



BUSINESS AND TRADE

ПІДПРИЄМНИЦТВО ТА ТОРГІВЛЯ

УДК 331.2

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ОСНОВНИХ ФУНКЦІЙ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ

Вікторія Васюта; Богдана Курило

Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка», Полтава, Україна

Резюме. Заробітна плата є однією з основних соціально-економічних категорій. Сутність заробітної плати розкривається через функції, які вона повинна виконувати. Від рівня заробітної плати залежить добробут населення та його платоспроможність. Наразі дослідження фактичного стану реалізації функцій заробітної плати в Україні є актуальним. Авторами досліджено сутність поняття «заробітна плата», узагальнено теоретичні погляди науковців і визначення даного поняття на законодавчому рівні в Україні. Виділено основні проблеми в сфері оплати праці та розкрито основні функції заробітної плати, стан їх виконання в сучасних умовах. На основі статистичних даних досліджено динаміку та співвідношення рівня номінальної та реальної заробітної плати в Україні. У кризові періоди спостерігаються значні розриви між номінальною та реальною заробітними платами. Ситуація, коли кількісне зростання оплати праці не відповідає її якісному спрямуванню, призводить до незадоволення працівників. Однією з важливих соціальних проблем в Україні є значний розрив між високими витратами на життя та низькою оплатою праці. Аналіз проведених досліджень показав, що в сучасних умовах в Україні заробітна плата не виконує відтворювальну, стимулюючу та регулюючу функції. В Україні велика частка працюючого населення перебуває за межею бідності. Це знижує їх умотивованість до підвищення ефективності праці та становить загрозу появи негативних економіко-соціальних проблем у суспільстві, порушуючи соціальну стабільність. За попередні роки Україна зазнала демографічних втрат внаслідок війни, що призвело до сотень тисяч загиблих і поранених внаслідок активних бойових дій, а також мільйонів осіб, які залишили країну з метою забезпечення своєї безпеки та матеріального благополуччя. Пріоритетним завданням для держави має стати збільшення заробітної плати й підвищення її купівельної спроможності. Цього можна досягти, впроваджуючи новаторські підходи щодо поліпшення системи оплати праці, розвитку форм матеріальної та нематеріальної мотивації та організації праці. Саме підвищення рівня заробітної плати дасть можливість виконати основні її функції. Це дозволить запобігти зростанню рівня трудової міграції для національної економіки.

Ключові слова: заробітна плата, функції, номінальна заробітна плата, реальна заробітна плата, інфляція, індекс інфляції, прожитковий мінімум, трудова міграція.

https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2024.02.199

Отримано 02.02.2024

UDC 331.2

PROBLEMS OF REALIZATION OF THE MAIN FUNCTIONS OF THE WAGE IN UKRAINE

Viktoriia Vasiuta; Bohdana Kurylo

National University «Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic», Poltava, Ukraine

Summary. Wages are one of the main socio-economic categories. The essence of wages is revealed through the functions that they must perform. The well-being of the population and its solvency depend on the level

of wages. Currently, the study of the actual state of implementation of wage functions in Ukraine is relevant. The authors explored the essence of the concept of «wages», summarized the theoretical views of scientists and the definition of this concept at the legislative level in Ukraine. The main problems in the field of wages are highlighted and the main functions of wages and the state of their implementation in modern conditions are revealed. Based on statistical data, the dynamics and correlation between the level of nominal and real wages in Ukraine were studied. During periods of crisis, there are significant gaps between nominal and real wages. The situation when the quantitative increase in wages does not correspond to its qualitative direction leads to employee dissatisfaction. One of the important social problems in Ukraine is the significant gap between high living costs and low wages. An analysis of the research has shown that in modern conditions in Ukraine, wages do not fully fulfill their functions, in particular reproductive, regulating and stimulating. The presence in Ukraine of a significant number of workers below the poverty line poses a threat to social stability, reduces the motivation of workers to work effectively and leads to the emergence of various negative economic and social problems. In previous years, Ukraine suffered demographic losses as a result of the war, which led to hundreds of thousands of dead and wounded as a result of active hostilities, as well as millions of people who left the country in order to ensure their safety and material well-being. The priority task for the state should be to increase wages and increase their purchasing power. This can be achieved by introducing innovative approaches to improve the remuneration system, developing forms of material and non-material motivation and labor organization. It is the increase in the level of wages that will allow it to fulfill its main functions. This will prevent an increase in the level of labor migration for the national economy.

