

DOI: [10.32702/2307-2105-2019.6.153](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2019.6.153)

УДК 331.2:001.891.3

*А. А. Машевська,  
асистент кафедри бухгалтерського обліку,  
Вінницький національний аграрний університет  
DOI: 0000-0001-9514-504X*

## **НАУКОВІ ТА ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РЕФОРМУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

*A. A. Mashevskaya  
assistant lecturer of the department of accounting  
Vinnytsia National Agrarian University*

### **SCIENTIFIC AND THEORETICAL ASPECTS OF REFORMATION OF LOAN PAYMENT**

*В статті розглядаються наукові та теоретичні аспекти реформування системи оплати праці в Україні, при цьому зазначаються основні й актуальні недоліки системи оплати праці в сучасних умовах, економічні і соціальні наслідки нераціональної оплати праці, також досліджуються проблеми механізму оплати праці, які наданий момент є актуальними в державі та визначаються соціально-економічні наслідки реформування оплати праці. Наголошується на важливості чіткого визначення стратегії формування системи оплати праці, яка б відповідала усім вимогам та потребам. Зазначені основні причини низької заробітної плати в Україні та запропоновані напрями удосконалення організації оплати праці. Досліджено, що реформування оплати праці на підприємствах сприятиме підвищенню конкурентоспроможності на ринку праці, а також підвищенню зацікавленості працюючих у продуктивній, якісній та ефективній роботі. Крім того, зазначається, про важливу роль заробітної плати в забезпеченні сталого розвитку країни, адже всі господарські процеси, що здійснюються завжди пов'язані із працею та її оплатою.*

*The article deals with the scientific and theoretical aspects of reforming the system of remuneration in Ukraine, while highlighting the main and actual shortcomings of the system of remuneration in modern conditions, the economic and social consequences of irregular wages, and examining the problems of the mechanism of remuneration, which are given moment in the state are relevant. and the socio-economic consequences of wage reform are determined.*

*It is emphasized on the importance of a clear definition of the strategy for the formation of a wage system that meets all requirements and needs. These are the main reasons for low wages in Ukraine and the proposed directions for improving the organization of remuneration. It is researched that wage reform at enterprises will increase the competitiveness of the labor market, as well as increase the interest of employees in productive, qualitative and efficient work. In addition, it is noted about the important role of wages in ensuring sustainable development of the country, because all the economic processes that are carried out are always related to labor and its payment.*

*Today, wages are the main source of income for workers, and certainly an important means of influencing the improvement of labor discipline of workers. After all, it is wages that play an*

*important role in ensuring sustainable development of the country, and all economic processes that are always carried out are connected with labor and its payment. And the wages and the organization of an effective system of remuneration are one of the most important problems of the labor market in Ukraine.*

*Problems of reforming and improving the system of remuneration were studied by many domestic and foreign economists such as B.M. Genkin, N. Pavlovskaya, Balkin VN, McCulloch JR, Roberts J., A. Kolot and others. But despite a large number of publications on wage reform, the search for effective tools for influencing wages remains quite relevant.*

*Today, the remuneration of labor in the system of socio-economic relations is central. After all, the salary is an integral part of a large economic mechanism that affects the interests of the entire working population of the country and affects all market structures, which is the structure of production, the technological level of production, its efficiency, labor quality, price dynamics and inflation.*

**Ключові слова:** *оплата праці; реформування; система оплати праці; регулювання системи оплати праці; робоча сила; заробітна плата; посадовий оклад.*

**Key words:** *pay; reform; wage system; wage system regulation; labor force; wages; salary.*

**Постановка проблеми.** Сьогодні заробітна плата є основним джерелом доходів працівників, і звісно важливим засобом впливу на покращення трудової дисципліни працюючих. Адже, саме заробітна плата відіграє велику роль в забезпеченні сталого розвитку країни, а всі господарські процеси, що здійснюються завжди пов'язані із працею та її оплатою. І саме заробітна плата та організація ефективної системи оплати праці є однією з найважливіших проблем ринку праці в Україні.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Наукові та теоретичні аспекти реформування оплати праці досліджували багато вітчизняних та зарубіжних економістів-вчених таких як, Б.М. Генкін, Н.Павловська, Балкін В.Н., МакКуллох Дж.Р., Робертс Дж., А.Колот та інші. Але не зважаючи на значну кількість публікацій, які присвячені реформуванню оплати праці, все ж таки, доволі актуальним залишається пошук ефективних та кардинальних рішень, які будуть мати можливість вплинути на розмір заробітної плати.

