



УДК 331.2:331.4

ЗАРОБІТНА ПЛАТА В СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН СТАЛОГО РОЗВИТКУ: ОКРЕМІ ПИТАННЯ

Назарій Кучабський

Західноукраїнський національний університет, Тернопіль, Україна

Резюме. Проаналізовано окремі питання заробітної плати в Україні в умовах сталого розвитку та війни. Низький рівень заробітної плати не сприяє розвитку та суспільним трансформаціям. Середній рівень зарплати в країні є значно нижчим порівняно з європейськими країнами. Це знижує купівельну спроможність населення та загальний рівень життя окремих громадян. У той же час, значна частка економіки функціонує в тіні, тобто без офіційного обліку. Працівники, які отримують зарплату «в конверті», не мають соціальних гарантій і захисту, таких, як пенсійне забезпечення та оплачувані відпустки. Існують значні диспропорції в рівні заробітної плати між різними регіонами та галузями, зарплати у великих містах значно вищі, ніж у сільській місцевості, ІТ-спеціалістів – ніж у інших працівників. Часто роботодавці заробітні плати не індексують відповідно до рівня інфляції, що призводить до зниження реальної купівельної спроможності працівників. Податкове навантаження на заробітну плату є дуже високим, що знижує чистий дохід працівників і може стимулювати тіньові виплати. Низька продуктивність праці часто є причиною низьких зарплат. Бізнес не може виплачувати високі зарплати через відсутність інновацій та низьку ефективність виробництва. Високий рівень трудової міграції під час воєнного стану, особливо молоді, робітничих професій та кваліфікованих працівників до інших країн, де зарплати вищі, створює дефіцит робочої сили в Україні і впливає на ринок праці. Корупційні практики в системі розподілу фінансів та неефективна система управління можуть призводити до нерівного розподілу бюджетних ресурсів, а відтак і можливостей для працівників отримати гідну заробітну плату. Ці проблеми вимагають комплексного підходу до вирішення, включаючи економічні реформи та зміну нормативно-правового поля, оплати праці окремих працівників та мотивації до цього бізнесу. На основі огляду літератури та нормативно-правового поля регулювання кращих практик оплати праці в Україні визначено, що зменшення податкового навантаження на заробітну плату сприяє її легалізації, а відтак – наповненню місцевого та державного бюджету. Досліджено переваги оплати праці в спеціальному правовому режимі Дія.Сіті, що розроблений для підтримання, стимулювання та практичного розвитку й удосконалення ІТ-індустрії в Україні. Він надає значні податкові, певні трудові та інші преференції й пільги. Вони стимулюють зростання технологічного ІТ-середовища, приваблення інвестицій та збільшення інновацій.

Ключові слова: заробітна плата, оплата праці працівників, середня заробітна плата, Дія.Сіті.

https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2024.03.050

Отримано 22.04.2024

UDC 331.2:331.4

WAGES IN THE SYSTEM OF ECONOMIC RELATIONS OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT: SEPARATE ISSUES

Nazariy Kuchabskyi

West Ukrainian National University, Ternopil, Ukraine

Summary. The article analyzes individual issues of wages in Ukraine in conditions of sustainable development and war. The low level of wages does not contribute to development and social transformations. The average salary level in the country is much lower compared to European countries. This reduces the purchasing power of the population and the general standard of living of individual citizens. At the same time, a significant

part of the economy functions in the shadow, that is, without official accounting. Workers who receive an «envelope» salary do not have social guarantees and protections, such as pensions and paid holidays. There are significant disparities in the level of wages between different regions and industries, salaries in large cities are significantly higher than in rural areas and IT specialists – than other workers. Employers often do not index wages in accordance with the level of inflation, which leads to a decrease in the real purchasing power of employees. The tax burden on wages is very high, which reduces the net income of workers and can encourage shadow payments. Low productivity is often the reason for low wages. Business cannot pay high wages due to lack of innovation and low production efficiency. The high level of labor migration during martial law, especially of youth, blue-collar workers and skilled workers, to other countries where wages are higher creates a labor shortage in Ukraine and affects the labor market. Corrupt practices in the system of financial distribution and an ineffective management system can lead to an unequal distribution of budget resources, and therefore opportunities for workers to receive decent wages. These problems require a comprehensive approach to the solution, including economic reforms and changes in the legal framework for the remuneration of individual employees and motivations for this business. Based on the review of the literature and the regulatory field of regulation of the best practices of payment of labor in Ukraine, it was determined that the reduction of the tax burden on wages contributes to its legalization, and therefore to the filling of local and state budgets. The advantages of remuneration in the special legal regime of Diya.City, which was designed to support, stimulate and practical development and improvement of the IT industry in Ukraine, were studied. It provides significant tax, certain labor and other preferences and benefits. They stimulate the growth of the technological IT environment, attracting investments and increasing innovation.