Key words: wages, functions, nominal wages, real wages, inflation, inflation index, cost of living, labor migration.

https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2024.02.199

Received 02.02.2024

Постановка проблеми. В умовах воєнного стану національна економіка втрачає виробничий потенціал, а значна частина державного бюджету України спрямовується на відновлення інфраструктури та фінансування Збройних Сил, що призводить до зменшення реальних заробітних плат. Проблема гідної оплати праці актуальна через бажання великої частки працездатного населення, що залишилося в Україні, мігрувати за кордон для забезпечення свого життя більш високим рівнем матеріального благополуччя. Основним мотиватором для міжнародної трудової міграції, зокрема до країн ЄС, стає пошук сприятливих умов праці та високої заробітної плати. Отже, на сьогодні особливу увагу слід приділити аналізу ринку праці України, створенню ефективної системи оплати праці, а також зацікавленості активної частини населення в трудовій діяльності в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Однією з перших спроб зрозуміти природу заробітної плати було тлумачення Вільма Петті у XVII столітті як фізіологічного мінімуму засобів для існування найманих працівників і членів їх сімей. З цих позицій заробітна плата є грошовим вираженням засобів до існування зайнятих осіб [1]. Наразі до трактування терміна «заробітна плата» немає єдиного підходу в науковців. Більшість авторів вважають, що праця виступає фактором виробництва, а заробітна плата – ціною використання праці працівника [2]. Калина А. у своїх працях зазначає, що заробітна плата – це частина доданої вартості у грошовій формі, яка в результаті її розподілу надходить працівникам залежно від кількості до якості затраченої ними праці [3]. Найповніше визначення пропонує Грішнова О., яка розглядає поняття «заробітна плата» з кількох позицій, а саме: економічної теорії, ринкової економіки, економіки праці, найманого працівника та з позиції підприємця [4]. Принципи організації оплати праці у своїх роботах розкривають Колот А., Куліков Г., Полавська О. [5], Лібанова Е., Мандибура В., Паламарчук В. [6]. Вплив міграції на ринок праці, оплату праці в Україні досліджують Комарницька Г., Павленко Н., Ястремська Н. [7].

Метою статті є розкриття сутності заробітної плати та дослідження проблем реалізації нею своїх основних функцій.

Постановка завдання. Заробітна плата являє собою основне джерело доходів громадян України, тому належне регулювання й вивчення проблематики її в різних

аспектах має важливе соціальне значення. Винагорода за працю, яка є самостійним інститутом трудового права та економічної науки, становить об'єкт дослідження економістів і юристів. Однак її розглядають з різних позицій відповідно до їхніх сфер інтересів. У зв'язку з інфляційними процесами та постійним знеціненням національної грошової одиниці, заробітна плата втрачає свою основну функцію як інструмент відтворення. Що, в свою чергу, призводить до інших негативних наслідків, оскільки персонал підприємств, відчуваючи нестачу коштів шукатиме інші джерела доходу, що впливає на якість продуктивності праці та атмосферу в колективі. Економічне відновлення України стає неможливим без підвищення результативності праці, а це, в свою чергу, неможливо без посилення стимулюючої ролі заробітної плати.

Виклад основного матеріалу. На законодавчому рівні поняття заробітна плата визначено статтею 1 Конвенції Міжнародної організації праці № 95 «Про захист заробітної плати», прийнятої у 01.07.1949. Зокрема, термін «заробітна плата» означає (незалежно від назви й методу обчислення) будь-яку винагороду або заробіток, які можуть бути обчислені в грошових одиницях, і встановлені угодою або національним законодавством, що їх роботодавець повинен заплатити на підставі письмового або усного договору про наймання послуг, працівникові за працю, яку виконано, чи має бути виконано, або за послуги, котрі надано, чи має бути надано [8]. Крім цього, статтею 1 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР та статтею 94 Кодексу законів про працю України передбачено, що заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [9; 10]. Слід зазначити, що в усіх країнах ціни на послуги і товари є динамічними. Переважно спостерігається динаміка цін до зростання. Цьому процесу логічним було б підвищення рівня доходів населення. Аналізуючи рівень заробітної плати в країні, необхідно дослідити рівень номінальної й реальної заробітної плати (рис. 1) [11].