**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** Метою написання статті є висвітлення наукових та теоретичних аспектів сучасних проблем реформування оплати праці.

#### **Виклад основного матеріалу.**

На сучасному етапі розвитку держави основним інструментом реалізації державної політики соціального захисту працюючих є методи задоволення матеріальних потреб, раціональна організація заробітної плати.

Процес реформування оплати праці в Україні розпочався в 1991 році ухваленням Закону України «Про підприємства в Україні»: підприємства набули права самостійно встановлювати форми, системи і розміри оплати праці, а також інші види доходів працівників, визначати фонд оплати праці без обмеження його зростання з боку державних органів. Декрет Кабінету Міністрів «Про оплату праці», ухвалений у 1992 році, заклав правову базу підготовленого й ухваленого в 1995 р. Закону України «Про оплату праці», з 1993 р. діє Закон України «Про колективні договори і угоди».

На основі цих законодавчих актів про перехід від централізованої організації заробітної плати до колективно-договірних принципів її регулювання були розроблені механізми встановлення розмірів мінімальної заробітної плати, державного і колективно-договірного регулювання оплати праці. [1, с.83-86].

У 1994 році були спроби провести реформи, які могли б стабілізувати заробітну плату та знизити темпи зростання інфляції. Але на практиці виявилось, що номінальна заробітна плата, наприклад, за 1996-1999 рр. збільшилася на 40%, тоді як рівень інфляції за цей період становив 89%. Більше того, в 90-х роках практикувалося штучне обмеження зростання заробітної плати, що призвело до безпрецедентного зниження реальної заробітної плати порівняно з продуктивністю праці [2; 1, с.84].

Починаючи з 2000 року почались зміни в кращу сторону, в той час заробітна плата почала більш-менш стабілізуватися. Таких змін вдалося досягти з того часу коли Президент України наприкінці 2000 року підписав Концепцію подальшого реформування оплати праці в Україні. В Концепції було запропоновано збільшити рівень заробітної плати, запровадити ефективні способи індексації заробітної плати та не допускати збільшення споживчих цін.

Заробітна плата повинна залежати безпосередньо від результатів праці і в той же час впливати на її показники, стимулювати розвиток виробництва, ефективність праці, підвищення кількісних та якісних результатів праці. Головним і визначальним елементом трудового процесу являється працівник з його вмінням і кваліфікацією, відношенням до праці, потребами і можливостями їх задоволення [3].

Проблеми регулювання і управління процесами формування і зростання заробітної плати в умовах планової економіки вирішувалися в руслі закону розподілу по праці [4].

В умовах ринкової економіки заробітна плата - це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю і її пропозиції і виражає ринкову вартість використання найманої праці. Як соціально - економічна категорія заробітна плата служить основним засобом задоволення особистих потреб працюючих, економічним важелем, що стимулює розвиток суспільного виробництва, зростання продуктивності праці, скорочення витрат на виробництво, засобом перерозподілу кадрів по галузях народного господарства [5, с.6].

У соціально-економічному ракурсі на заробітну плату покладені функції: – відтворювальна (як основне джерело доходів населення);

– стимулююча (чим вища якість та результативність праці робітника, тим вищий рівень заробітної плати);

– регулююча (заробітна плата сприяє розподілу трудових ресурсів відповідно до ринкової кон'юнктури регіонів);

– соціальна (забезпечує принцип соціальної справедливості, за якої виконання однакових обов'язків передбачає однакову оплату) [4].

Усі перелічені функції тісно взаємопов'язані, й лише при їх сукупному виконанні досягається ефективна організація заробітної плати. Будь-яке протиставлення, якоїсь із перелічених функцій сприяє розвитку кризових явищ в країні [6].

Але в сучасних умовах, заробітна плата виконує в Україні виконує такі функції:

- Збереження зайнятості ціною зниження заробітної плати;

- Забезпечення соціальних гарантій;

- Стимування інфляції (шляхом несвоєчасної виплати заробітної плати);

- поширення нелегальної діяльності та вторинної зайнятості;

посилення мобільності робочої сили [6].

