



УДК 331.2

## АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ ТРАКТУВАННЯ ДЕФІНІЦІЇ «ЗАРОБІТНА ПЛАТА» У СУЧАСНИХ УМОВАХ ОПОДАТКУВАННЯ

**Абрамова Ольга Сергіївна,**  
кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри обліку та оподаткування  
Харківського навчально-наукового інституту  
ДВНЗ «Університет банківської справи»  
e-mail: olga\_abramova@ukr.net

**Полтенко Ірина Віталіївна,**  
магістр кафедри обліку та оподаткування  
Харківського навчально-наукового інституту  
ДВНЗ «Університет банківської справи»  
e-mail: irinapoltenko@gmail.com

**Макогон Поліна Володимирівна,**  
студентка Харківського навчально-наукового інституту  
ДВНЗ «Університет банківської справи»  
e-mail: polinamakogoon@gmail.com

**Анотація.** Оплата праці є одним з головних інструментів стимулювання і матеріального мотивування працівників, елементом системи оподаткування та підвищення трудової активності країни. Проведено дослідження теоретичних засад та узагальнення сутності заробітної плати, включаючи інтереси всіх учасників трудового процесу, а також удосконалення механізму трактування і застосування терміна «заробітна плата» з урахуванням інтересів кожної зі сторін соціально-трудова відносин: роботодавця і найманого працівника, а також держави як регулятора національної економіки. З метою дослідження сутності теоретичного підходу до визначення терміна «заробітна плата» проведено аналіз літературних тематичних джерел. Узагальнено понятійно-категоріальний апарат у частині конкретизації терміна «заробітна плата», проведено логіко-економічний аналіз визначень дефініції. Обґрунтовано доцільність двоступеневого визначення дефініції «заробітна плата», що, на відміну від наявних трактувань, більш детально розкриває сутність відносин і відповідає системному підходу до визначень економічних категорій. Запропоновано ширше трактування дефініції «заробітна плата», що буде відповідати сучасним реаліям ринкової конкуренції та відображати інтереси не тільки двох зацікавлених сторін — працівника і роботодавця, а загалом трьох суб'єктів соціально-трудова відносин національної економіки: населення в особі працівників, підприємців та установи в особі виробників національного продукту і, власне, держави в особі уповноважених органів.

**Ключові слова:** заробітна плата, дефініція, оподаткування, соціально-трудова відносини, держава.

Формул: 0; рис.: 0; табл.: 0; бібл.: 13.

## ANALYSIS OF THE FEATURES OF «WAGES» DEFINITION INTERPRETATION IN THE MODERN TAXATION CONDITIONS

**Abramova Olha,**  
Ph. D. in Economics, Associated Professor,  
Associated Professor of the Accounting and Taxation Department  
Kharkiv Educational-Scientific Institute  
of SHEI «Banking University»  
e-mail: olga\_abramova@ukr.net

**Poltenko Irina,**  
Master of Accounting and Taxation Department  
Kharkiv Educational-Scientific Institute  
of SHEI «Banking University»  
e-mail: irinapoltenko@gmail.com

**Makogon Polina,**  
student



Kharkiv Educational-Scientific Institute  
of SHEI «Banking University»  
e-mail: polinamakogoon@gmail.com

**Abstract.** The rational organization of remuneration and its correct definition effects not only on the enterprise efficiency, but also on a decent standard of population living level. The analysis of publications has shown that the issue of remuneration requires an improvement in line with current economic requirements. The whole society is interested in the process of creating a competitive product, but it is possible to separate the three parties directly involved: there are the producer, the employee and the state as the regulator of legal, economic and social relations.

A wider definition of wages is proposed that will reflect the current realities of market competition and determine the interests of not only two stakeholders — the employee and employer, but, in general, of three subjects of the national economy social and labor relations: the population represented by workers, entrepreneurs and institutions and the state. In the production process the state is represented by its authorized bodies for the regulation of relations between producers and their employees, and also is interested in increasing the income of both parties for the purpose of taxation and social protection. Thus, wages are an economic category that: 1) characterizes the relationship between the employer and the employee in the distribution process of the newly created value, motivation and payment of remuneration performed in accordance with the terms of the employment contract, as well as payment of the compulsory state social insurance amount in accordance with the laws; 2) reflects the market value of labor employment and the main taxable part of the employee's labor income, obtained as a result of the implementation of his labor capacity and which should ensure the necessary reproduction of manpower, decent standard of living and social protection, both presently and in the future. The expediency of a two-stage definition of the definition of «wages» is substantiated, which, in contrast to existing interpretations, reveals the essence of relations and corresponds to a systematic approach to economic categories' definitions.