Key words: wages, wages of employees, average wages, Diya.City.

https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2024.03.050

Received 22.04.2024

Постановка проблеми. В сучасних умовах господарювання основними факторами, що впливають на форми і системи оплати праці, є зміни суспільних форм праці, пов'язані з переминами в ринковому виробництві постіндустріального суспільства. І основні з них – це поява функцій людини, пов'язаних із інтелектуалізацією процесу праці, його комп'ютеризацією, цифровою трансформацією й використанням штучного інтелекту. Тому необхідним є утворення порівняно нових мірил оцінювання трудового внеску та відповідно оплати праці й заохочування державою таких питань. Разом з тим, на багатьох підприємствах України в останні роки спостерігалася ситуація, коли збільшення обсягів діяльності не корелювало із рівнем продуктивності праці. Цей процес не був пов'язаним із підвищенням заробітної плати та відрахувань від неї єдиного соціального внеску. Тому рівень оплати праці залишався дуже незначним і не покривав гідного рівня життя та необхідних процесів, що пов'язані з відтворенням робочої сили. Цифрова економіка як порядок економічних та суспільних відносин, що почали зароджуватися й прогресувати на основі досвіду інформаційного середовища, інформаційного простору й комп'ютерних технологій буття, збудувала початкові необхідні зародки для ефективного створення й застосування продуктів та здійснення ділових операцій на ринку. Постає необхідність визначити організаційні, правові та фінансові засади функціонування правового режиму, що запровадився б з метою стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні шляхом створення сприятливих умов для ведення інноваційного бізнесу, розбудови цифрової інфраструктури, залучення інвестицій, а також талановитих спеціалістів [1]. І ці питання безпосередньо корелюють з оплатою праці й заробітною платою загалом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання, що об'єктивно розглянуті в цій статті, не були предметом значного наукового дослідження, залежно від мети та змісту заробітної плати в умовах сталого розвитку економіки. Очевидно, що інтерес до них зростатиме, оскільки вони справедливо вважаються ефективним засобом формалізації теоретичних і наукових завдань у різних галузях знань, питань, у тому числі й заробітної плати як економічної категорії. Віддаючи належну повагу багатьом ученим, які внесли вагомий внесок у вирішення проблем окресленого кола питань, у рамках даної

статті буде приділено увагу лише тим, хто, на нашу думку, має безпосередній вплив на цю тему досліджень.

