



DOI 10.58423/2786-6742/2023-4-60-69
УДК 331.2:351.822

Олена КРАВЧЕНКО

кандидат економічних наук, доцент,
Сумський державний університет,
м. Суми, Україна
ORCID ID: 0000-0001-5927-8814
Scopus Author ID: 57210796573

Альона БАДАЙ

здобувачка 2 курсу, група ОП.м-21,
спеціальність 071 «Облік і оподаткування»
Сумський державний університет,
м. Суми, Україна
ORCID ID: 0009-0000-8779-8809

РОЛЬ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Анотація. *Заробітна плата як форма оплати праці є ключовим аспектом функціонування будь-якої економічної системи. Оплата праці одночасно є і економічною складовою, і соціальною, адже впливає на якість життя громадян та соціальну справедливість. Оптимальна оплата праці гарантує соціальний захист працівників, а також впливає на рівень споживчої активності, що в свою чергу має великий вплив на макроекономічну стабільність. Однак, з огляду на соціальні, політичні та економічні виклики, такі, як: введення воєнного стану, зростання інфляції, глобалізації та зміни структури ринку праці, які виникають у сучасному світі, питання регулювання оплати праці набуває надзвичайного значення. Попри воєнний стан, роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати, а також dbати про безпеку працівників. Предметом даної роботи є роль державного регулювання оплати праці в Україні. Метою даного дослідження є ретельний аналіз та розгляд питань, пов'язаних із регулюванням оплати праці, виявлення проблем державного регулювання оплати праці в Україні та визначення шляхів їх усунення. У роботі було використано такі методи для збору та аналізу інформації, як: аналіз законодавства, статистичний аналіз, порівняння та літературний огляд. Розглянуто питання регулювання оплати праці, його основні аспекти та вплив на економіку й суспільство. Оцінено зміни чинного законодавства та пов'язані з воєнним станом нові інструменти регулювання трудових відносин. Проаналізовано динаміку заробітної плати за 2020-2023 рр. та динаміку зміни індексу інфляції за аналогічний період. Розглянуто проблеми державного регулювання оплати праці в Україні та визначено шляхи їх вирішення. Результати цих та інших подібних наукових досліджень можуть допомогти роботодавцям встановлювати більш справедливі тарифи і зарплати, які враховують інфляцію й споживчі витрати, що, в свою чергу, сприятиме покращенню рівню життя та соціального захисту населення.*

Ключові слова: *оплата праці, заробітна плата, державне регулювання, воєнний стан, мінімальна заробітна плата, податкові пільги.*

JEL Classification: M30, I10, P41

Absztrakt. *A fizetés, mint javadalmazási forma, minden gazdasági rendszer működésének kulcseleme. A bér gazdasági és társadalmi összetevő is, mivel hatással van az állampolgárok életminőségére és a*



társadalmi igazságosságra. Az optimális bérek garantálják a munkavállalók szociális védelmét és befolyásolják a fogyasztói aktivitás szintjét, ami viszont nagy hatással van a makrogazdasági stabilitásra. Figyelembe véve azonban a modern világban felmerülő társadalmi, politikai és gazdasági kihívásokat, mint például: a hadiállapot bevezetése, az infláció emelkedése, a globalizáció és a munkaerőpiac szerkezetének változása, a bérszabályozás kérdése kulcsfontosságú. A háborús helyzet ellenére a munkáltató köteles minden lehetséges intézkedést megtenni a munkavállalók időben történő bérfizetéséhez való jogának érvényesülése, valamint a munkavállalók biztonsága érdekében. A tanulmány tárgya, a bérek állami szabályozásának szerepe Ukrajnában. A tanulmány célja a bérekkel kapcsolatos problémák alapos elemzése és mérlegelése, az ukrajnai bérek állami szabályozásának problémáinak azonosítása, valamint azok megszüntetés módjainak meghatározása. A kutatás során a következő információgyűjtési és -elemzési módszerek voltak alkalmazva, mint a jogalkotási elemzés, a statisztikai elemzés, az összehasonlítás és a szakirodalmi áttekintés. Feltárásra került a bérszabályozás kérdése, főbb szempontjai, a gazdaságra és a társadalomra gyakorolt hatása. A cikk megvizsgálja a jelenlegi jogszabályok változásait és a hadiállapothoz kapcsolódó munkaügyi viszonyok szabályozásának új eszközeit. A tanulmány elemzi a bérek 2020-2023 közötti dinamikáját, valamint az inflációs index változásának dinamikáját ugyanebben az időszakban. A cikk megvizsgálja a munkabérezés állami szabályozásának problémáit Ukrajnában, és meghatározza ezek megoldásának módjait. Ezek és más hasonló tudományos kutatások eredményei segíthetik a munkáltatókat abban, hogy igazságosabb tarifákat és béreket állapítsanak meg, figyelembe véve az inflációt és a fogyasztási kiadásokat, ami pedig hozzájárul a lakosság életszínvonalának javulásához, valamint szociális védelméhez.