**Keywords:** wages, definition, taxation, social and labor relations, state.

Formulas: 0; fig.: 0; tabl.: 0; bibl.: 13.

## АНАЛИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ ТРАКТОВКИ ДЕФИНИЦИИ «ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА» В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ

**Абрамова Ольга Сергеевна,**  
кандидат экономических наук, доцент,  
доцент кафедры учета и налогообложения  
Харьковского образовательного-научного института  
ГВУЗ «Университет банковского дела»  
e-mail: olga\_abramova@ukr.net

**Полтенко Ирина Витальевна,**  
магистр кафедры учета и налогообложения  
Харьковского образовательного-научного института  
ГВУЗ «Университет банковского дела»  
e-mail: irinapoltenko@gmail.com

**Макогон Полина Владимировна,**  
студентка  
Харьковского образовательного-научного института  
ГВУЗ «Университет банковского дела»  
e-mail: polinamakogoon@gmail.com

**Аннотация.** Оплата труда является одним из главных инструментов стимулирования и материального мотивирования работников, элементом системы налогообложения и повышения трудовой активности страны. Сделан акцент, что вопросы организации заработной платы составляют основу социально-трудовых отношений и должны учитывать интересы всех участников производственных процессов, включая государство. В исследовании обобщен понятийно-категориальный аппарат в части конкретизации термина «заработная плата», проведен логико-экономический анализ дефиниции. Обоснована целесообразность применения двухступенчатого определения дефиниции «заработная плата» со стороны предпринимателей и работников с участием государства, которое, в отличие от существующих трактовок, более подробно раскрывает сущность отношений и соответствует системному подходу к определениям экономических категорий.

**Ключевые слова:** заработная плата, дефиниция, налогообложение, социально-трудовые отношения, государство.

Формул: 0; рис.: 0; табл.: 0; bibl.: 13.



**Вступ.** У сучасних умовах глобального розвитку економіки України, поширення глобалізаційних процесів, прискорення змін та ускладнення нестабільності зовнішнього середовища успішна і результативна реалізація стратегічних цілей українських підприємств значною мірою залежить від ефективного використання наявних національних ресурсів та створення дієвої системи обліково-аналітичного забезпечення їхньої роботи задля забезпечення конкурентоспроможності підприємств і країни в цілому. Кризове становище і проблеми, що існують у національній економіці, спричинили високий рівень безробіття, поширення нелегальної трудової діяльності та значний розподіл населення за рівнями доходів. На всіх етапах розвитку економіки оплата праці була одним із головних інструментів стимулювання ринку, матеріального мотивування працівників, елементом системи оподаткування і підвищення трудової активності країни в усіх галузях національної економіки. Від раціональної організації системи оплати праці та її правильного визначення залежить не тільки економічна ефективність окремого підприємства, а й гідний рівень якості життя зайнятого населення і зокрема тих громадян, що вже отримують пенсійне забезпечення.

**Аналіз досліджень і постановка завдання.** На сьогодні заробітна плата є одним з основних мотиваторів для робітників до зацікавленості в результатах своєї праці, її продуктивності тощо. Аналіз публікацій з цієї теми показав, що питання оплати праці потребує вдосконалення та адаптації відповідно до сучасних економічних вимог. На дослідження теми про заробітну плату звернули увагу такі автори: як А. Колот [1], А. Калина [2], І. Петрова [3], О. Грішнова [4], С. Мочерний [5], Л. Швець [6] та інші. В їхніх публікаціях досліджуються актуальні складові цієї важливої багатопланової проблеми, що має визначальний характер щодо визначення сутності соціально-трудова відносин та відповідних до них економічних процесів.

Однак, незважаючи на багатоаспектність наукових досліджень, деякі питання, пов'язані з особливостями трактування самої дефініції «заробітна плата», залишаються недостатньо вивченими і єдиного розуміння поняття досі не існує. Тому *метою статті* є дослідження теоретичних засад та узагальнення сутності заробітної плати, включаючи інтереси всіх учасників трудового процесу, а також удосконалення механізму трактування і застосування терміна «заробітна плата» з урахуванням інтересів кожної зі сторін соціально-трудова відносин: роботодавця і найманого працівника, а також держави як регулятора національної економіки.