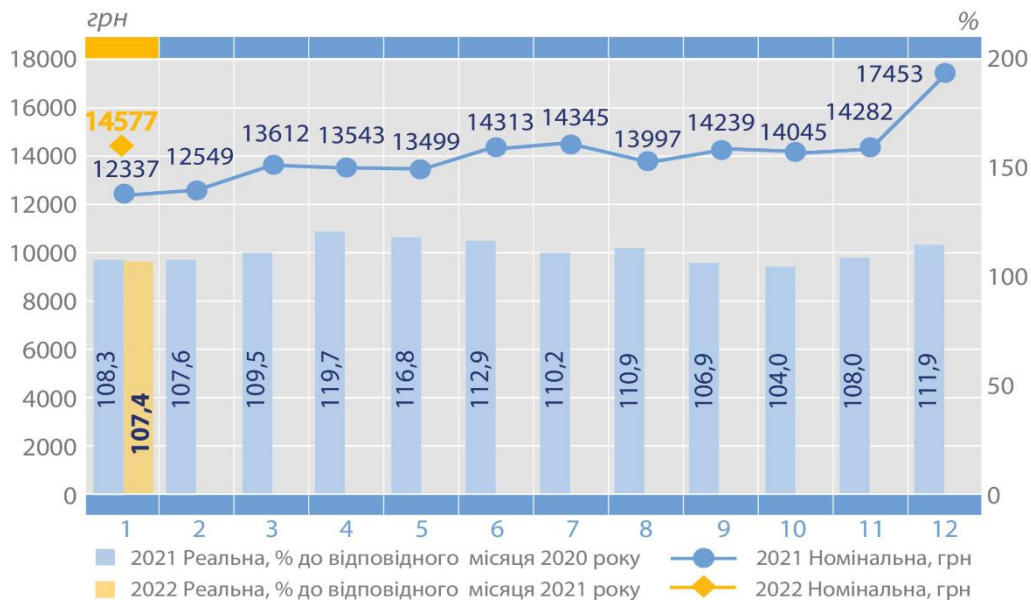


Рисунок 1. Номінальна та реальна заробітна плата в Україні у 2021–2022 роках

Номінальна заробітна плата – це сума грошей, яку отримує працівник за виконану роботу. Реальна заробітна плата показує, яку кількість товарів (виконаних робіт, послуг)

працівник може придбати за отриману номінальну заробітну плату після сплати ним податків та обов'язкових платежів. За своєю суттю вона виступає купівельною спроможністю номінальної заробітної плати. Реальна зарплата залежить від номінальної, від цін на товари (роботи, послуги) [12].

Темпи зростання номінальної заробітної в Україні перевищують темпи зростання реальної заробітної плати. Зокрема, за оцінкою Державної служби статистики України, у 2022 році середня номінальна зарплата зросла на 5,9 % (реальна – скоротилася на 11,8%) (табл. 1) [11].

Таблиця 1. Темпи зростання номінальної та реальної заробітної плати в Україні за 2010–2021 рр., (%)

Роки	Номінальна заробітна плата		Реальна заробітна плата	
	До попереднього року	Грудень до грудня попереднього року	До попереднього року	Грудень до грудня попереднього року
2010	117,6	117,9	110,2	110,5
2011	117,7	116,2	108,7	111,0
2012	114,8	110,5	114,4	111,1
2013	107,9	107,2	108,2	106,7
2014	106,0	110,4	93,5	86,4
2015	120,5	130,4	79,8	90,1
2016	123,6	123,8	109,0	111,6
2017	137,1	135,5	119,1	118,9
2018	124,8	120,5	112,5	109,7
2019	118,4	116,0	109,8	111,3
2020	110,4	115,6	107,4	110,1
2021	120,9	123,1	110,5	111,9

Це відбувалося переважно за рахунок зростання рівня заробітної плати працівників бюджетної сфери, зокрема, медичних працівників на початку 2022 року, в секторі держуправління та оборони, а також в ІТ та фінансовій і страховій діяльності. Натомість у виробничих секторах та секторах послуг номінальні зарплати знизилися. В інфляційному звіті за прогнозом Національного банку України середня номінальна зарплата у 2024 році зросте на 19,2%. Крім того, у кризові періоди спостерігаються значні розриви між номінальною та реальною заробітними платами (рис. 2) [12].

