

Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 975 від 11.07.2019). Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292. Ефективна економіка. 2025. № 3.

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.3.79>

УДК 331.2:331.4

Н. О. Кучабський,

*аспірант (здобувач вищої освіти ступеня доктора філософії)
за спеціальністю 071 «Облік і оподаткування» кафедри фінансового
контролю та аудиту, Західноукраїнський національний університет*

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-2689-7277>

ЕФЕКТИВНІСТЬ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ: ІНСТРУМЕНТИ СТИМУЛЮВАННЯ ТА ЕКОНОМІЧНІ ВИКЛИКИ

N. Kuchabskyi,

*Post-graduate student degree of Doctor of Philosophy in specialty
071 «Accounting and taxation» of the Department of Financial Control and Audit,
West Ukrainian National University*

EFFECTIVENESS OF THE WAGE SYSTEM: INCENTIVE TOOLS AND ECONOMIC CHALLENGES

У статті досліджено динаміку середньомісячної заробітної плати в Україні протягом 2013-2024 років та її вплив на ефективність роботи персоналу та їх платоспроможність. Рівень заробітної плати є одним із ключових факторів, що впливає на мотивацію працівників, їхню продуктивність та рівень задоволеності роботою. Висока фінансова винагорода не лише забезпечує матеріальні потреби, а й сприяє почуттю соціальної справедливості, що, у свою чергу, позитивно впливає на

залученість працівників до робочого процесу. У сучасному бізнес-середовищі мотивація персоналу має багатовимірний характер, і, крім матеріальних стимулів, важливу роль відіграють кар'єрні перспективи, можливості професійного розвитку, баланс між роботою та особистим життям. Дослідження підтверджують, що у сфері оплати праці існують суттєві галузеві відмінності. Система організації праці, її оплата та мотивація повинні бути спрямовані на підвищення ефективності трудової діяльності. Для цього необхідно використовувати як матеріальні стимули – конкурентна заробітна плата, премії, бонуси, так і нематеріальні фактори, зокрема створення комфортних умов праці, кар'єрне зростання та можливості професійного розвитку.

The article examines the dynamics of the average monthly salary in Ukraine from 2013 to 2024. The salary level is one of the key factors influencing employee motivation, productivity, and job satisfaction. High financial remuneration not only meets material needs but also fosters a sense of social justice, which, in turn, positively impacts employee engagement in the work process. In the modern business environment, staff motivation is multidimensional. Besides material incentives, career prospects, professional development opportunities, and work-life balance play crucial roles. Studies confirm significant industry differences in wage dynamics. High salary growth rates are observed in the financial sector, insurance, information technology, and telecommunications, whereas the education, healthcare, and cultural sectors demonstrate much slower wage increases. In general, in most sectors, the average wage is below the economy-wide average. This situation leads to an outflow of personnel from low-paid sectors and exacerbates the shortage of qualified specialists.

An analysis of the average monthly salary in Ukraine from 2013 to 2024 reveals a six-fold increase in the hryvnia equivalent. However, in dollar terms, the increase has been significantly slower, indicating a decline in purchasing power due to inflationary processes and currency fluctuations. During the studied period, the average monthly wage in industry, construction, transport, and warehousing experienced minor changes, remained unchanged in the field of education, and, conversely, decreased in the fields of art, sports, entertainment, and recreation. Since the exchange rate of the dollar directly affects price levels,

the rising costs of imported goods, raw materials, and services place additional financial pressure on employees, reducing the real value of their income. The system of labor organization, wage policies, and motivation strategies should aim to enhance labor efficiency. To achieve this, it is essential to incorporate both material incentives—such as competitive wages and bonuses—and intangible factors, including comfortable working conditions, career advancement opportunities, and professional growth prospects.