Kulcsszavak: bér, fizetés, állami szabályozás, hadiállapot, minimálbér, adókedvezmények

Abstract. Salary as a form of remuneration is a key aspect of the functioning of any economic system. Paying for labor is both an economic component and a social one, because it affects the quality of life of citizens and social justice. Optimum wages guarantee the social protection of workers, and also affect the level of consumer activity, which in turn has a great impact on macroeconomic stability. However, in view of the social, political and economic challenges, such as: the introduction of martial law, rising inflation, globalization and changes in the structure of the labor market, which arise in the modern world, the issue of wage regulation is of paramount importance. Despite the martial law, the employer must take all possible measures to ensure the realization of the right of employees to timely receipt of wages, as well as take care of the safety of employees. The subject of this work is the role of state regulation of labor remuneration in Ukraine. The purpose of this study is a thorough analysis and consideration of issues related to the regulation of labor remuneration, identification of problems of state regulation of labor remuneration in Ukraine and determination of ways to eliminate them. The work used such methods for collecting and analyzing information as: legislative analysis, statistical analysis, comparison and literature review. The issue of wage regulation, its main aspects and impact on the economy and society is described. Changes in the current legislation and new tools for regulating labor relations related to martial law are evaluated. The dynamics of wages for 2020-2023 and the dynamics of changes in the inflation index for the same period were analyzed. The problems of state regulation of labor remuneration in Ukraine were considered and ways of solving them were determined. The results of these and other similar scientific studies can help employers set fairer tariffs and wages that take into account inflation and consumer spending, which in turn will contribute to improving the standard of living and social protection of the population.

Key words: salary, wages, state regulation, martial law, minimum wage, tax benefits.

Постановка проблеми. Протягом всього процесу розвитку економіки, заробітна плата завжди залишалася важливим фактором, який сприяє налагодженню ефективної системи матеріального стимулювання працівників і

формує мотиваційний механізм трудової активності. Оплата праці виступає ключовим інструментом для підвищення продуктивності праці та, отже, залишається актуальною та суттєвою темою дослідження.

Аналіз останніх досліджень і наукових публікацій. Вивчення питань, пов'язаних з регулюванням оплати праці та шляхами її вдосконалення, є предметом наукових робіт таких вчених, як О.А. Грішної, В.М. Новикової, А.М. Колот, Л.Г. Ткаченко. Крім того, проблеми регулювання оплати праці в Україні досліджуються в роботах К.Г. Губіна та Л.В. Синяєвої.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Проблема державного регулювання оплати праці насичена численними невирішеними аспектами та завданнями. Наприклад, серед таких можна виділити: встановлення належного рівня мінімальної зарплати, який забезпечив би відповідний рівень життя працівників, не обтяжуючи роботодавців, а також регулювання оплати праці в умовах зростання інфляції, щоб забезпечити рівнозначний зв'язок між зростанням зарплати та цінами на товари і послуги.