Класично, до питань заробітної плати велику увагу звернули в свій час Т. Мальтус, В. Нордгауз, Д. Рікардо, А. Сміт, П. Самуельсон, Ж. Сей, М. Туган-Барановський. Проблематика заробітної плати, оплати праці, середньої заробітної плати та напрямів їх удосконалення, регулювання оплати праці були предметом наукових досліджень багатьох учених й висвітлені достатньою мірою в наукових дослідженнях таких відомих вітчизняних вчених: Д. П. Богині, К. Г. Губіна, О. А. Грішнєвої, А. М. Колота, А. В. Кроленка, С. В. Кривенка, Н. Д. Лук'янченка, О. І. Матвійчук, С. В. Мочерного, О. Д. Новікова, О. А. Устенка, Л. В. Синяєвої, Я. В. Сімутіної, Л. Г. Ткаченка, Н. С. Шалімової, Ю. С. Шемчученко. Окремо виділимо таке. Галайда Т. О., Рябуха А. І. [6] дослідили європейський досвід застосування ефективних систем оплати праці та мотивації працівників підприємства. Порівняльний аналіз проблем оплати праці в Україні та країнах ЄС зроблено у монографії А. М. Колота, Г. Т. Кулікова, О. М. Поплавської [7]. В. Думанська узагальнила питання оплати праці й українські проблеми на тлі світових тенденцій [8]. П. М. Іванечко, Ю. М. Іванечко розкрили адаптацію європейської практики оподаткування – погляд на фонд оплати праці та спеціальні режими оподаткування [9]. Питанням рівня оплати праці приділено цікаву публікацію О. Степанової. В ній зазначається, що експерти дали оцінку валовій середньомісячній заробітній платі в доларовому еквіваленті за комерційним курсом. На підставі цього вони склали рейтинг різних країн світу з найвищою й найнижчою заробітною платою. Він засвідчив те, що найвищі оплати праці в світі отримують у таких сферах, як фінанси та енергетика. Також високі заробітні плати в шахтарів, юристів, лікарів, ІТ-спеціалістів й у сфері роздрібної торгівлі. Серед спеціальностей із високою оплатою названо учителів, що здивує українських педагогів. Найменше, згідно з цим дослідженням, отримують працівники адміністративної підтримки, готельного й ресторанного бізнесу й будівництва [2]. Із цієї публікації випливає, що у високотехнологічних країнах найвищий рівень оплати праці.

Метою роботи є дослідження організаційних, концептуальних теоретичних і практичних засад заробітної плати в системі економічних відносин сталого розвитку в процесі цифрової трансформації економіки.

Постановка завдання. Сформульована мета зумовила й передбачила науковий пошук теоретичних, нормативних та практичних засад оплати праці, зумовлених застосування нового законодавчого правового режиму, зокрема – Дія Сіті. Тому ми поставили саме ці питання для вирішення завдань статті.

Виклад основного матеріалу. В методологічному плані ми будуватимемо нашу позицію та міркування стосовно поставлених проблем у певній послідовності. Спочатку встановимо передумови її написання, а відтак – умови нашого уявлення реальної проблеми як основної початкової точки своїх тверджень. Далі на стадії дослідницького етапу здійснимо спробу формулювання своїх поглядів адекватно до мети написання статті й тих завдань, які ми повинні вирішити чи спростувати для доведення гіпотез. У заключній фазі сформулюємо висновки на підставі напрацьованого теоретичного та методологічного базису для перевірки суджень стосовно означеного кола питань.

Узагальненим показником, що визначає рівень заробітної плати, є середня заробітна плата. На рис. 1 наведено динаміку середньої заробітної плати в Україні по місяцях 2021 року як початкового показника.

Зауважимо, загальновідомо, що середня заробітна плата (номінальна) штатного працівника визначається діленням суми нарахованого фонду оплати праці штатних працівників (тарифні ставки (посадові оклади), премії, доплати, надбавки, оплата за невідпрацьований час, обов'язкові відрахування) на середньооблікову кількість цих працівників за відповідний місяць. Реальна заробітна плата характеризує купівельну

спроможність номінальної заробітної плати під впливом змін споживчих цін на товари й послуги, та рівня податків й обов’язкових платежів. Індекс реальної заробітної плати розраховується шляхом ділення індексу нарахованої номінальної заробітної плати (без урахування податку на доходи фізичних осіб та військового збору) на індекс споживчих цін [3].

