrytsakov M. (2024) Perspektyvy ta ryzyky pisliavoiennoho zabezpechennia ekonomiky Ukrainy trudovymi resursamy [Prospects and risks of post-war provision of the Ukrainian economy with labour resources]. *Naukovyi visnyk Polissia*, no. 2(34), pp. 21–36. DOI: [https://doi.org/10.25140/2410-9576-2024-1\(28\)-21-36](https://doi.org/10.25140/2410-9576-2024-1(28)-21-36)