Ключові слова: *оплата праці, мотивація персоналу, платоспроможність, динаміка оплати праці, наджинг.*

Keywords: *remuneration, staff motivation, solvency, wage dynamics, nagging.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Рівень заробітної плати є одним із ключових факторів, що визначає мотивацію працівників до ефективної роботи. Адже фінансова винагорода не лише забезпечує матеріальні потреби, а й впливає на відчуття цінності та справедливості в трудових відносинах. Працівники, які отримують гідну оплату, відчують фінансову безпеку, що зменшує рівень стресу і дозволяє їм зосередитися на виконанні своїх обов'язків. Достатній рівень зарплати підвищує зацікавленість у досягненні результатів, оскільки вони бачать безпосередній зв'язок між своєю працею та винагородою. Гідна оплата праці стимулює співробітників до підвищення кваліфікації, розвитку навичок і професійного росту. Коли компанія пропонує додаткові бонуси за досягнення або оплачує навчальні курси, це створює додаткову мотивацію для працівників розширювати свої знання та покращувати результати роботи. Хоча високий рівень заробітної плати може бути вагомим мотивуючим чинником, він не завжди гарантує довготривале зацікавлення працівника. У сучасному бізнес-середовищі важливо доповнювати матеріальну винагороду нематеріальними стимулами, такими як кар'єрні перспективи, комфортні умови праці, можливість самореалізації та баланс між роботою та особистим життям.

Оскільки оплата праці є важливим мотивуючим фактором, що безпосередньо впливає на продуктивність, залученість і професійний розвиток працівників актуальним є дослідження рівня оплати праці, її динаміки протягом останніх років та платоспроможності населення внаслідок інфляційних та інших дестабілізуючих процесів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема оплати праці та розгляд її як одного з мотивуючих факторів працівників є об'єктом дослідження ряду науковців, а саме О. М. Ярошенко аналізувала оплату працю державних службовців та важливість її гідної оплати, адже державна служба відіграє ключову роль у забезпеченні злагодженої та ефективної діяльності посадовців, яка спрямована на розробку та реалізацію державної політики, ухвалення управлінських рішень, а також виконання регуляторних і сервісних функцій на благо суспільства [9]. Вітчизняні науковці І. Яців й С. Яців досліджували оплату праці як інструмент визначення конкурентних переваг для сільськогосподарських підприємств. Науковці стверджують, що існує пряма залежність між рівнем оплати праці та розмірами сільськогосподарських підприємств. Великі агропідприємства активно застосовують систему оплати праці як засіб посилення конкурентних переваг. Водночас у малих господарствах мотиваційна роль заробітної плати залишається недостатньо вираженою [10, с. 23]. Т. П. Гітіс, Ю. Р. Яковенко й К. А. Курішко розглядали ідентифікацію стану оплати праці та можливості розвитку її оплати у промисловій галузі України. Вчені досліджують рівень вмотивованості серед персоналу цієї галузі й вказують на ризики втрати трудового потенціалу в інші галузі особливо серед молоді [2, с. 154].

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Основною метою дослідження є дослідження рівня оплати праці та її впливу на мотивацію роботи персоналу внаслідок інфляційних та інших дестабілізуючих процесів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Праця є основною рушійною силою сучасної економіки, тому ефективне управління трудовими

ресурсами необхідне як на рівні підприємств, так і в масштабах держави. Уряди різних країн зосереджують свою політику на забезпеченні економіки кваліфікованими працівниками. Однак глобальні кризи провокують активні міграційні процеси, особливо в країнах із нестабільною економікою. Україна також стикається з відтоком працездатного населення, що створює додаткові виклики для ринку праці. У зв'язку з цим контроль, облік та аналіз трудових відносин, офіційного працевлаштування, ефективного використання робочого часу та витрат на оплату праці набувають особливого значення.

Важливим аспектом також є оцінка кваліфікації працівників і якості виконуваної роботи, що дозволяє підвищувати продуктивність та конкурентоспроможність підприємств. Держава, у свою чергу, гарантує право на працю та її гідну оплату, що закріплено в Конституції України. Чинне законодавство регулює не лише питання працевлаштування, а й систему обліку та виплат заробітної плати, сприяючи соціальному захисту працівників та стабільності ринку праці [4, с. 321].