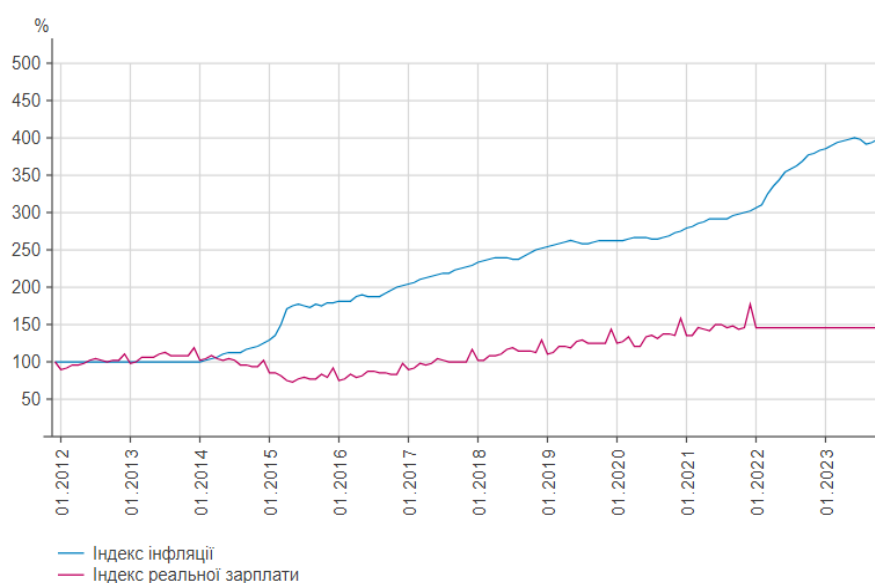


Рисунок 2. Динаміка індексів інфляції та реальної зарплати в Україні за 2012–2023 рр. (зростаючим підсумком)

Ситуація, коли кількісне зростання оплати праці не відповідає її якісному спрямуванню, призводить до незадоволення працівників. Головним фактором такого співвідношення цих індексів став індекс споживчих цін (табл. 2) [13], що характеризує зміни загального рівня цін на товари та послуги, які купує населення для невиробничого споживання й відображає загальну економічну ситуацію в країні.

Таблиця 2. Індекси споживчих цін в Україні за 2010–2023 рр., (%)

Рік	Місяці												
	Січень	Лютий	Березень	Квітень	Травень	Червень	Липень	Серпень	Вересень	Жовтень	Листопад	Грудень	За рік
2010	101,8	101,9	100,9	99,7	99,4	99,6	99,8	101,2	102,9	100,5	100,3	100,8	109,1
2011	101,0	100,9	101,4	101,3	100,8	100,4	98,7	99,6	100,1	100,0	100,1	100,2	104,6
2012	100,2	100,2	100,3	100,0	99,7	99,7	99,8	99,7	100,1	100,0	99,9	100,2	99,8
2013	100,2	99,9	100,0	100,0	100,1	100,0	99,9	99,3	100,0	100,4	100,2	100,5	100,5
2014	100,2	100,6	102,2	103,3	103,8	101,0	100,4	100,8	102,9	102,4	101,9	103,0	124,9
2015	103,1	105,3	110,8	114,0	102,2	100,4	99,0	99,2	102,3	98,7	102,0	100,7	143,3
2016	100,9	99,6	101,0	103,5	100,1	99,8	99,9	99,7	101,8	102,8	101,8	100,9	112,4
2017	101,1	101,0	101,8	100,9	101,3	101,6	100,2	99,9	102,0	101,2	100,9	101,0	113,7
2018	101,5	100,9	101,1	100,8	100,0	100,0	99,3	100,0	101,9	101,7	101,4	100,8	109,8
2019	101,0	100,5	100,9	101,0	100,7	99,5	99,4	99,7	100,7	100,7	100,1	99,8	104,1
2020	100,2	99,7	100,8	100,8	100,3	100,2	99,4	99,8	100,5	101,0	101,3	100,9	105,0
2021	101,3	101,0	101,7	100,7	101,3	100,2	100,1	99,8	101,2	100,9	100,8	100,6	110,0
2022	101,3	101,6	104,5	103,1	102,7	103,1	100,7	101,1	101,9	102,5	100,7	100,7	126,6
2023	100,8	100,7	101,5	100,2	100,5	100,8	99,4	98,6	100,5	100,8	100,5		104,4