У зв'язку із змінами в економічному та соціальному розвитку нашої країни істотно змінюється і політика в області оплати праці, соціальної підтримки і захисту працівників. Багато функцій держави по реалізації цієї політики покладено безпосередньо на підприємства, які самостійно встановлюють форми, системи і розміри оплати праці, матеріального стимулювання його результатів [5].

Сьогодні при визначенні конкурентоспроможності економіки України наголошують на низькій вартості робочої сили. Таке твердження не відповідає поточним та стратегічним завданням соціально-економічного розвитку країни. Адже, це значно сприяє демотивації учасників ринку праці до підвищення професійно-кваліфікаційного рівня та призводить до зменшення можливостей використання людського потенціалу як конкурентної переваги, підвищення рівня конкурентоспроможності національної робочої сили. Також низька заробітна плата веде за собою зменшення попиту населення, особливо на товари попереднього вибору, тому зменшує внутрішній попит на ринку [1, с.83].

Як зазначалось раніше, що одне з основних місць в системі як соціальних так і економічних відносин займає оплата праці. Тому що, саме заробітна плата виступає важливою складовою тієї частки економічного механізму, що включає всі потреби працюючих і безпосередньо зачіпає різні структури ринку, їх ефективність і звичайно – якість робочої сили. Реформування оплати праці має продовжуватись, охоплюючи всі ринкові і не ринкові сектори економіки. Тому необхідно застосовувати комплексний підхід для реалізації такого механізму.

Зазначимо основні напрямки реалізації такого механізму є:

✓ підвищення на внутрішньому ринку платоспроможного попиту;

✓ забезпечення раціонального співвідношення в оплаті праці працівників бюджетної та не бюджетної сфер [1, с.85].

Найгострішою соціальною проблемою України є критично великий розрив між високою вартістю життя і низькою ціною праці.

Наявність цієї проблеми зумовлена тим, що в Україні з початку незалежності владна «еліта» сповідувала хибну політику дешевої робочої сили та будувала сировину модель економіки, як наслідок знецінення праці, зниження рівня професійності робітників, бідність і масова трудова міграція [7].

Заробітна плата як плата за працю висувається на перший план тому, що серед всіх економічних ресурсів це найбільш дорогий елемент, але і з тієї причини, що для більшості населення це, по суті, єдиний або принаймні, головне джерело доходу. Тому питання, пов'язані із заробітною платою (її величиною, формою нарахування і виплати та ін.), є одними з найбільш актуальних як для працівників, так і для роботодавців. На першому місці по важливості серед факторів, що впливають на ефективність використання робочої сили, стоїть система оплати праці. Саме заробітна плата, а найчастіше тільки вона є тією причиною, яка змушує робітника виконувати якісно свою роботу [5].

Використання існуючого кваліфікаційного і творчого потенціалу має повністю залежати від наукової обґрунтованості і вибору методів ув'язки заробітної плати з кваліфікацією, змістом виконуваної роботи, результатами праці й умовами, в яких вона здійснюється. Матеріальне стимулювання в сучасних умовах застосовується здебільшого в комплексі з організаційно-технічними заходами, пов'язаними з підвищенням змістовності праці, поліпшенням її умов [8, с. 143].

Слід згадати і про те що існує невідповідність системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів сучасним вимогам соціально-економічного розвитку країни, яка полягає у неадекватності обсягів, структури і форм професійного навчання кадрів потребам національного ринку праці, низькій мотивації роботодавців у підвищенні професійного рівня і конкурентоспроможності вітчизняної робочої сили

та недооцінці відповідними владними структурами важливості і значимості розвитку трудового потенціалу для потреб соціально-економічного розвитку країни [5].

Потребують поліпшення якісні характеристики робочих місць за умовами, оплатою праці та професійним рівнем працівників. Наявність на робочих місцях незадовільних умов праці та низькі розміри заробітної плати у значній кількості працівників, відсутність внаслідок цих та інших виробничих чинників мотивації у підвищенні якості робочої сили, зростання обсягів вимушеної неповної зайнятості, інші проблемами соціально-економічного розвитку країни спричиняють значні обсяги валового обороту робочої сили на підприємствах. Це в кінцевому підсумку призводить до зростання безробіття, зниження продуктивності праці та конкурентоспроможності вітчизняного виробництва і зумовлює формування внутрішніх та зовнішніх міграційних потоків робочої сили з метою пошуку привабливої роботи. [5].