Заробітною платою є грошова винагорода, яку отримує працівник від роботодавця за виконану роботу згідно з трудовим договором. На розмір заробітної плати впливають складність умов праці, професійні навички і ефективність роботи працівника, а також загальні результати діяльності організації чи підприємства [7]. Рівень заробітної плати відіграє ключову роль у мотивації працівників, адже безпосередньо впливає на їхню продуктивність, задоволеність роботою та лояльність до компанії. Конкурентна зарплата стимулює ефективну роботу та сприяє утриманню працівників у компанії, тоді як фінансова стабільність знижує рівень стресу і забезпечує впевненість у майбутньому. Додаткові матеріальні стимули, такі як премії та бонуси, можуть ще більше посилювати мотивацію.

Разом із тим, рівень зарплати безпосередньо впливає на загальну задоволеність працівника своєю роботою. Якщо фінансова винагорода відповідає зусиллям та ринковим стандартам, це підвищує довіру до роботодавця та сприяє залученості до робочого процесу. Натомість несправедливе або занижене винагородження викликає відчуття недооцінки,

що може призвести до зниження продуктивності та пошуку нового місця роботи.

Довгострокова мотивація працівника залежить не лише від рівня оплати, а й від можливостей кар'єрного розвитку, професійного навчання та соціальних гарантій. Для одних співробітників фінансовий чинник є вирішальним, тоді як інші цінують гнучкий графік, комфортний робочий простір чи корпоративну культуру. Найбільш ефективна стратегія мотивації поєднує конкурентну заробітну плату з можливостями кар'єрного росту та нематеріальними стимулами, що дозволяє створити гармонійне і продуктивне робоче середовище.

На рисунку 1 подано динаміку середньомісячної заробітної плати в Україні протягом 2013-2024 років. Середньомісячна (номінальна) заробітна плата працівників визначається шляхом ділення нарахованого фонду оплати праці штатних працівників за звітний місяць (період) на середньооблікову кількість штатних працівників та на кількість місяців у періоді [6].

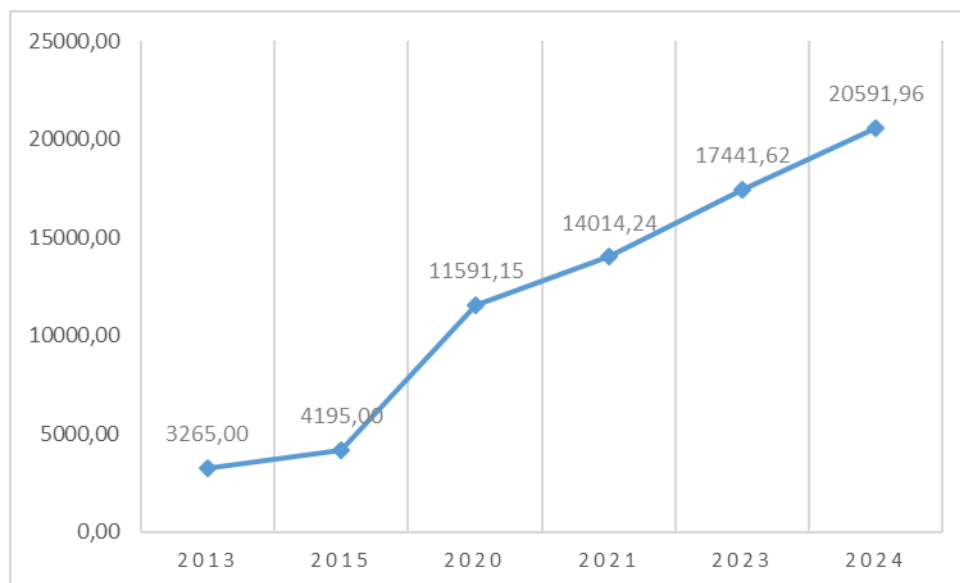


Рис. 1. Динаміка середньомісячної заробітної плати в Україні протягом 2013-2024 років*