Формулювання цілей статті. Метою даної роботи є узагальнення питань, пов'язаних з регулюванням оплати праці, а також дослідження поточного стану державного регулювання оплати праці в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Оплата праці є однією з основних складових витрат для більшості підприємств і організацій. Вона впливає на загальні витрати працедавців і доходи працівників, що робить її ключовим аспектом економічних відносин. Крім того, оплата праці має важливий соціальний аспект, оскільки вона визначає рівень життя працівників, їхню купівельну спроможність та соціальну стабільність. Нормативне регулювання оплати праці включає в себе кілька рівнів: ринкове регулювання, державне регулювання, колективно-договірне регулювання і внутрішнє регулювання на рівні суб'єктів господарювання. Проте, потрібно зауважити, що жоден із зазначених напрямків регулювання не є ідеальним.

Серед основних завдань державного регулювання оплати праці вирізняють наступні:

- гарантування кожному працівнику рівня життєво необхідного рівня споживання;
- забезпечення сталості реального рівня заробітної плати;
- встановлення тісного взаємозв'язку між заробітною платою та продуктивністю праці;
- забезпечення відповідності між різними рівнями оплати праці для різних категорій працівників та різних професій відповідно до принципів формування цін на ринку праці.

Держава здійснює контроль у сфері державного регулювання оплати праці через різні способи, такі як: законодавство, податкова політика та тарифні угоди.

Державне регулювання оплати праці базується на фактичних фінансових можливостях країни та забезпеченні балансу інтересів всіх верств населення, а також на виконанні норм, закріплених в законодавчих актах країни. Передусім, держава має забезпечити виконання норм і гарантій, пов'язаних з правом



найманих працівників на отримання заробітної плати, розмір якої забезпечував би їм і їхнім сім'ям достатній рівень життя, як це передбачено в статті 48 Конституції України. Використання неефективної або несправедливої системи оплати призводить до зниження продуктивності праці, якості виробництва та порушень трудової дисципліни, що негативно впливає на кінцеві результати діяльності підприємства.

Згідно з чинним законодавством України держава може впливати на:

- розмір мінімальної заробітної плати;
- умови та розміри оплати праці для керівників державних підприємств, а також для працівників установ і організацій, що фінансуються або субсидуються з бюджету;
- ставки оподаткування доходів працівників.

Одним із основних інструментів регулювання оплати праці є встановлення мінімальної заробітної плати. Мінімальна заробітна плата визначає нижню межу оплати праці та сприяє забезпеченню працівників гідними умовами життя.

Однак, на сьогоднішній день існує проблема, пов'язана з недосягненням відповідності формування мінімального розміру заробітної плати (МЗП) вимогам, встановленим Законом України "Про оплату праці"[1]. Зокрема, статті 9-10 цього Закону передбачають, що МЗП має визначатися з урахуванням ряду чинників, включаючи потреби працівників та їхніх сімей, розмір прожиткового мінімуму, загальний рівень середньої заробітної плати, продуктивність праці, рівень зайнятості та пропозиції соціальних партнерів. Проте, реальна ситуація в країні відхиляється від вимог законодавчого акта. Зокрема, потреби сімей працівників не враховуються при визначенні МЗП, прожитковий мінімум встановлений на заниженому рівні, а визначення реального рівня зайнятості ускладнено наявністю прихованого безробіття та нелегальної зайнятості.

Регулювання оплати праці може мати значний вплив на економіку та суспільство. Передусім, воно може впливати на зайнятість, оскільки підвищення мінімальної заробітної плати може призвести до скорочення робочих місць в деяких галузях, однак з іншого боку такі дії забезпечать гідною оплатою праці більше людей, покращать якість життя працівників і сприятимуть більшій соціальній стабільності.

Однак, регулювання оплати праці також може впливати на інфляцію (рис. 1.). Збільшення заробітної плати може призвести до підвищення цін на товари та послуги, особливо якщо підприємства передають ці зростаючі витрати на споживачів.