Характеристичною особливістю динаміки заробітної плати за період з 2010 по 2022 рік є систематичне відставання від зростання цін на товари, послуги й тарифи. Зокрема, індекс реальної заробітної плати у 2014, 2015, 2016, 2018 та 2022 роках значно відставав від індексу інфляції. Найбільше відхилення темпів інфляції від індексу реальної заробітної плати спостерігалось у 2014 році (86,5 індекс реальної заробітної плати порівняно з 124,9 індексом інфляції) та у 2015 році (90,1 в порівнянні з 143,3 відповідно). Протягом 2016–2021 років відставання виявилось значно меншим у порівнянні з 2014 та 2015 роками, оскільки були введені монетарні заходи для обмеження інфляції. У 2017 році відбулося перевищення індексу реальної заробітної плати над індексом інфляції. У період від 2018 до 2021 року ця тенденція теж мала місце [14].

Слід зазначити, що сутність заробітної плати розкривається через функції, які вона повинна виконувати в процесі суспільного відтворення [15]. Функції оплати праці реалізуються через її призначення та роль, яку вона виконує, узгоджуючи інтереси роботодавців та найманих працівників. Закон України «Про оплату праці» у преамбулі визначає відтворювальну та стимулюючу функції заробітної плати. Проте вчені доповнюють цей перелік функцій. Зокрема Грішнова О. А. розглядає шість функцій заробітної плати: стимулюючу, відтворювальну, соціальну, регулюючу, оптимізаційну та функцію формування платоспроможного попиту населення [16]. Наразі основними, на нашу думку, є чотири функції заробітної плати, а саме, відтворювальна, стимулююча, регулююча та соціальна. Відтворювальна функція заробітної плати полягає у забезпеченні працівників та членів їх сімей необхідними засобами для життя. Заробітна плата виступає основним джерелом доходів працівників, а тому визначає рівень їхнього життєзабезпечення, сприяє відтворенню робочої сили [17]. Реалізація цієї функції забезпечується встановленням державою реального гарантованого мінімуму заробітної плати та прожиткового мінімуму. Стимулююча функція заробітної плати полягає у встановленні залежності її розміру від кількості та якості праці конкретного працівника,

його трудового внеску в результати роботи підприємства. Ця залежність повинна заохочувати працівника до постійного покращання результатів його праці [2]. Розроблення на підприємстві ефективних систем мотивації є запорукою реалізації стимулюючої функції. Зміст регулюючої функції заробітної плати полягає в оптимізації розміщення робочої сили за регіонами, галузями господарства, підприємствами з урахуванням ринкової кон'юнктури [2]. Соціальна функція заробітної плати полягає, по-перше, в тому, що заробітна плата повинна забезпечувати соціальну справедливість, однакову винагороду за однакову працю, по-друге, соціальна функція заробітної плати полягає в здійсненні соціального страхування працівника [17]. Реалізація цієї функції забезпечується поєднанням державного та договірною регулювання заробітної плати.