Складено автором за даними [8]

З рисунка видно, що протягом досліджуваного періоду заробітна плата зросла в 6 разів. Значне збільшення відбулося в період 2015-2020 років, розмір середньомісячної заробітної плати збільшився втричі. До 2024 року середньомісячна заробітна плата продовжувала рівномірно збільшуватись,

що позитивно характеризує динаміку в економічній ситуації держави. Проте водночас важливим є аналіз оплати праці за видами діяльності й з точки зору платоспроможності.

У таблиці 1 подано показники середньомісячної заробітної плати штатних працівників за видами діяльності протягом 2013-2024 років в гривнях та по курсу на обраний період в USD долар США. Оскільки курс долара має значний вплив на рівень цін в Україні другим показником визначено середньомісячні заробітну плату саме в USD долар США щоб охарактеризувати платоспроможність. Курс долара має значний вплив на рівень цін у країні адже багато товарів, сировина, техніка, паливо, продукти харчування імпортуються за іноземну валюту, зокрема долар США, їхня вартість безпосередньо залежить від курсу. Якщо долар дорожчає, імпортні товари стають дорожчими, що веде до зростання цін на внутрішньому ринку.

У 2013 році найменший показник середньої заробітної плати в тимчасовому розміщуванні й організації харчування (2249 грн), сільському, лісовому та рибному господарстві (2340 грн) й охороні здоров'я та надання соціальної допомоги (2367 грн). Найвищим є показник оплати праці фінансової та страхової діяльності – 6275 грн. Варто зазначити, що у 2013 році у значній кількості видів діяльності оплата праці не досягає середнього рівня 3265 грн, а саме в сільському, лісовому та рибному господарстві, будівництві, сфері харчування, операціями з нерухомим майном, діяльності у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування, освіті та охороні здоров'я. Загалом в дев'яти з шістнадцяти видів діяльності показник середньої заробітної плати є нижчим чим у середньому по економіці.

У 2020 році після значного збільшення середнього рівня заробітної плати найвищий показник залишається у фінансовій та страховій діяльності – 20378,72 грн. Також високий рівень оплати праці є в сфері інформації та телекомунікації (19888,19 грн), професійній, науковій та технічній діяльності (16613,2 грн) і державному управлінні й обороні та обов'язковому соціальному страхуванні (16442,82 грн). Найнижчим показник залишається в тимчасовому розміщуванні й організації харчування – 6026,07 грн., що становить вдвічі менше як в середньому по економіці.

**Таблиця 1. Показники середньомісячної заробітної плати штатних працівників за видами діяльності
протягом 2013-2024 років**

Показник	Середньомісячна заробітна плата на одного працівника в гривнях						Середньомісячна заробітна плата на одного працівника в доларах США					
Рік	2024	2023	2021	2020	2015	2013	2024	2023	2021	2020	2015	2013
У середньому по економіці	20591,96	17441,62	14014,24	11591,15	4195	3265	485,09	448,03	511,47	406,71	165,16	393,37
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	17198,75	14625,21	12287,22	9757,36	3308	2340	405	376	448	342	130	282
Промисловість	22186,36	18390,09	14902,05	12759,47	4791	3763	523	472	544	448	189	453
Будівництво	16105,91	12633,61	11289,09	9831,79	3552	2702	379	325	412	345	140	326
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	24375,74	20629,65	13487,76	11286,1	4692	3010	574	530	492	396	185	363
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	20786,2	17183,7	13836,93	11950,53	4653	3589	490	441	505	419	183	432
Тимчасове розміщування й організація харчування	15517,59	12299,91	8542,56	6026,07	2786	2249	366	316	312	211	110	271
Інформація та телекомунікації	50752,46	37946,05	25530,21	19888,19	7112	4599	1196	975	932	698	280	554
Фінансова та страхова діяльність	40193,88	34393,09	23975,12	20378,72	8603	6275	947	883	875	715	339	756
Операції з нерухомим майном	18987,09	15509,49	11142,13	8980,86	3660	2757	447	398	407	315	144	332
Професійна, наукова та технічна діяльність	28166,87	23413,32	19369,18	16613,2	6737	4465	664	601	707	583	265	538
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	16945,12	14395,38	11186,4	9878,46	3115	2527	399	370	408	347	123	304
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	26904,12	23394,92	19048,2	16442,82	4378	3702	634	601	695	577	172	446
Освіта	13969,63	12438,93	11817,02	9270,96	3132	2700	329	320	431	325	123	325
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	16480,17	14688,49	11615,67	8847,67	2829	2367	388	377	424	310	111	285
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	15172,12	13335,8	12508,26	9623,99	4134	3286	357	343	457	338	163	396
Надання інших видів послуг	23008,88	18331,96	13279,28	11998,32	3634	2707	542	471	485	421	143	326