Отже, фактичні витрати на утримання вітчизняної робочої сили є недостатніми для її розширеного відтворення. Це негативно позначається на економічній активності працездатного населення та мотивації працівників у підвищенні своєї кваліфікації, не сприяє росту їхнього професійного рівня та підвищенню конкурентоспроможності на ринку праці і є однією з основних причин відтоку кваліфікованої робочої сили за кордон. Крім зазначених вище проблем, в економіці та сфері зайнятості населення країни існують також , зокрема, такі проблеми:

- відсутня належна (ефективна) державна підтримка розвитку пріоритетних галузей економіки, малого і середнього підприємництва, модернізації виробництва внаслідок існування значних масштабів корупції в усіх сферах життя країни, діяльності монополюльно олігархічного крупного бізнесу, наявності складних дозвільних процедур та адміністративних бар'єрів у сфері господарської діяльності, недосконаlostі, зокрема, інвестиційної політики держави;

- спостерігається тенденція щодо зменшення кількості працівників, зайнятих у високотехнологічних і наукомістких видах діяльності, головним чином у зв'язку з відсутністю належної державної підтримки розвитку цих видів діяльності;

- погіршується ситуація із працевлаштуванням соціально вразливих верств населення (молоді, жінок, осіб з інвалідністю, колишніх військовослужбовців тощо), що свідчить про відсутність належного забезпечення державою реалізації їхнього конституційного права на працю;

- значної гостроти набувають проблеми працевлаштування громадян, що переселяються з конфліктних регіонів в інші регіони країни, на новому місці їх проживання, а також трудової реабілітації та зайнятості демобілізованих учасників бойових дій на південному сході України.

- зберігається практика застосування вибіркового підходу при вирішенні питань прийняття та звільнення з роботи працівників залежно від їхньої статі, віку, стану здоров'я, що є порушенням законодавства в частині недопущення проявів дискримінації у сфері зайнятості населення;

- мають місце також інші порушення законодавства про працю та про зайнятість населення, що є наслідком, зокрема, недостатньої роботи щодо забезпечення реалізації трудових прав і гарантій працівників [5].

Деякі роботодавці стверджують, що в нас мала зарплата, тому що низька продуктивність праці. Однак не слід забувати, що продуктивність праці на 95% залежить від роботодавця: його здатності ефективно організувати процес виробництва, впровадити сучасні технології, навчити і підвищити кваліфікацію свого працівника.

Середньомісячна зарплата жінок в Україні складає лише 75% зарплати чоловіків.

Проте, і занижену зарплату недобросовісні роботодавці не вчасно сплачують, заборгованість з виплати заробітної плати досягла рекордного показника у більш ніж 2,7 млрд.грн [7].

Так, для досягнення цих цілей можна запропонувати декілька напрямків реструктуризації в системі соціально-економічних відносин, які необхідно проводити в комплексі. По перше, ефективним є перехід від фіксації мінімальної заробітної плати до впровадження соціального стандарту відтворення працівника. Цей стандарт являється гарантією високого рівня життя працівників, він забезпечується державою. Такий стандарт – це гарантія високого рівня життя, який держава зобов'язується забезпечувати. Аналогічні стандарти вже використовуються в світі. Міжнародна практика свідчить про ефективність переходу до таких стандартів, адже вони дозволяють суспільству отримувати чіткий план розвитку людського капіталу країни [9].

Далі, необхідно провести безпосередні зміни в ринковому секторі. Бізнес повинен бути заохоченим до підвищення оплати праці на підприємствах та до створення нових високооплачуваних робочих місць. Це, наприклад, може реалізуватися за допомогою надання підприємствам податкового кредиту в розмірі, необхідному для облаштування нових робочих місць чи підвищення продуктивності вже існуючих. Основною проблемою ринку праці в Україні сьогодні є те, що спостерігається перерозподіл зайнятості в сторону некваліфікованої робочої сили. Чисельність працівників найпростіших професій зросла на 43,2% при скороченні чисельності кваліфікованих та освічених працівників [9].