Усі вищезазначені функції взаємодіють між собою. Лише в їхньому комплексному виконанні можливе досягнення ефективної системи організації заробітної плати [15]. Але в Україні сучасна заробітна плата недостатньо виконує ці функції, що пояснюється недосконалим розвитком ринкової економіки в Україні, зловживаннями з боку роботодавців та економічною кризою [18]. Низький рівень заробітної плати виснажує людину, знижує її мотивацію до продуктивної діяльності, сприяє розвитку «тіньової економіки», підвищує ризик крадіжок та призводить до низької якості виконаної роботи. Подібна ситуація стає особливо актуальною під час повномасштабної війни в Україні. Через різке скорочення бюджету країни, держава не може забезпечити працівників у державному секторі адекватною заробітною платою, яка відповідає їхнім зусиллям і відповідає наявним потребам [14].

У розвинених країнах мінімальна заробітна плата фактично виконує роль прожиткового мінімуму, що є її основною функцією, тим часом, як в Україні протягом останніх кількох років такий зв'язок відсутній [18]. Мінімальна заробітна плата повинна забезпечувати рівень, що не може бути меншим за розмір прожиткового мінімуму. Наразі розмір споживчого кошика в Україні необхідно переглянути, тому що він не відповідає реальним мінімальним витратам.

Перед воєнним конфліктом мільйони громадян України виїхали на роботу до країн Східної та Центральної Європи, чий уряди активно привертали трудових мігрантів з України, пропонуючи їм зарплату, вищу порівняно з Україною. Крім того, Україна зазнала демографічних втрат внаслідок війни, що призвело до сотень тисяч загиблих і поранених внаслідок активних бойових дій, а також мільйонів осіб, які залишили країну з метою забезпечення своєї безпеки та матеріального благополуччя [14].

Отже, саме підвищення рівня заробітної плати дасть можливість виконати основні її функції, що дозволить запобігти зростанню рівня трудової міграції для національної економіки.

Висновки. Рівень життя громадян будь-якої країни є комплексним показником розвитку її суспільства, прямо пов'язаним із рівнем доходів населення та їхньою купівельною спроможністю. Заробітна плата, що є складовою структури доходів, виступає ключовим фактором рівня соціально-економічного життя країни та кожної окремої особи. Однією з важливих соціальних проблем в Україні є значний розрив між високими витратами на життя та низькою оплатою праці. Аналіз проведених досліджень показав, що в сучасних умовах в Україні заробітна плата не виконує відтворювальну, стимулюючу та регулюючу функції. Присутність в Україні значної кількості працюючих, які перебувають за межею бідності, становить загрозу для соціальної стабільності, знижує мотивацію працівників до ефективної праці й призводить до виникнення різноманітних негативних економіко-соціальних проблем. Пріоритетним завданням для держави має стати збільшення заробітної плати й підвищення її купівельної спроможності. Важливо постійно експериментувати та впроваджувати новаторські підходи для поліпшення системи оплати праці, розвитку форм матеріальної, нематеріальної мотивації та організації праці.

Conclusions. The standard of living of citizens of any country is a comprehensive indicator of the development of its society, directly related to the level of income of the population and their purchasing power. Salaries, which are a component of the income structure, are a key factor in the level of social and economic life of the country and each individual. One of the most important social problems in Ukraine is the significant gap between high living costs and low wages. The analysis of the studies conducted has shown that in the current conditions in Ukraine, wages do not perform reproductive, stimulating and regulatory functions. The presence in Ukraine of a significant number of workers below the poverty line poses a threat to social stability, reduces the motivation of employees to work effectively, and leads to various negative economic and social problems. The state's priority should be to increase wages and increase their purchasing power. It is important to constantly experiment and introduce innovative approaches to improve the remuneration system, develop forms of material and non-material motivation and organize work.