Складено автором на основі [1; 8]

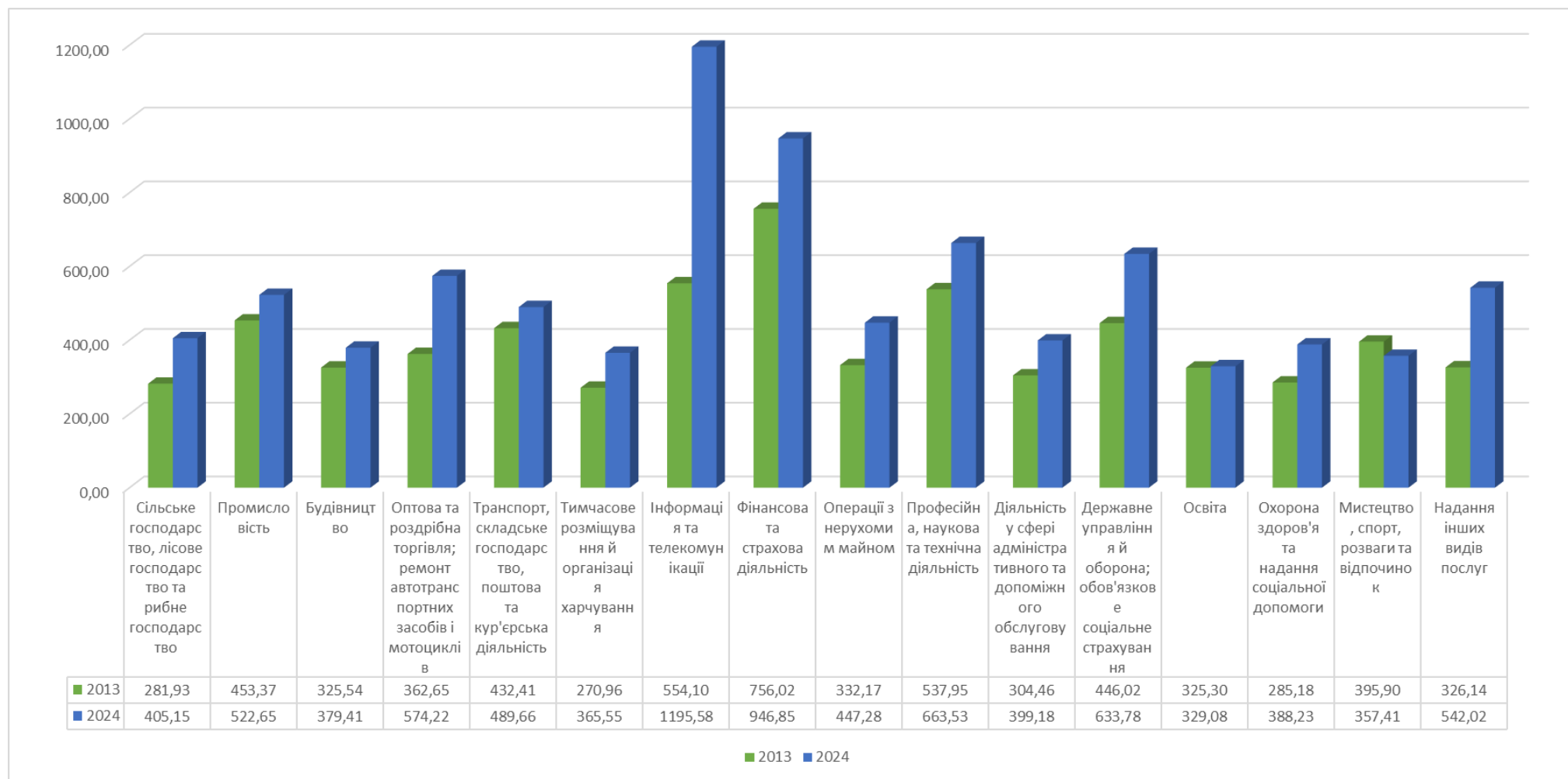


Рис. 2. Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами діяльності у 2013 і 2024 роках в доларах США

Складено автором

Протягом усього періоду дослідження рівень середньомісячної оплати праці значно зростав. У 2024 році він збільшився до 20591,96 грн. Найвищим є показник у сфері інформації та телекомунікації – 50752,46 грн і фінансової та страхової діяльності – 40193,88 грн. Найнижчим у сфері освіти – 13969,63 грн, тимчасовому розміщуванні й організації харчування – 15517,59 грн і галузі мистецтва, спорту, розваг та відпочинку – 15172,12 грн.

Оплата праці формує платоспроможність населення. Тому варто дослідити оплату праці в доларовому еквіваленті, як показник здатності придбати продукцію та товари. На рисунку 2 подано динаміку середньомісячної заробітної плати за видами діяльності у 2013 і 2024 роках в доларах США.

Багато українських підприємств використовують імпорتنу сировину, обладнання та комплектуючі, закупівля яких здійснюється за долари. При зростанні курсу долара собівартість виробництва зростає, що змушує виробників підвищувати ціни на кінцеву продукцію. Ослаблення національної валюти зменшує купівельну спроможність громадян, оскільки імпортні товари дорожчають, а витрати на життєво необхідні продукти, паливо