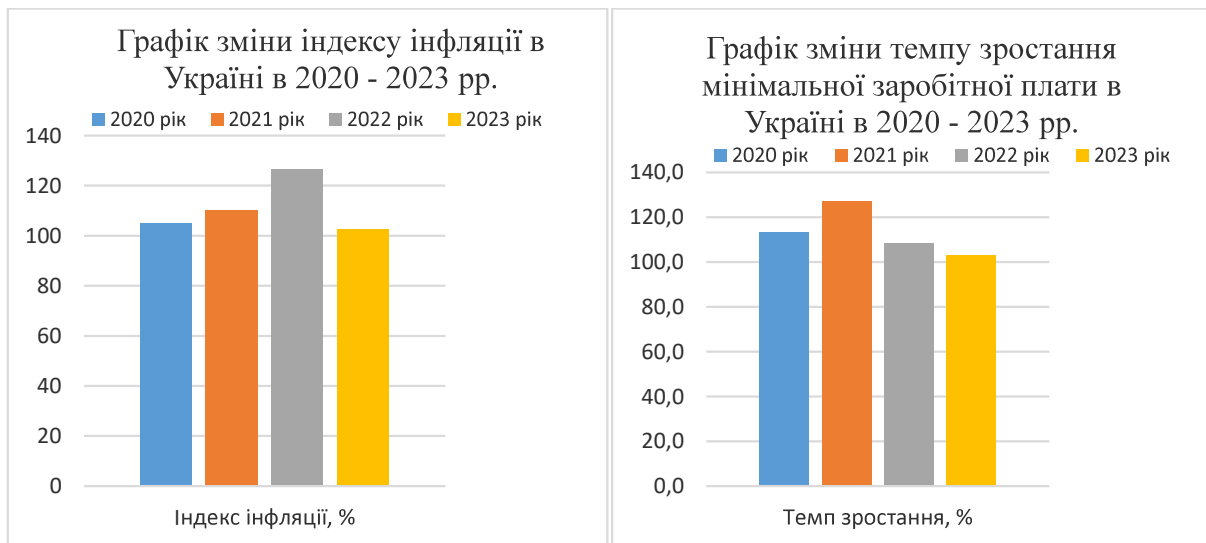


Рис. 1. Графік зміни індексу інфляції в Україні в 2020 - 2023 рр. та графік зміни темпу зростання мінімальної заробітної плати в Україні в 2020 - 2023 рр.

Дані графіків свідчать про те, що впродовж 2021–2023 рр. відбувалося повільне зниження заробітної плати. Ці зміни вагомим чином пов'язані з введенням військового стану у 2022 році, що привело до повної дестабілізації економічного стану, зменшення темпу зростання мінімальної заробітної плати та підвищення індексу інфляції, хоча в 2023 році даний показник почав зменшуватись насамперед через отримання великої кількості допомоги від держав-союзниць. Найкраще ілюструє сказане вище твердження саме порівняння 2020-2021 довоєнних років. Як бачимо з графіків, за цей період одночасно зі збільшенням темпу зростання заробітної плати росло значення індексу інфляції, що наглядно ілюструє вищезгадане твердження. Отже, при державному регулюванні рівень мінімальної заробітної плати та індекс споживчих цін значно впливає на оплату праці

Також, у державному регулюванні заробітної плати відіграє важливу роль податкова система, оскільки за її допомогою, з одного боку, здійснюються економічні й фінансові дії держави, а з іншого – здійснюється захист прав платників податків. Прикладом державного регулювання через податкову систему є введення податкової соціальної пільги для громадян, заробітна плата яких не перевищує суми, яка дорівнює розміру місячного прожиткового мінімуму, діючого для працездатної особи на 1 січня звітного податкового року, помноженого на 1,4 та округленого до найближчих 10 гривень (згідно статті 169 ПКУ [3]). Також уряд може впроваджувати різні соціальні програми, такі як субсидії для робітників з низькою заробітною платою.

У багатьох країнах роль регулювання оплати праці відводиться колективним угодам. Ці угоди встановлюють правила оплати праці для певних галузей або підприємств і можуть включати різні форми компенсації. У сфері колективного



договірного регулювання оплати праці в Україні діють Генеральні угоди між Кабінетом Міністрів України і організаціями, що представляють інтереси роботодавців і найнятих працівників [2]. Це структурований підхід до регулювання оплати праці, який дозволяє враховувати інтереси обох сторін робочих відносин.