Список використаних джерел

1. Лисак В. Ю. Сутність заробітної плати та її значення в процесі економічного управління підприємством. *Економіка та суспільство*. 2016. Вип. 4. С. 264–269. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/4_ukr/43.pdf (дата звернення: 12.12.2023).
2. Тибінка Г. І. Організаційно-економічний механізм регулювання оплати праці в господарській системі України : дис. ... к-та екон. наук : 08.00.03 / Львівський нац. ун-т ім. Івана Франка. Львів, 2014. 244 с. URL: https://www.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2015/03/dis_Tybinka.pdf (дата звернення: 12.12.2023).
3. Калина А. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ: ДП Вид. дім «Персонал», 2012. 498 с.
4. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. Київ: Знання, 2009. 559 с.
5. Колот А. М., Куліков Г. Т., Полавська О. М. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС) : монографія / за заг. ред. А. М. Колота, Г.Т. Кулікова. Київ: КНЕУ, 2008. 274 с.
6. Лібанова Е. М. Зовнішні трудові міграції українців: масштаби, причини, наслідки. *Демографія та соціальна економіка*. 2018. № 2. С. 11–26. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse_2018_2_3 (дата звернення: 13.12.2023). DOI: <https://doi.org/10.15407/dse2018.02.011>
7. Комарницька Г. О., Ястремська Н. М., Павленко Н. М. Вимушена міграція та її вплив на ринок праці в Україні. *Наукові перспективи*. 2022. № 6 (24). URL: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-6\(24\)-306-319](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-6(24)-306-319) (дата звернення: 13.12.2023). DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-6\(24\)-306-319](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-6(24)-306-319)
8. Конвенція про захист заробітної плати № 95. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146 (дата звернення: 16.12.2023).
9. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 08/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 16.12.2023).
10. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 16.12.2023).
11. Державна служба статистики України. URL: <https://ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 16.12.2023).
12. Індекс реальної заробітної плати / Міністерство фінансів України. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/index/> (дата звернення: 16.12.2023).
13. Індекс інфляції в Україні / Міністерство фінансів України. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/economy/index/inflation/> (дата звернення: 16.12.2023).
14. Кичко І., Грицаков М. Посилення мотиваційної ролі заробітної плати: проблеми та перспективи. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2023. № 2 (34). С. 38–50. URL: [https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-2\(34\)-38-50](https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-2(34)-38-50) (дата звернення: 15.12.2023). DOI: [https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-2\(34\)-38-50](https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-2(34)-38-50)
15. Іванченко В. О., Мельник Т. Ю. Теоретичні аспекти заробітної плати та її функції. URL: <https://eztuir.ztu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/621/198.pdf?sequence=1> (дата звернення: 12.12.2023).
16. Грішнова О. А. Людський розвиток : навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2006. 308 с.
17. Малицька І. Функції заробітної плати та стан їх виконання в Україні. *Держава і право*. 2011. Вип. 51. С. 409–413. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/33340/65-Malytska.pdf?sequence=1> (дата звернення: 12.12.2023).
18. Коваль М. І., Грибовська Ю. М., Скиба Г. І. Аналітичний огляд та шляхи удосконалення державного регулювання мінімальної заробітної плати й прожиткового мінімуму в Україні.

Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Економічні науки. 2022. Вип. 1 (64). С. 72–83. URL: <https://doi.org/10.32689/2523-4536/64-9> (дата звернення: 12.12.2023). DOI: <https://doi.org/10.32689/2523-4536/64-9>