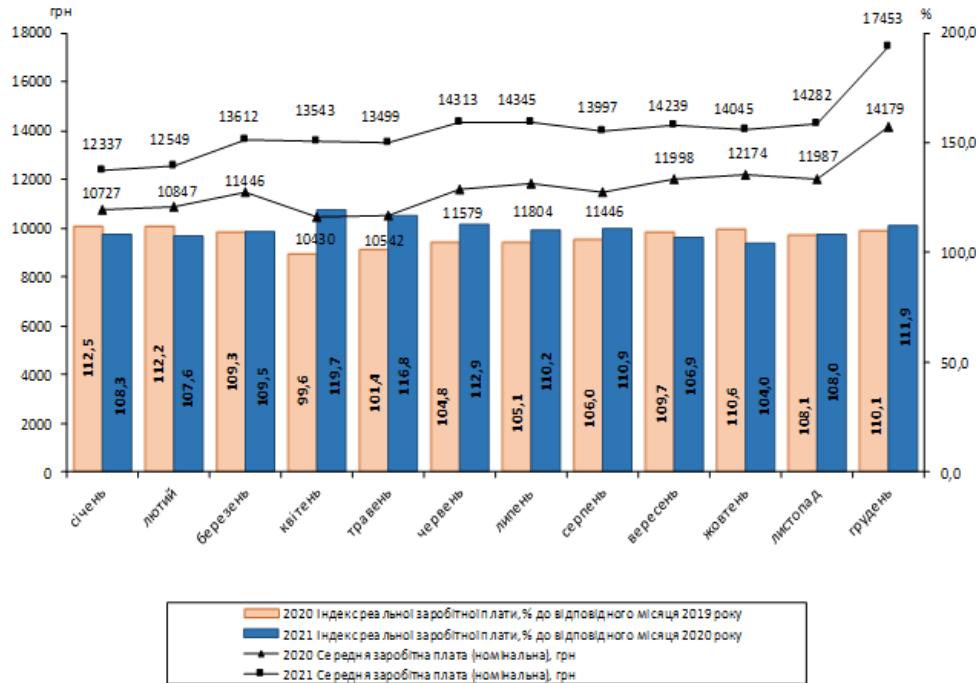


Рисунок 1. Динаміка середньої заробітної плати в Україні [3]

Відзначимо, що середня заробітна плата в доларовому еквіваленті за останні роки в Україні характеризується даними, що наведені в табл. 1.

Таблиця 1. Середня заробітна плата в Україні протягом 2015–2023 років [4]

Рік	Середня заробітна плата, грн	Середня заробітна плата, дол. США
2015	4207,33	162,60
2016	5187,33	203,02
2017	7105,42	267,16
2018	8867,33	325,99
2019	10503,75	406,40
2020	11596,60	430,21
2021	14017,80	514,41
2022	14857,00	371,00
2023	17442,00	477,00

На жаль, Україна посідає лише 107-й рядок у рейтингу із середньою заробітною платою в 477 доларів США. Науковці припускають, що на середні зарплати у більшості країн світу, в тому числі й України, значно позначилися пандемія та інфляція. Слід вказати ще й війну в Україні, що знищує її трудовий потенціал.

Слід вказати також на те, що існує взаємозв’язок між рівнем номінальної та реальної заробітної плати, зайнятстю та цінами й слід відрізняти це питання від обговорення впливу заробітної плати на зайнятість населення. Також науковці вказують на те, що спочатку слід аналізувати зв’язок між рівнем заробітної плати, рівнем цін і зайнятстю.

Ринок праці, який формує усі складові заробітної плати та його реформування, знаходяться в центрі теоретичних, наукових і політичних дискусій про те, як досягти високої зайнятості та знизити рівень безробіття. Проте війна внесла свої корективи, причому вони не в кращий бік на майбутнє для України. Повномасштабна навала «сусіда» призвела до того, що ринок праці спочатку майже завмер. У першому кварталі 2022 року значна частка українців, які до повномасштабної навали працювали, масово втратили роботу. Причинами цього стали руйнування підприємств, унеможливлення та зниження їхньої діяльності. Тому в 2022 році головним завданням менеджменту було домогтися переконання того, що незважаючи на війну підприємства працюватимуть і люди отримуватимуть заробітну плату, щоби забезпечити собі життя. Адже крім заробітної плати дуже визначним є психологічний стан людини і, насамперед, її звичайне відчуття віри у майбутнє. Уже в 2023–2024 роках на перший план вийшла значна трудова міграція працездатного населення в країни Європи та Америки, що спричинила нестачу працівників. І тому на ринку праці все більше вакансій, зростає частка жінок, що працюють через те, що чоловіки вступили до лав Збройних Сил України.