та комунальні послуги зростають. Це спричиняє загальне підвищення рівня цін у країні. Курс долара безпосередньо впливає на рівень цін через вартість імпорту, енергоносіїв, собівартість виробництва та купівельну спроможність населення. Його зростання призводить до подорожчання товарів і послуг, що спричиняє загальне підвищення інфляції.

У таблиці 1 подано розрахунок середньомісячної заробітної плати на одного працівника в доларах США. На рисунку 2 подано динаміку зміни середньомісячної заробітної плати у 2013 і 2024 роках. Варто відмітити, що в гривневому еквіваленті оплата праці у всіх галузях значно зросла, проте в доларовому еквіваленті простежується незначне зростання, а в окремих галузях майже не змінився показник. У середньому по економіці оплата праці зросла в 1,23 рази. Найбільше зростання відбулось в галузі інформації та телекомунікації – в 2,15 разів у доларах США та в 11 разів у гривнях.

Високий рівень зарплати у 2024 році спостерігаються у сфері фінансової та страхової діяльності, де показник перевищує 1100 доларів США. Значне зростання оплати праці спостерігається також в оптовій та роздрібній торгівлі й ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів – в 1,58 разів, сільському, лісовому та рибному господарстві – в 1,44 рази, державному управлінні й обороні – 1,42 рази.