**Результати дослідження.** У процесі створення будь-якого якісного і конкурентоспроможного на ринку продукту або послуги у країні зазвичай зацікавлене все суспільство, але можливо відокремити три основні сторони, залучені безпосередньо до виробничого процесу. По-перше, це виробник — установка, компанія або підприємець, що прагне отримати прибуток від виробництва і вдалого продажу товару з якомога найменшими витратами, у числі яких і заробітна плата працівникам. По-друге, це населення краї-

ни загалом та окремо — працівники національних підприємств, що прагнуть отримувати гідну зарплатню за відпрацьований час задля забезпечення достатнього рівня життя своєї родини. А також у виробничому процесі присутня держава в особі її уповноважених органів з метою правового, економічного і соціального регулювання відносин між виробниками та їхніми найманими працівниками, що також є зацікавленою у зростанні доходів обох сторін з метою оподаткування і соціального захисту населення. Тому можливо припустити, що дефініцію «заробітна плата» можна розглядати з трьох різних позицій кожної із зацікавлених сторін.

З метою дослідження сутності теоретичного підходу до визначення терміна «заробітна плата» було проведено аналіз літературних тематичних джерел. Так, А. М. Колот [1] визначає, що заробітна плата — це елемент ринку праці, що є ціною, за якою найменший працівник продає послуги робочої сили. На думку А. В. Калини [2], заробітна плата є елементом витрат виробництва і водночас головним чинником забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці. І. Л. Петрова [3] надає визначення заробітної плати як винагороди, що обчислена, здебільшого, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. О. А. Грішнова [4] надає схоже визначення: заробітна плата — це винагорода, обчислена, зазвичай, у грошовому вираженні, яку згідно з трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

С. В. Мочерний [5] розглядає заробітну плату як грошове вираження вартості і ціни товару «робоча сила», а також часткової оплати результатів праці з урахуванням виконуваних заробітною платою основних функцій. За роботами Л. П. Швець [6] з'ясовано, що заробітна плата — це елемент витрат виробництва і, водночас, головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці. На думку О. О. Дробішевої [7], заробітна плата є винагородою, зазвичай, у грошовому вираженні, яка виплачується працівникові за виконану роботу, необхідна для подальшого існування людини і спроможності надалі працювати. Н. М. Жидовська [8] визначає, що заробітна плата — це будь-яка винагорода або заробіток, що обчислюється у грошах, котрі підприємець виплачує за працю, яка або виконана, або має бути виконана, або за послуги, які або надані, або мають бути надані.

К. Ф. Брезницька [9] надає визначення заробітної плати як плати за працю, виражену, зазвичай, у грошовому еквіваленті, яку згідно з трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. С. В. Васильчак у роботі [10] використовує також схоже визначення: заробітна плата — це будь-який заробіток, обчислений у грошовому вираженні, що його за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги. На думку В. С. Толуб'яка [11], заробітна плата є платою



робітників за виконану роботу, яка дає йому можливість забезпечувати себе і свою сім'ю потрібними засобами до життя, а також заощаджувати на майбутнє, у тому числі здійснювати страхування на пенсійне забезпечення.

За результатами логіко-теоретичного аналізу робіт сучасних українських учених можна зробити висновок, що переважна частина ключових теоретичних положень сформульована досить ґрунтовно, що дає чітке розуміння дефініції «заробітна плата», але спостерігаються обмеження в розумінні з боку тих самих зацікавлених сторін. Наразі лише перше визначення є більш різноплановим, адже автор [1] пропонує розглядати процес оплати праці одночасно як з боку підприємства, так і працівника; визначення [3—5; 8—10] є дещо схожими і відображають заробітну плату більше з правового погляду як обов'язок роботодавця сплатити за роботу працівникові, тим часом як визначення [2; 6; 7; 11] є такими, що зорієнтовані на інтереси працівника.

Також цілком правове визначення надає стаття 14 Податкового кодексу України: «Заробітна плата — це основна і додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які виплачуються (надаються) платнику податку у зв'язку з відносинами трудового найму згідно із законом» [12]. У цьому формулюванні мовиться виключно про факт отримання працівником винагороди за виконану роботу згідно з умовами його працевлаштування.