У зв'язку з ситуацією, пов'язаною з військовою агресією Росії проти України, суб'єкти господарювання стикаються з численними проблемами щодо встановлення порядку оплати праці та розрахунків з найманими працівниками. Ці проблеми виникають внаслідок різних обставин, наприклад: відсутність працівника на робочому місці (включаючи військовий обов'язок у Збройних силах України або у територіальній обороні), фінансові труднощі (недостатня кількість коштів для виплати заробітної плати), а також виробничо-господарська ситуація (неможливість проведення діяльності або дефіцит робочих місць). Слід зауважити, що сама методика обліку розрахунків заробітної плати залишається без змін, але виникають зміни у підходах до створення систем оплати праці.

З метою вирішення питань, пов'язаних із установами трудових відносин між роботодавцем та працівником у період воєнного стану, було введено в дію Закон України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" (Закон №2136-IX) [7]. На даний момент цей Закон є пріоритетним перед звичайними нормами трудового законодавства.

Основними положеннями цього Закону, які є відмінними від довоєнних та стосуються питання оплати праці, є:

- нормальна тривалість робочого часу у період дії воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо);

- відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, здійснюється за рахунок коштів держави-агресора, а також коштів, отриманих з/від відповідних фондів на відновлення України, у тому числі міжнародних, міжнародної технічної та/або поворотної чи безповоротної фінансової допомоги, інших джерел, передбачених законодавством;

- у період дії воєнного стану роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи (ВПО), в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку;

- роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили.

Мобілізованим та добровольцям територіальної оборони гарантується збереження їхнього робочого місця та рівня заробітної плати відповідно до положень статті 119 Кодексу законів про працю (КЗпП) [12]. Для таких



працівників здійснюються виплати грошового забезпечення за рахунок коштів, виділених з Державного бюджету України відповідно до законодавчих актів України, зокрема "Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їхніх сімей" [13] і "Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію" [14].

Так як рівень оплати праці є найголовнішим показником якості рівня життя в країні, необхідно відзначити, що окрім значного розшарування рівня заробітних плат у розрізі регіонів та професій, проблематичним залишається також питання виплати заробітної плати та наявності значного рівня заборгованості.

Згідно з інформацією, наведеною Державною службою статистики України заборгованість щодо виплати заробітної плати станом на 1.02.2022 склала 3072,3 млн. грн. [6]. Зараз цей показник, скоріше за все, буде набагато вищим через введення військового стану та наявності бойових дій на території України.

Причинами загострення проблеми державного регулювання оплати праці є:

- ✓ відсутність дієвого контролю з боку держави за політикою оплати праці;
- ✓ недосконалість науково-методичного забезпечення процесу регулювання оплати праці;
- ✓ невиконання чинного законодавства.

Система державного регулювання оплати праці повинна передбачати раціональне податкове регулювання заробітної плати найманих працівників для того, щоб забезпечувати та підвищувати купівельну спроможність працевлаштованого населення.

Отже, до основних проблем державного регулювання оплати праці в Україні відносять:

- ✓ відсутність ефективного механізму індексації заробітної плати, яка в умовах інфляції може призводити до зниження реального доходу працівників;
- ✓ високу податкову навантаженість: податкова система України може створювати значне податкове навантаження на доходи працівників та підприємств, що може обмежувати здатність збільшувати оплату праці;
- ✓ недостатній ріст мінімальної заробітної плати: розмір мінімальної заробітної плати в Україні залишається низьким порівняно з іншими країнами, що відображається на життєвому рівні працівників та не забезпечує достойних умов праці;
- ✓ диспропорцію у розмірах заробітної плати: розміри оплати праці можуть суттєво відрізнятися між різними галузями та категоріями працівників, що створює нерівності та несправедливість у системі оплати праці.