References

1. Lysak V. Ju. (2016). Sutnistj zarobitnoji platy ta jiji znachennja v procesi ekonomichnogho upravlinnja pidpryjemstvom. [Summary of wages and its meaning in the process of economic management now]. *Ekonomika ta suspiljstvo*, no. 4, pp. 264–269. Available at: https://economyandsociety.in.ua/journals/4_ukr/43.pdf (accessed 12 December 2023).
2. Tybinka Gh. I. (2014). Orghanizacijno-ekonomichnyj mekhanizm reghuljuvannja oplaty praci v ghospodarskij systemi Ukrajinj [Organizational and Economic Mechanism for Regulating Remuneration of Labor in the Economic System of Ukraine] (PhD Thesis), Ljviv Ljvivs'kyj nac. un-t im. Ivana Franka. Available at: https://www.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2015/03/dis_Tybinka.pdf (accessed: 12 December 2023).
3. Kalyna A. V. (2012). Ekonomika praci ta socialjno-trudovi vidnosyny: navch. posib. dlja stud. vyshh. navch. zakl. [Labor economics and social and labor relations]. Kyiv: DP Vyd. dim "Personal". (In Ukrainian).
4. Ghrishnova O. A. (2009). Ekonomika praci ta socialjno-trudovi vidnosyny: pidruchnyk. [Labor economics and social and labor relations]. Kyiv: Znannja. (In Ukrainian).
5. Kolot A. M., Kulikov Gh. T., Polavs'ka O. M. (2008). Doslidzhennja problem oplaty praci: porivnjalnyj analiz (Ukraina ta krajiny JeS) [Study of labor problems: comparative analysis (Ukraine and EU countries)]: monohrafija, za zagh. red. A. M. Kolota, Gh. T. Kulikova. Kyiv: KNEU. (In Ukrainian).
6. Libanova E. M. (2018). Zovnishni trudovi migraciji ukrajinciv: masshtaby, prychny, naslidky [External labor migration of Ukrainians: scope, causes, consequences] *Demohrafija ta socialjna ekonomika*, no. 2, pp. 11–26. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse_2018_2_3 (accessed 13 December 2023). DOI: <https://doi.org/10.15407/dse2018.02.011>
7. Komarnycjka Gh. O., Jastrems'ka N. M., Pavlenko N. M. (2022). Vymushena migracija ta jiji vplyv na rynek praci v Ukrajinj [Forced migration and its impact on the labor market in Ukraine] *Naukovi perspektyvy*, no. 6 (24). Available at: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-6\(24\)-306-319](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-6(24)-306-319) (accessed 13 December 2023). DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-6\(24\)-306-319](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-6(24)-306-319)
8. Konvencija pro zakhyst zarobitnoji platy № 95. Available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146 (accessed 16 December 2023).
9. Pro oplaty praci: Zakon Ukrajinj vid 24.03.1995 r. № 108/95-VR. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> (accessed 16 December 2023).
10. Kodeks zakoniv pro pracju Ukrajinj vid 10.12.1971 r. № 322-VIII Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (accessed 16 December 2023).
11. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainj. Available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (accessed 16 December 2023).
12. Indeks realnoji zarobitnoji platy / Ministerstvo finansiv Ukrajinj. Available at: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/index/> (accessed 16 December 2023).
13. Indeks infljacji v Ukrajinj / Ministerstvo finansiv Ukrajinj. Available at: <https://index.minfin.com.ua/ua/economy/index/inflation> (accessed 16 December 2023).
14. Kychko I., Ghrycakov M. (2023). Posylennja motyvacijnoji roli zarobitnoji platy: problemy ta perspektyvy [Strengthening the motivational role of wages: problems and prospects] *Problemy i perspektyvy ekonomiky ta upravlinnja*, no. 2, pp. 38–50. Available at: [https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-2\(34\)-38-50](https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-2(34)-38-50) (accessed 15 December 2023). DOI: [https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-2\(34\)-38-50](https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-2(34)-38-50)
15. Ivanchenko V. O., Meljnyk T. Ju. Teoretychni aspekty zarobitnoji platy ta jiji funkciji [Theoretical aspects of wages and their functions]. Available at: <https://eztuir.ztu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/621/198.pdf?sequence=1> (accessed 12 December 2023).
16. Ghrishnova O. A. (2006). Ljuds'kyj rozvytok: Navch. posib. Kyiv: KNEU. (In Ukrainian).
17. Malycjka I. (2011). Funkciji zarobitnoji platy ta stan jikh vykonannja v Ukrajinj [Wage functions and the status of their implementation in Ukraine]. *Derzhava i pravo*, no. 51, pp. 409–413. Available at: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/33340/65-Malytska.pdf?sequence=1> (accessed: 12 December 2023).
18. Kovalj M. I., Ghrybovs'ka Ju. M., Skyba Gh. I. (2022). Analitychnyj oghljad ta shljakhy udoskonalennja derzhavnogho reghuljuvannja minimalnoji zarobitnoji platy j prozhytkovogho minimumu v Ukrajinj [Analytical review and ways to improve state regulation of the minimum wage and living wage in Ukraine]. *Naukovi праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Економічні науки*, no. 1 (64), pp. 72–83. Available at: <https://doi.org/10.32689/2523-4536/64-9> (accessed 12 December 2023). DOI: <https://doi.org/10.32689/2523-4536/64-9>