У сучасних ринкових умовах заробітна плата трактується з двох боків — вона одночасно виступає як дохід і як витрати виробництва. З одного боку, заробітна плата є доходом найманого працівника, а з другого — одним із елементів витрат виробництва. Найманий працівник зацікавлений у високій заробітній платі, а роботодавець — у її зниженні. В умовах ринкових відносин ця суперечність урегулюється в результаті взаємодії попиту на працю відповідної кваліфікації з боку роботодавців і її пропозицією з боку найманих працівників, оскільки в результаті цієї взаємодії формується ринкова ціна використання найманої праці [7].

У зазначеному дослідженні пропонується розглядати заробітну плату як комплексну економічну категорію з декількох позицій, а саме:

з позиції підприємця, організації чи будь-якої установи — для яких заробітна плата є суттєвим чинником мотивування працівників, а також двома статтями витрат, що знижують прибуток: виплати самої заробітної плати і відрахування чималих сум єдиного соціального внеску (ЄСВ) на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;

з позиції працівника — для якого заробітна плата є основним джерелом доходу, ключовим показником рівня життя, основою поточних заощаджень і базою соціального страхування щодо всіх випадків і на пенсійне забезпечення;

з позиції держави — для якої як прибуток підприємств будь-якого сектору національної економіки, так і заробітна плата працівників є базою оподаткування податком на прибуток і податком на доходи фізичних

осіб, а також базою нарахування сум єдиного соціального внеску в розмірі відповідно до закону [13].

У національній економіці держава виконує роль законодавця, захисника прав, регулювальника і роботодавця. Сутність реалізації кожної з цих ролевих функцій держави, характер їх поєднання в кожен конкретний момент часу визначається наявними політичними та економічними умовами розвитку держави. Через те її роль у соціально-трудовах відносинах може змінюватися. Держава виступає не тільки як арбітр у регулюванні соціально-трудовах відносин, не тільки встановлює правила гри на ринку праці між різними соціальними верствами населення, а й регламентує діяльність підприємств, тому що держава є водночас і власником засобів виробництва. І як власник засобів виробництва (через апарат управління і профспілки) вона повинна регулювати соціально-трудова відносини. Взаємозв'язки між суб'єктами соціально-трудовах відносин виникають на різних рівнях: працівник — працівник; працівник — роботодавець; профспілка — роботодавець; роботодавець — держава; працівник — держава та ін. [2]. Якщо спростити цей ланцюг, то соціально-трудова відносини будуть складатися за трьома рівнями попарно: працівник — роботодавець, працівник — держава і роботодавець — працівник, роботодавець — держава.

Також слід узяти до уваги, що заробітна плата є невід'ємним елементом ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю і її пропозицію з боку населення, і що виражає ринкову вартість використання найманої праці; а також заробітна плата є базовою економічною категорією, що відображає стосунки роботодавця і найманого працівника.

Разом з тим оплата праці у бюджетному і небюджетному секторах економіки України є досить різною. У разі якщо держава підвищує рівень оплати праці у бюджетних установах, це спричиняє підвищення рівня зайнятості населення в цьому секторі, і, навпаки, — зниження, коли рівень зарплатні у бюджетній сфері є нижчим, працівники змінюють місце роботи на приватний сектор. Проте бюджетна сфера характеризується стабільною зайнятістю, що певною мірою сприяє перерозподілу робочої сили на користь державних підприємств. У свою чергу, виплата заробітної плати і сплата страхових внесків на пенсійне забезпечення є теж більше стабільною.

Наразі, поряд із розвитком сучасних ринкових відносин, на жаль, розвивається і тіньовий сектор економіки. Тіньові інститути створюються та існують як у закордонних державах по всьому світі, так і в Україні [11]. Варто зазначити, що заробітна плата безпосередньо стосується такого явища українських реалій, як тіньова економіка. У своєму прагненні отримання більшого прибутку підприємці, не бажаючи сплачувати податки та ЄСВ, свідомо уникають легальних трудових відносин із працівниками, приховують від обліку реальні суми своїх доходів, занижують кількість працюючих і суми заробітку персоналу. Працівники, зі свого боку, також не оформлюють своє працевлаштування, уникаючи оподаткування, — неформальна зайнятість є істотним джерелом доходів, що, безумовно,



допомагають підтримувати рівень життя громадянам, а заможні навіть отримують з цього процесу неабияку вигоду. Саме тому мають місце такі явища, як «зарплатня в конвертах», «подвійна бухгалтерія» і як наслідок — системні порушення в національній економіці:

— чимале зменшення вартості праці на ринку працевлаштування;

— недоотримання податкових надходжень бюджетом і фондами соціального страхування;

— недостатній рівень соціального захисту населення;

— стрімке зниження рівня життя у країні в цілому.