Варто зазначити, що в сфері освіти показник протягом досліджуваного періоду не змінився, а сфері мистецтва, спорту, розваги та відпочинку зменшився на 10 %. Фінансова винагорода педагогів часто не відповідає рівню їхньої відповідальності та обсягу роботи. У порівнянні з іншими сферами, рівень оплати праці в освіті залишається неконкурентним, що змушує молодих спеціалістів шукати альтернативні кар'єрні можливості. Адже оплата праці є одним із методів підвищення ефективності праці. Система організації праці, її оплати та мотивації повинна бути орієнтована на підвищення ефективності трудової діяльності. Для цього доцільно застосовувати різноманітні методи матеріального та нематеріального стимулювання, а також організаційні заходи. Зокрема, важливими аспектами є підвищення рівня заробітної плати, забезпечення справедливості в оплаті праці, ефективна організація робочого процесу та вдосконалення виробничих умов [5, с. 134].

У світовій практиці застосовуються різні методи підвищення мотивації працівників, одним із яких є наджинг – концепція, яка передбачає використання непрямих стимулів для впливу на поведінку людей без примусу. В оплаті праці наджинг застосовується для підвищення мотивації працівників, покращення їхньої продуктивності та стимулювання відповідального ставлення до трудових обов'язків. Теорія підштовхування (наджинг) – це концепція, яка використовується в психології, економіці та політології для впливу на рішення людей через позитивне підкріплення та непрямі вказівки, без примусу. Вона дозволяє непомітно змінювати поведінку, використовуючи зміну формулювань або контексту, що спонукає

до певних дій. Цей метод активно застосовується у державному та муніципальному управлінні більш ніж у 100 країнах для розробки ефективних політик. У сфері регулювання оплати праці наджинг сприяє зменшенню ризиків, покращенню надання державних послуг, формуванню прозорих трудових відносин та підвищенню рівня соціальної відповідальності. Це, у свою чергу, позитивно впливає на економіку, державний бюджет, рівень життя та платоспроможність населення [3].

Впровадження наджингу в оплату праці дозволяє компаніям підвищити мотивацію персоналу, зменшити рівень стресу, сприяти підвищенню продуктивності та сформувати лояльність працівників без прямого примусу. Це ефективний інструмент для довгострокового покращення трудових відносин та стабільного розвитку організації.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Заробітна плата є ключовим чинником мотивації персоналу, що безпосередньо впливає на їхню продуктивність, задоволеність роботою та лояльність до роботодавця. Гідний рівень оплати підвищує фінансову стабільність працівників та стимулює їх до професійного розвитку. Протягом 2013–2024 років середньомісячна заробітна плата в Україні зросла у 6 разів у гривневому еквіваленті. Найвищі темпи зростання спостерігалися у сферах фінансів, страхування, інформаційних технологій та телекомунікацій, проте у деяких секторах, таких як освіта та мистецтво, рівень оплати праці зростав значно повільніше, що призвело до відтоку кадрів. Хоча в національній валюті рівень заробітної плати значно зріс, у доларовому еквіваленті зростання є значно повільнішим, що свідчить про зниження купівельної спроможності населення. Курс долара має значний вплив на рівень цін, оскільки багато товарів та ресурсів імпортуються, що призводить до зростання вартості життя. Заробітна плата залишається ключовим фактором мотивації працівників та їхньої продуктивності, проте її зростання в Україні не завжди забезпечує підвищення купівельної спроможності через інфляційні процеси та коливання курсу долара.

Використання сучасних підходів, таких як наджинг у системі оплати праці, може сприяти покращенню ефективності працівників, зменшенню плинності кадрів та зміцненню економічної стабільності держави, що становить основу подальших напрямів дослідження системи оплати праці в Україні. В умовах інфляційних викликів та зростання вартості життя необхідно вдосконалювати систему оплати праці, впроваджуючи інноваційні підходи, які сприятимуть зростанню продуктивності, підвищенню залученості персоналу та стабільності ринку праці.