Розв'язання цих проблем вимагає комплексного підходу та реформ у сфері оплати праці, податкової політики та захисту прав працівників. Система державного регулювання оплати праці повинна включати в себе розумне податкове регулювання заробітної плати найманих працівників та прибутків підприємств з метою забезпечення та підвищення купівельної спроможності населення.

Для забезпечення ефективної системи оплати праці можна прийняти такі заходи з боку уряду:



✓ вдосконалення законодавства щодо визначення порядку та критеріїв встановлення мінімальної заробітної плати та мінімальної погодинної заробітної плати як державного соціального стандарту;

✓ забезпечення захисту прав працівників на отримання заробітної плати вчасно та в повному обсязі, а також врегулювання питань відшкодування заборгованості;

✓ зменшення кількості людей, які перебувають у стані бідності, і підтримка розвитку середнього класу;

✓ регулювання міжпосадових та міжгалузевих співвідношень оплати праці для працівників у сфері державного управління та істотне підвищення розміру оплати праці;

✓ перегляд податкової системи з метою зменшення податкового навантаження на фонд оплати праці.

Ці заходи сприятимуть створенню ефективної системи оплати праці та покращенню економічного розвитку нашої країни.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Регулювання оплати праці є важливим інструментом для забезпечення соціальної справедливості та економічної стабільності. Воно впливає на рівень доходів працівників, конкурентоспроможність підприємств і структуру економіки. Правильне балансування інтересів підприємств, працівників і суспільства в цьому питанні може сприяти сталому економічному зростанню та соціальній справедливості.

В ході аналізу теми державного регулювання оплати праці було виявлено, що існують значні проблеми та виклики, пов'язані з узгодженням законодавства і реальної практики. Система оплати праці має бути справедливою, ефективною та стимулюючою, а відхилення від таких принципів створюють негативні наслідки для працівників, економіки та соціальної сфери. Отже, тема державного регулювання оплати праці залишається актуальною і надалі та вимагає подальших досліджень.

Перспективами подальших досліджень задля подолання встановлених проблем і досягнення більш справедливої та стабільної системи оплати праці є:

✓ усебічне дослідження взаємозв'язку між заробітною платою, продуктивністю праці та рівнем зайнятості з метою вдосконалення нормативного регулювання;

✓ вивчення впливу фіскальної політики на рівень оплати праці та розвиток економіки;

✓ дослідження різних інноваційних методів та інструментів регулювання оплати праці, які б сприяли більш ефективній та справедливій системі оплати праці;

✓ вивчення досвіду інших країн та визначення найкращих світових практик у сфері оплати праці.

Дослідження за вказаними напрямками сприятиме подальшому вдосконаленню системи державного регулювання оплати праці.



Список використаних джерел

1. Закон України «Про оплату праці». Редакція від 01.04.2023, підстава - 2888-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0002120-08#Text>
3. Закон України «Про оплату праці». Редакція від 01.04.2023, підстава - 2888-IX. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>
4. Податковий кодекс України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>
5. Добрава Н.В. Проблеми легалізації заробітної плати в Україні. Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. праць. 2016. Вип. 1. № 60. С. 213–221.
6. Міністерство цифрової трансформації України. Єдиний державний веб-портал відкритих даних. URL: <https://data.gov.ua/dataset/3fd3fb98-f626-4c38-b42e-77341c0c35e3/resource/b526b4af-fe7f-427b-b94a-b58ba3ba4390>
7. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» No2136. Редакція від 15.03.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
8. Фінансовий портал МінФін. Індекс реальної заробітної плати. URL: <http://minfin.com.ua>
9. Боденчук Л. Оплата праці в умовах воєнного стану. URL: <https://aktiv.ua/ua/materials/articles/oplata-truda-v-usloviyah-voennogo-polozheniya>
10. Гуренко Т.О. Облік оплати праці та трудові відносини у воєнний період. Економіка та суспільство. 2022. Вип. 36. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/1153/1111>
11. Крохмаль В.В., Пархоменко-Куцевіл О.І. Державне управління сферою оплати праці. Інвестиції: практика та досвід. 2022. No7-8. С. 57-63.
12. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
13. Закон України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей». Редакція від 20.12.1991. № 2011-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text>
14. Закон України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію». Редакція від 21.10.1993. № 3543-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12#Text>
15. Закон України «Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни». Редакція від 03.03.2022 р. No2115-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2115-20#Text>
16. Маринченко І.В. Проблеми заробітної плати в Україні та шляхи їх вирішення. Міжнародний науковий журнал. 2015. No 9. С. 159–163.