Слід вказати, що 2024 році економічна активність почала повертатися: кадровий потенціал та ринок праці показують значний рівень адаптивності. За оцінками Національного Банку України, протягом 2023 року в Україні зареєстровано 483,2 тис. безробітних, що на 45,6% менше, ніж роком раніше, у 2023 році безробіття склало близько 19%. Разом з тим, внесення змін до Закону про мобілізацію внесе свої корективи у майбутньому.

Відтак, попри усі зовнішні фактори бізнесу слід було б проводити певні структурні зміни, що торкнуться реорганізації, масштабування й потреб змінювати свою бізнес-модель діяльності. Це пояснюється тим, що ринок буде вужчим. Кількість працездатного населення, що проживає в Україні, стає меншою, разом з тим і споживання зменшиться. Також виникають значні потреби для забезпечення армії. Проте зберегти приблизні попередні обсяги виробництва стало значно складніше. Тому, щоби бути конкурентним, потрібно застосовувати енергоощадні технології (наявне значне руйнування енергетичної інфраструктури), здійснювати переозброєння та модернізацію, збільшувати ефективність виробничих процесів, проводити автоматизацію та роботизацію, застосовувати штучний інтелект для того, щоби значно знизити потребу в людському капіталі. А це вимагає значних інвестицій, піднімати заробітну плату, зрозуміти, як працювати з бронюванням працівників.

Новим позитивним підходом до легалізації заробітної плати, уникнення податкових ям в Україні став ЗУ «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні». Це один із реальних законодавчих актів, що дозволив бізнесу легалізуватися в оплаті праці. Законом України від 14 грудня 2021 року № 1946 «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законів України щодо стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» запроваджено правовий та податковий простір для ІТ-компаній в Україні Дія Сіті.

Відповідно до пункту 9 частини першої статті 1 Закону України від 15 липня 2021 року № 1667-IX «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні правовий режим Дія Сіті – це сукупність правових норм, якими визначаються права та обов'язки особи, що виникають, змінюються та припиняються у зв'язку зі зверненням про набуття, набуттям та втратою статусу резидента Дія Сіті, а також особливості регулювання відносин за участю резидента Дія Сіті і щодо участі у його статутному капіталі. Тобто Дія Сіті – це унікальний правовий та податковий простір для ІТ-компаній в Україні, особливостями якого є:

– низькі податкові ставки (податок на прибуток 9 або 18 відсотків, залежно від обраного режиму та податків на оплату праці (податок на доходи фізичних осіб – 5 відсотків, ЄСВ – 22 відсотки від мінімальної зарплати, 1,5 відсотка – військовий збір);

- альтернативна модель найму (згідно з Кодексом законів про працю України чи співпраці з ФОП, може підписати GIG-контракт, доступний лише резидентам Дія Сіті);
- правовий режим Дія Сіті встановлюється на необмежений термін, але не менш як на 25 років з дня внесення до реєстру Дія Сіті запису про першого резидента Дія Сіті [14].

Згідно із даним Законом резидент Дія Сіті повинен здійснювати відповідні види діяльності (комп'ютерне програмування, консультування з питань інформатизації, діяльність з керування комп'ютерним устаткуванням, видання комп'ютерних ігор та інших програм, надання програмних продуктів у режимі «онлайн», освітня діяльність у галузі ІТ, кібербезпека тощо), розмір середньої місячної винагороди працівникам і гіг-спеціалістам (у разі залучення) за кожен календарний місяць звітного періоду – не менше 1200 євро, середньооблікову кількість працівників і гіг-спеціалістів (у разі залучення) резидента Дія Сіті за підсумками кожного календарного місяця звітного періоду – не менше 9, сума кваліфікованого доходу юридичної особи – не менше 90 відсотків [1].

Особливі нормативно-правові та податкові засади Дія Сіті мають за ціль перетворити Україну на сильний технологічний простір. Зараз його переваги уже використовують близько 830 компаній. У них працюють більше 62 тисячі спеціалістів з різних країн. У 2023 році учасники Дія Сіті уже сплатили до бюджету різних рівнів понад 8,5 млрд грн [5].