Література

1. Архів валютних курсів. Мінфін. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/exchange/archive/bank/exch/> (дата звернення 01.03.2025 р.).
2. Гітіс Т. П., Курішко К. А., Яковенко Ю. Р. Ідентифікація стану оплати праці та можливості розвитку гідної оплати праці у промисловій галузі України. *Економічний вісник Донбасу*. 2023. № 2. С. 149–156.
3. Кримова М. О. Інструменти наджингу в формуванні державної політики оплати праці. *Ефективна економіка*. 2023. № 11. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2023_11_50 (дата звернення 01.03.2025 р.).
4. Левченко З. М., Тютюнник С. В., Дугар Т. Є. Організація контролю, обліку та аналіз праці й її оплати. *Інфраструктура ринку*. 2021. Вип. 51. С. 315–323.
5. Лучко М. Р., Крещишин Ю. М. Аналіз сучасного стану заробітної плати в Україні. *Облік, оподаткування і контроль: теорія та методологія: Міжнародна науково-практична Інтернет-конференція* (м. Тернопіль, 27 грудня 2019 року). Тернопіль: ЗУНУ, 2019. С. 134–136.
6. Методологічні пояснення Державної служби статистики України. URL: https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/gdn/Metod_gdn.htm (дата звернення 02.03.2025 р.).

7. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР в редакції від 24.08.2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 02.03.2025 р.)

8. Середньомісячна заробітна плата за видами економічної діяльності за період з початку року. URL: https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/gdn/Zarp_ek_p/Zp_ek_p_u/arh_zpp_u.htm (дата звернення 1 березня 2025 р.)

9. Ярошенко О. М. Гідна оплата праці як один із важливих факторів матеріального заохочення державних службовців. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2023. № 5. С. 455–460.

10. Яців І., Яців С. Оплата праці як інструмент формування конкурентних переваг сільськогосподарських підприємств. *Аграрна економіка*. 2023. Т. 16, № 1-2. С. 23–31.

References

1. Minfin (2025), “Archive of exchange rates”, Available at: <https://index.minfin.com.ua/ua/exchange/archive/bank/exch/> (Accessed: March 1, 2025).

2. Hitis, T. P., Kurishko, K. A. and Yakovenko, Y. R. (2023), “Identification of wage payment conditions and possibilities for the development of decent wages in the industrial sector of Ukraine”, *Economic Bulletin of Donbas*, vol. 2, pp. 149–156.

3. Krymova, M.O. (2023), “Nudging tools in the formation of state wage policy”, *Effective Economy*, vol. 11, Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2023_11_50 (Accessed March 1 2025).

4. Levchenko, Z.M., Tyutyunnik, S.V. and Dugar, T.Ye. (2021), “Organization of control, accounting, and analysis of labor and its remuneration”, *Market Infrastructure*, vol. 51, pp. 315–323.

5. Luchko, M.R. and Kreshchyshyn, Y.M. (2019), “Analysis of the current state of wages in Ukraine”, *Oblik, opodatkuvannia i kontrol': teoriia ta*

metodolohiia: Mizhnarodna naukovo-praktychna Internet-konferentsiia [Accounting, Taxation and Control: Theory and Methodology: International Scientific and Practical Internet Conference], ZUNU, Ternopil, Ukraine, December 27, pp. 134–136.

6. State Statistics Service of Ukraine (2025), “Methodological explanations”, Available at: https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/gdn/Metod_gdn.htm (Accessed March 02 2025).

7. Verkhovna Rada of Ukraine (1995), Law of Ukraine “On Remuneration of Labor”, Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (Accessed March 02 2025).

8. State Statistics Service of Ukraine (2025), “Average monthly wages by types of economic activity from the beginning of the year”, Available at: https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/gdn/Zarp_ek_p/Zp_ek_p_u/arh_zpp_u.htm (Accessed March 01 2025).

9. Yaroshenko, O.M. (2023), “Decent wages as an important factor of material incentives for civil servants”, Analytical and Comparative Jurisprudence, vol. 5, pp. 455–460.

10. Yatsiv, I. and Yatsiv, S. (2023), “Wage payment as a tool for forming competitive advantages of agricultural enterprises”, Agrarian Economics, vol. 16(1-2), pp. 23–31.

Стаття надійшла до редакції 06.03.2025 р.