Виходячи з вищевикладеного, можливо запропонувати більш ширше трактування дефініції «заробітна плата», що буде відповідати сучасним реаліям ринкової конкуренції та відображати інтереси не тільки двох зацікавлених сторін — працівника і роботодавця, а загалом трьох суб'єктів соціально-трудових відносин національної економіки: населення в особі працівників, підприємців та установи в особі виробників національного продукту і, власне, держави в особі уповноважених органів — Державної фіскальної служби і Пенсійного фонду України. Отже, заробітна плата — це економічна категорія, що:

— характеризує відносини між роботодавцем і найманим робітником із приводу розподілу новоствореної вартості, мотивування і виплати винагороди за виконану роботу згідно з умовами трудового контракту,

а також виплати сум загальнообов'язкового державного соціального страхування відповідно до законів країни;

— відображає ринкову вартість використання найманої праці та основну оподатковувану частину трудового доходу працівника, що отриманий у результаті реалізації здатності до праці та що має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили, гідний рівень життя і соціального захисту як у теперішній час, так і в майбутньому.

Таким чином, наведене розуміння дефініції «заробітна плата» з боку підприємців і працівників за участі держави більш детально розкриває сутність відносин та відповідає системному підходу до визначень економічних категорій.

**Висновки.** У нашому дослідженні узагальнено понятійно-категоріальний апарат у частині конкретизації терміна «заробітна плата», проведено логіко-економічний аналіз визначень дефініції. Питання організації заробітної плати становлять основу соціально-трудових відносин, бо включають нагальні інтереси всіх учасників виробничих процесів національної економіки, включаючи державу, тому будь-які зміни, що стосуються заробітної плати, прямо чи опосередковано впливають на життя всіх членів суспільства. Обґрунтовано доцільність двоступеневого визначення дефініції «заробітної плати» з боку підприємців і працівників за участі держави, що, на відміну від наявних трактувань, базується на принципі системності та поєднанні різних підходів до її визначення.

#### Список використаної літератури

1. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — Київ : КНЕУ, 2009. — 711 с.
2. Калина А. В. Економіка праці / А. В. Калина. — Київ : МАУП, 2009. — 272 с.
3. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування : монографія / за ред. д-ра екон. наук, проф. І. Л. Петрової. — Київ : Фенікс, 2010. — 332 с.
4. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : [підручник] / О. А. Грішнова. — Київ : Знання, 2004. — 535 с.
5. Мочерний С. В. Основи економічної теорії : підручник / [С. В. Мочерний, В. К. Симоненко, В. В. Секретарюк, А. А. Устенко] ; за ред. С. В. Мочерного. — Київ : вид-во «Знання», КОО, 2000. — 601 с.
6. Швець Л. П. Дослідження шляхів удосконалення використання фонду оплати праці та системи преміювання на підприємствах зв'язку / Л. П. Швець, Н. І. Доберчак // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. — 2009. — Т. 1. — № 4. — С. 40—45.
7. Дробишева О. О. Економічна сутність, форми та система оплати праці / О. О. Дробишева, Д. В. Домаш // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. — 2014. — № 8. — С. 48—55.
8. Жидовська Н. М. Удосконалення систем оплати праці України з урахуванням зарубіжного досвіду / Н. М. Жидовська // Зб. наук. праць Таврійського державного агротехнологічного університету. Економічні науки. — 2012. — Т. 2. — № 2 (18). — С. 138—146.
9. Брезницька К. Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах / К. Ф. Брезницька // Управління розвитком. — 2011. — № 8 (105). — С. 30—31.
10. Васильчик С. В. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві / С. В. Васильчик // Науковий вісник НЛТУ України. — 2011. — Вип. 21.12. — С. 152—157.
11. Толуб'як В. С. Заробітна плата та її вплив на формування фінансових ресурсів системи пенсійного забезпечення / В. С. Толуб'як // Теорія та практика державного управління. — 2010. — Вип. 2. — С. 242—249.
12. Податковий кодекс України : Закон України від 02.12.2010 № 2755-VI [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2755-17>.
13. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України № 2464-VI [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України (ВВР). — 2011. — № 2—3. — Ст. 11. — Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17>.