Дія Сіті також надає значні податкові пільги для інвесторів у частині заробітної плати. Наприклад, звільнено від оподаткування податком на доходи фізичних осіб за ставкою 9 відсотків дивіденди, що будуть виплачені не частіше одного разу за 2 роки. Також не оподатковується дохід від продажу часток у підприємстві-резиденті України, якщо вона була власністю не менше одного року. Також запроваджено податкову знижку для фізичних осіб у разі купівлі часток у підприємстві стартапі, що є резидентом Дія Сіті в Україні. Усі ці механізми дозволять ІТ підприємствам активно залучити значні інвестиції для розвитку й масштабування свого бізнесу. А це – майбутнє української економіки.

Висновки. Ми не претендуємо на загальну наукову винятковість наших думок. Проте вважаємо, що надання податкових пільг сприятиме легалізації заробітної плати, а відтак – наповненості бюджетів усіх рівнів. Поряд з цим вважаємо, що вищенаведені проблеми вимагають комплексного підходу до вирішення, включаючи економічні реформи, боротьбу з корупцією, підвищення продуктивності праці, поліпшення умов праці та соціального захисту. А відтак – додаткових наукових пошуків та порад з боку бізнесу. При цьому без належного нормативно-правового забезпечення процесів регулювання заробітної плати є неможливим подальший європейський шлях України.

Conclusions. We do not claim the general scientific exclusivity of our opinions. However, we believe that the provision of tax benefits will contribute to the legalization of wages, and therefore to the fullness of budgets at all levels. Along with this, we believe that the above-mentioned problems require a comprehensive approach to solving them, including economic reforms, the fight against corruption, increasing labor productivity, improving working conditions and social protection. And therefore – additional scientific research and advice from the business side. At the same time, the further European path of Ukraine is impossible without proper regulatory and legal support for wage regulation processes.

Список використаних джерел

1. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: Закон України від 15.07.2021 № 1667-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text> (дата звернення: 20.11.2023).

2. Складено рейтинг країн із найвищими зарплатами. URL: <https://expert.in.ua/world/07042024-skladeno-rejtyng-krayin-iz-najvyshhymy-zarplatamy/> (дата звернення: 20.11.2023).
3. Індекс реальної заробітної плати. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/index/2020/> (дата звернення: 20.11.2023).
4. Середня заробітна плата в Україні. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%BD%D1%8F_%D0%B7%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B1%D1%96%D1%82%D0%BD%D0%B0_%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B0_%D0%B2_%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D1%96 (дата звернення: 20.11.2023).
5. 2 роки простору Дія.City: топові компанії серед резидентів, мільярди сплачених податків та висока оцінка бізнесу. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/2-roky-prostoru-diiacity-topovi-kompanii-sered-rezydentiv-miliardy-splachenykh-podatkov-ta-vysoka-otsinka-biznesu> (дата звернення: 20.11.2023).
6. Галайда Т. О., Рябуха А. І. Європейський досвід застосування ефективних систем оплати праці та мотивації працівників підприємства. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Економічні науки. 2016. Вип. 16 (1). С. 65–68.
7. Дослідження проблем оплати праці : порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС) : монографія. А. М. Колот, Г. Т. Куліков, О. М. Поплавська [та ін.]. Київ: КНЕУ, 2008. 274 с.
8. Думанська В. Оплата праці: українські проблеми на тлі світових тенденцій. Україна: аспекти праці. 2015. № 2. С. 35–40.
9. Іванченко П. М., Іванченко Ю. М. Адаптація європейської практики оподаткування: погляд на фонд оплати праці та спецрежими оподаткування. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Економіка. 2015. Вип. 1 (2). С. 91–94.
10. Конвенція про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються № 131, від 3 червня 1970 р. Міжнародна організація праці. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_149. (дата звернення: 19.04.2024).
11. Машевська А. А. Правове регулювання обліку оплати праці на підприємствах сільського господарства. Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики. 2017. № 2. С. 93–103.
12. Соціальний діалог з позицій країн ЄС. URL: <http://www.viche.info/journal/2197/> (дата звернення: 19.04.2024).
13. Тибінка Г., Сікора О., Мартинюк Н. Іноземний досвід застосування різних систем оплати праці та можливості їх використання в Україні. Аграрна економіка. 2017. Т. 10, № 3–4. С. 120–126.
14. Стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: що відомо про Дія Сіті. URL: <https://rv.tax.gov.ua/media-ark/news-ark/609180.html> (дата звернення: 19.04.2024).