References

1. Pro oplatu pratsi: Zakon Ukrainy vid 24.03.1995 No 108/95-BP. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-vp#Text> [in Ukrainian]
2. Generalna uhoda mizh Kabinetom Ministriv Ukrainy, vseukrainskymy ob"iednanniamy orhanizatsii robotodavtsiv i pidprijemtsiv ta vseukrainskymy profspilkamy i profob"iednanniamy. April 15, 2008. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0002120-08#Text>
3. Tax Code of Ukraine: Zakon Ukrainy vid 02.12.2010 № 2755-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text> [in Ukrainian]
4. Pro oplatu pratsi: Zakon Ukrainy. Redaktsiia vid 01.04.2023, pidstava - 2888-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> [in Ukrainian]
5. Dobrova, N.V. (2016). Problemy legalizatsii zarobitnoi platy v Ukraini [Problems of wage legalization in Ukraine]. *Visnyk sotsialno-ekonomichnykh doslidzhen: zb. nauk. prats*, 1(60), 213–221 [in Ukrainian]
6. Ministerstvo tsyfrovoy transformatsii Ukrainy. Yedynyi derzhavnyi veb-portal vidkrytykh danykh [The only government open data web portal]. URL: <https://data.gov.ua/dataset/3fd3fb98-f626-4c38-b42e-77341c0c35e3/resource/b526b4af-fe7f-427b-b94a-b58ba3ba4390> [in Ukrainian]



7. Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu: Zakon Ukrainy vid 15.03.2022 No 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> [in Ukrainian]
8. Financial portal of the Ministry of Finance. Indeks realnoi zarobitnoi platy [Index of real wages]. URL: <http://minfin.com.ua> [in Ukrainian]
9. Bodenchuk, L. (2022) Oplata pratsi v umovakh voyennoho stanu [Remuneration in martial law]. URL: <https://aktiv.ua/ua/materials/articles/oplata-truda-v-usloviyah-voennogo-polozheniya> [in Ukrainian]
10. Hurenko, T.O. (2022). Oblik oplaty pratsi ta trudovi vidnosyny u voiennyi period [Accounting for salary and labor relations during the war]. *Ekonomika ta suspilstvo*, (36). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-36-31> [in Ukrainian]
11. Krokmal', V.V., Parkhomenko-Kutsevil, O.I. (2022) Derzhavne upravlinnya sferoyu oplaty pratsi [Public administration of wages]. *Investytsiyi: praktyka ta dosvid*, no 7-8, 57-63 [in Ukrainian]
12. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon vid 10.12.1971 No 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukrainian]
13. Pro sotsialnyi i pravovyi zakhyst viiskovosluzhbovtziv ta chleniv yikh simei : Zakon Ukrainy vid 20.12.1991 № 2011-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text> [in Ukrainian]
14. Pro mobilizatsiiu pidhotovku ta mobilizatsiiu Zakon Ukrainy vid 21.10.1993 № 3543-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12#Text> [in Ukrainian]
15. Pro zakhyst interesiv subiektiv podannia zvitnosti ta inshykh dokumentiv u period dii voiennoho stanu abo stanu viiny: Zakon Ukrainy vid 03.03.2022 No 2115-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2115-20#Text> [in Ukrainian]
16. Marynchenko, I.V. (2015) Problemy zarobitnoi platy v Ukraini ta shliakhy yikh vyrishennia [Wage problems in Ukraine and ways to solve them]. *Mizhnarodnyi naukovyi zhurnal*, no 9, 159–163 [in Ukrainian]