## References

1. Kolot, A. M. (Ed.), Grishnova, O. A., & Gerasymenko, O. O. (2009). *Ekonomika praci ta socialno-trudovi vidnosyny [Economics of labor and social-labor relations]*. Kyiv: KNEU [in Ukrainian].
2. Kalyna, A. V. (2009). *Ekonomika praci [Economics of labor]*. Kyiv: MAUP [in Ukrainian].
3. Petrova, I. L. (Ed.) (2010). *Ukrayinskyj rynek praci: osoblyvosti rozvytku ta efektyvnist funkcionuvannya [Ukrainian labor market: peculiarities of development and efficiency of functioning]*. Kyiv: Feniks [in Ukrainian].
4. Grishnova, O. A. (2004) *Ekonomika praci ta socialno-trudovi vidnosyny [Economics of labor and social-labor relations]*. Kiev: Znannya [in Ukrainian].
5. Mochernyj, S. V. (Ed.), Symonenko, V. K., Sekretaryuk, V. V., & Ustenko, A. A. (2000). *Osnovy ekonomichnoyi teorii [Foundations of economic theory]*. Kyiv: Znannya [in Ukrainian].
6. Shvecz, L. P., & Doberchak, N. I. (2009). Doslidzhennya shlyaxiv udoskonalennya vykorystannya fondu oplaty praci ta systemy premiyuvannya na pidpryyemstvax zvyazku [The study of ways to improve the use of the wage fund and bonus systems at communication enterprises]. *Visnyk Khmelnytskogo nacionalnogo universytetu. Ekonomichni nauky — Bulletin of the Khmelnytsky National University. Economic sciences*, 4 (1), 40—45 [in Ukrainian].
7. Drobysheva, O. O., & Domash, D. V. (2014). Ekonomichna sutnist, formy ta systemy oplaty praci [Economic nature, forms and systems of remuneration]. *Ekonomichnyj visnyk Zaporizkoyi derzhavnoyi inzhenernoyi akademiyi — Economic Herald of Zaporizhzhya State Engineering Academy*, 8, 48—55 [in Ukrainian].
8. Zhydovska, N. M. (2012). Udoshkonalennya system oplaty praci Ukrayiny z urahuvanniam zarubizhnogo dosvidu [Improvement of Ukrainian remuneration systems taking into account foreign experience]. *Zbirnyk nauk. prats Tavrijskogo derzhavnogo agrotekhnologichnogo universytetu. Ekonomichni nauky — Collection of scientific works of the Tavria State Agrotechnological University. Economic sciences*, 2 (2), 138—146 [in Ukrainian].
9. Brezyczka, K. F. (2011). Analiz suchasnykh system oplaty pratsi v zarubizhnykh krainakh. *Upravlinnia rozvytkom — Management of Development*, 8, 30—31 [in Ukrainian].
10. Vasylychuk, S. V. (2011). Teoretychni osnovy formuvannya oplaty praci na pidpryyemstvi [Theoretical foundations of the labor remuneration formation at the enterprise]. *Naukovyi visnyk NLTU Ukrainy — Scientific Bulletin of NLTU of Ukraine*, 21.12, 152—157 [in Ukrainian].
11. Tolubyak, V. S. (2010). Zarobitna plata ta yii vplyv na formuvannya finansovykh resursiv systemy pensiinoho zabezpechennia [Salary and its Impact on the formation of financial resources of the pension provision system]. *Teoriya ta praktyka derzhavnogo upravlinnya — Theory and Practice of Public Administration*, 2, 242—249 [in Ukrainian].
12. Zakon Ukrainy «Podatkovi kodeks Ukrainy» № 2755-VI vid 02 hrudnia 2010 r. [The Law of Ukraine «Tax Code of Ukraine» from December 02 2010, № 2755-VI]. (n. d). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2755-17> [in Ukrainian].
13. Zakon Ukrainy «Pro zbir ta oblik yedynoho vnesku na zahalnooboviazkove derzhavne sotsialne strakhuvannya» № 2464-VI vid 08 lypnia 2010 r. [The Law of Ukraine «About the collection and registration of a single contribution to the compulsory state social insurance» from July 08 2010, № 2464-VI]. (n. d). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17> [in Ukrainian].