References

1. Pro stymulivannia rozvytku tsyfrovoy ekonomiky v Ukraini: Zakon Ukrayiny vid 15.07.2021 № 1667-IX. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text> (accessed 20 November 2023).
2. Skladeno reitynh krain iz naivyshchymy zarplatamy. Available at: <https://expert.in.ua/world/07042024-skladeno-rejtyng-krayin-iz-najvyshhymy-zarplatamy/> (accessed 20 November 2023).
3. Indeks realnoi zarobitnoi platy. Available at: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/index/2020/> (accessed 20 November 2023).
4. Serednia zarobitna plata v Ukraini. Available at: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%BD%D1%8F_%D0%B7%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B1%D1%96%D1%82%D0%BD%D0%B0_%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B0_%D0%B2_%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D1%96 (accessed 20 November 2023).
5. 2 roky prostoru Diia.City: topovi kompanii sered rezydentiv, miliardy splachenykh podatkiv ta vysoka otsinka biznesu. Available at: <https://www.kmu.gov.ua/news/2-roky-prostoru-diiacity-topovi-kompanii-sered-rezydentiv-miliardy-splachenykh-podatkov-ta-vysoka-otsinka-biznesu> (accessed 20 November 2023).
6. Halaida T. O., Riabukha A. I. (2016). Yevropeyskyi dosvid zastosuvannia efektyvnykh system oplaty pratsi ta motyvatsii pratsivnykiv pidpriemstva [European experience in the application of effective systems of remuneration and motivation of the company's employees]. Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Ser.Ekonomichni nauky, vol. 16 (1), pp. 65–68.
7. A. M. Kolot, H. T. Kulikov, O. M. Poplavskaya ta in. (2008). Doslidzhennia problem oplaty pratsi : porivnialnyi analiz (Ukraina ta krainy YeS) [Study of labor problems: comparative analysis (Ukraine and EU countries)]: monohrafiia. Kyiv: KNEU.
8. Dumanska V. (2015). Oplata pratsi: ukrainski problemy na tli svitovykh tendentsii [Wages: Ukrainian problems against the background of world trends]. Ukraina: aspekty pratsi, no. 2, pp. 35–40.

9. Ivanechko P. M., Ivanechko Yu. M. (2015). Adaptatsiia yevropeiskoi praktyky opodatkuвання: pohliad na fond oplaty pratsi ta spetsrezhymy opodatkuвання [Adaptation of the European practice of taxation: a view on the wage fund and special taxation regimes]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho universytetu. Serii: Ekonomika*, vol. 1 (2), pp. 91–94.
10. Konventsiiia pro vstanovlennia minimalnoi zarobitnoi platy z osoblyvym urakhuvanniam krain, shcho rozvyvaiutsia № 131, vid 3 chervnia 1970 r. Mizhnarodna orhanizatsiia pratsi. Available at: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_149 (accessed 19 April 2024).
11. Mashevska A. A. (2017). Pravove rehuliuвання obliku oplaty pratsi na pidpriemstvakh silskohohospodarstva [Legal regulation of payroll accounting at agricultural enterprises]. *Ekonomika. Finansy. Menedzhment: aktualni pytannia nauky i praktyky*, no. 2, pp. 93–103.
12. Sotsialnyi dialoh z pozytsii krain YeS. Available at: <http://www.viche.info/journal/2197/> (accessed 19 April 2024).
13. Tybinka H., Sikora O., Martyniuk N. (2017). Inozemnyi dosvid zastosuvannia riznykh system oplaty pratsi ta mozhyvosti yikh vykorystannia v Ukraini [Foreign experience in the application of various labor payment systems and the possibility of their use in Ukraine]. *Ahrarna ekonomika*, vol. 10, no. 3–4, pp. 120–126.
14. Stymuliuvannia rozvytku tsyfrovoy ekonomiky v Ukraini: shcho vidomo pro Diia Siti. Available at: <https://rv.tax.gov.ua/media-ark/news-ark/609180.html> (accessed 19 April 2024).