Існує тенденція виїзду першокласних фахівців за кордон саме через низьку оплату своєї праці в країні. Посилення мотивації праці – є основним рушієм реалізації праці. За основу для вирішення цієї проблеми можна використати досвід іноземних країн. За кордоном при оплаті праці застосовують якісні, а не кількісні показники діяльності. Тобто, пріоритет якісних показників повинна виражати перевага в оплаті розумової праці порівняно з фізичною. Так, заробітна плата працівників розумової праці в середньому перевищує заробіток робітників: у Німеччині – на 20%; Італії та Данії – на 22%; Люксембурзі – на 44%; Франції та Бельгії – на 61%. [9].

Таким чином, реалізація основних засад соціально-економічної політики держави має забезпечити комплексний підхід щодо розв'язання проблем у сфері зайнятості населення, зокрема, шляхом координації

зусиль центральних та місцевих органів виконавчої влади, вдосконалення механізмів державного регулювання всіх сфер економіки.

Отже, стан зайнятості населення визначається економічною ситуацією: чим більше створюється робочих місць і чим більше вони відповідають пропозиції робочої сили, тим кращі перспективи для зростання зайнятості та зменшення безробіття населення країни.

В умовах проведення в країні соціально-економічних реформ нагальною потребою є прийняття відповідного урядового рішення для визначення основних напрямів реалізації та пріоритетних завдань державної політики у сфері зайнятості населення, а також затвердження комплексного плану заходів щодо державного регулювання зайнятості населення на середньостроковий період. Прийняття та забезпечення реалізації такого урядового рішення сприятиме поліпшенню ситуації у сфері зайнятості населення [5].

#### **Висновки.**

Отже, для вирішення проблеми реформування оплати праці в Україні було започатковано Декретом Кабінету Міністрів «Про оплату праці», законами «Про оплату праці» та інші. І основною метою запроваджених документів і проведених досліджень було здійснити перехід від централізованої організації заробітної плати до колективно-договірного її регулювання. Адже вирішення питань реформування оплати праці, на думку науковців, полягає у виконанні таких завдань:

- ✓ науково обгрунтоване нормативно-методичне забезпечення процесу реформування оплати праці;
- ✓ систематичне вивчення і узагальнення зарубіжного досвіду з проблем оплати праці із визначення можливостей його застосування в Україні;
- ✓ розв'язання спірних, дискусійних питань з оплати праці

Таким чином, реформування системи оплати праці представляє собою постійний процес вдосконалення основних елементів, які забезпечують дієвість механізму та враховують соціальні, економічні та демографічні аспекти державного регулювання даної сфери [4].

Важливим засобом реформування заробітної плати сьогодні має стати підвищення її купівельної спроможності, тобто зростання реальної заробітної плати.

Удосконалення регулювання оплати праці на рівні держави має забезпечити успішне її реформування. Для здійснення швидкого реформування оплати праці, і як наслідок – підвищення рівня життя, саме перше потрібно удосконалювати та змінювати законодавчу систему з питань заробітної плати обов'язково орієнтуючись на міжнародні стандарти.

#### **Список літератури.**

1. Побережець О. В. Питання реформування оплати праці в Україні. *Проблеми ринку та розвитку регіонів України в XXI столітті*: зб. матеріалів доп. учасн. VII Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції. м. Одеса: 2016. С.83-86 – URL: <https://economics.opu.ua/files/science/ipreed/2016/84.pdf>. (дата звернення 03.06.2019)
2. Концепція дальшого реформування в Україні від 25 грудня 2000 р. №1375/2000 [Електронний ресурс]. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1375/2000>. (дата звернення 03.06.2019)
3. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности): [учебное пособие]. - 4-е изд., стереотип / А.В. Калина. – К.: МАУП, 2003. – 312с.
4. Шулъгінова Л.А. Науково-теоретичні аспекти регулювання оплати праці. URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2011-2/doc/1/09.pdf>. (дата звернення 05.06.2019)
5. Зайнятість, праця та соціальний захист населення: вітчизняний та зарубіжний досвід. // Колективна монографія за ред. к.е.н., професора Т. М. Кір'ян. – К.: 2017. – 245 с. URL: <http://ipzn.org.ua/wp-content/uploads/2018/01/Kolektyvna-monografiya-2017-rik..pdf>. (дата звернення 01.06.2019)
6. Лепьохіна І.О. Теоретичні аспекти формування заробітної плати та її функції. *Вісник ЖДТУ*. 2011. № 2 (56). URL: <http://eztuir.ztu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/4669/1/15.pdf>. (дата звернення 04.05.2019)
7. Реформа оплати праці в Україні: названо основні проблеми [Електронний ресурс] // Політека. – 2018. – URL: [https://politeka.net/ua/news/economics/786755-reforma-oplaty-truda-v-ukraine-nazvany-osnovnyye-problemy/#goog\\_618300399](https://politeka.net/ua/news/economics/786755-reforma-oplaty-truda-v-ukraine-nazvany-osnovnyye-problemy/#goog_618300399). (дата звернення 02.03.2019)
8. Завіновська Г.Т. Економічні праці: [навч.посіб.] / Г.Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2003. – 300с. URL:<http://studentbooks.com.ua/content/view/128/39/> (дата звернення 02.03.2019)
9. Затайнайченко К. Необхідність реформування в системі оплати праці України, основні напрямки реалізації реформ. *Проблеми та перспективи розвитку науки на початку третього тисячоліття у країнах СНД*: зб. матеріалів доп. учасн. XVIII Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції. м. Переяслав-Хмельницький. 2013. URL: <http://oldconf.neasmo.org.ua/node/2134>. (дата звернення 03.06.2019)

#### **References.**

1. Poberezhets, O. V. (2016), "The issue of wage reform in Ukraine. Problems of the market and development of regions of Ukraine in the XXI century", *zb. materialiv dop. uchasn. VII Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi internet-konferentsii* [A collection of materials of the VII International scientific and practical internet conference], Odesa, Ukraine, pp.83-86, [Online], available at: <https://economics.opu.ua/files/science/ipreed/2016/84.pdf> (Accessed 03 June 2019).
2. The Verkhovna Rada of Ukraine (2000), Concept of further reformation in Ukraine from December 25, 2000 №1375 / 2000, [Online], available at: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1375/2000> (Accessed 03 June 2019).

3. Kalina, A.V. (2003), *Organizacija i oplata truda v uslovijah rynka (aspekt jeffektivnosti)* [Organization and payment of labor in the market conditions (aspect of efficiency)], 4th ed., MAUP, Kyiv, Ukraine, P. 312.
4. Shulhinova, L.A. "Theoretical and theoretical aspects of regulation of wages", [Online], available at: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2011-2/doc/1/09.pdf>. (Accessed 05 June 2019).
5. Kirian, T. M. and others (2017), *Zainiatist, pratsia ta sotsialnyi zakhyst naseleennia: vitchyzniani ta zarubizhnyi dosvid* [Employment, labor and social protection of the population: domestic and foreign experience], Kyiv, Ukraine, P. 245, [Online], available at: <http://ipzn.org.ua/wp-content/uploads/2018/01/Kolektyvna-monografiya-2017-rik..pdf>. (Accessed 01 June 2019).
6. Lepokhina, I.O. (2011), "Theoretical aspects of wage formation and its functions", *Visnyk ZhDTU*, vol. 2 (56), [Online], available at: <http://eztuir.ztu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/4669/1/15.pdf>. (Accessed 04 May 2019).
7. "Reform of wages in Ukraine: named the main problems", *Politeka*, 2018, [Online], available at: [https://politeka.net/ua/news/economics/786755-reforma-oplaty-truda-v-ukraine-nazvany-osnovnye-problemy/#goog\\_618300399](https://politeka.net/ua/news/economics/786755-reforma-oplaty-truda-v-ukraine-nazvany-osnovnye-problemy/#goog_618300399) (Accessed 02 March 2019).
8. Zavinovska, H.T. (2003), *Ekonomichni pratsi* [Economic works], KNEU, Kyiv, Ukraine, P. 300, [Online], available at: <http://studentbooks.com.ua/content/view/128/39/> (Accessed 02 March 2019).
9. Zatyvaichenko, K. (2013), "The need for reforming Ukraine's labor remuneration system, the main directions of implementation of reforms", *Zb. materialiv dop. uchasn. XVIII Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi internet-konferentsii. m. Pereiaslav-Khmelnytskyi* [A collection of materials of the XVIII International Scientific and Practical Internet Conference. Pereiaslav-Khmelnytsky city], *Problemy ta perspektyvy rozvytku nauky na pochatku tretoho tysiacholittia u krainakh SND* [Problems and prospects for the development of science at the beginning of the third millennium in the CIS countries], [Online], available at: <http://oldconf.neasmo.org.ua/node/2134> (Accessed 03 June 2019).

Стаття надійшла до редакції 12.06.2019 р.