

<https://doi.org/10.31891/2307-5740-2023-320-4-19>

УДК 331.2:338.43

Алла СОКОЛОВА

Волинська державна сільськогосподарська дослідна станція Інституту сільського господарства Карпатського регіону НААН України

<https://orcid.org/0000-0003-0194-6706>

e-mail: alla.sklva06@gmail.com

Тетяна РАТОШНЮК

Інститут сільського господарства Полісся НААН України

<https://orcid.org/0000-0002-1097-0874>

e-mail: viktor.ratoshnyuk@ukr.net

Олена КІЛЬНИЦЬКА

Поліський національний університет

<https://orcid.org/0000-0001-9791-120X>

e-mail: kilnytskaya.lena@gmail.com

Антоніна ЗЕЛІНСЬКА

Поліський національний університет

<https://orcid.org/0000-0002-5524-047X>

e-mail: antonina.zelinska@gmail.com

СУЧАСНИЙ СТАН, ДИНАМІКА, РІВЕНЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ЇЇ ПРОДУКТИВНОСТІ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ

В статті розглянуто сучасний стан матеріальної мотивації аграрної праці в сільськогосподарських підприємствах природно-економічної зони Західного Полісся України, здійснено оцінку динаміки й рівня оплати праці та її продуктивності. Викладені основні напрями зростання продуктивності праці на основі формування і впровадження дієвого мотиваційного механізму в кожному аграрному формуванні регіону.

Серед основних факторів, які впливають на мотивацію праці в аграрному секторі: важливе значення наявності людського капіталу; колективний характер праці; ризиковий характер аграрного виробництва; динамізм та складність сільськогосподарських процесів; відповідальність за якість та своєчасність проведення агротехнологічних операцій тощо.

Розвиток аграрного сектора економіки України в умовах євроінтеграційної перспективи потребує адекватних змін у системі розподілу створюваного сукупного продукту, контролю, реєстрації, оподаткування значної частини грошових прибутків населення і всебічно обґрунтованої політики в сфері оплати праці та оподаткування. Тому одним з факторів стратегічного розвитку аграрної економіки є орієнтація виробництва на євроінтеграційний шлях розвитку на основі конкурентних відносин, активізації цільових зусиль сільськогосподарських працівників, розвитку їхньої творчої ініціативи і заповзятливості, вишукування і залучення у виробництво внутрішніх резервів.

Ключові слова: оплата праці, сільське господарство, продуктивність праці, мотивація трудової діяльності, мотиваційний механізм.

Alla SOKOLOVA

Volynska state agricultural research station of the Institute of agriculture of Carpathian region of the National academy of agrarian sciences of Ukraine

Tatiana RATOSHNIUK

Polissia Institute of Agriculture of the National Academy of Agrarian Sciences of Ukraine

Olena KILNITSKA

Polissia National University

Antonina ZELINSKA

Polissia National University

CURRENT STATE, DYNAMICS, LEVEL OF PAY FOR LABOR AND ITS PRODUCTIVITY IN THE AGRICULTURAL SECTOR

The article examines the current state of material motivation of agrarian labor in agricultural enterprises of the natural and economic zone of the Western Polissia of Ukraine, and evaluates the dynamics and level of labor remuneration and its productivity. The main directions of labor productivity growth based on the formation and implementation of an effective motivational mechanism in each agrarian formation of the region are outlined.

Among the main factors that affect the motivation of work in the agricultural sector: the importance of the availability of human capital; collective nature of work; risky nature of agricultural production; dynamism and complexity of agricultural processes; responsibility for the quality and timeliness of agro-technological operations, etc.

The development of the agrarian sector of the Ukrainian economy in the conditions of the European integration perspective requires adequate changes in the system of distribution of the created aggregate product, control, registration, taxation of a significant part of the population's monetary income and a comprehensively justified policy in the sphere of wages and taxation. Therefore, one of the factors of the strategic development of the agrarian economy is the orientation of production on the European integration path of development based on competitive relations, the activation of targeted efforts of agricultural workers, the development of their creative initiative and entrepreneurship, the search for and involvement of internal reserves in production.

Key words: wages, agriculture, labor productivity, motivation of work, motivational mechanism.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями

Одним з факторів розвитку економіки України є орієнтація виробництва на євроінтеграційний вектор розвитку на основі конкурентних відносин, активізації цільових зусиль працівників, розвитку їхньої творчої ініціативи і заповзятливості, вишукування і залучення у виробництво внутрішніх резервів. Таким резервом виступає виявлення можливостей зростання рівня продуктивності праці на основі підвищення її мотивації, що сприятиме зростанню ефективності аграрного виробництва в умовах інтеграції України до світового економічного простору.

В умовах низького рівня трудових доходів та наявності перекосів у їх диференціації не може не поглиблюватись криза мотивації трудової діяльності, наслідком якої стає низька трудова активність, недовикористання трудового потенціалу, зниження ролі праці та її повне чи часткове виключення з основних життєвих цінностей. За період ринкової трансформації економіки України не було розроблено та впроваджено дієвого механізму мотивації праці та методики його планування, який би відповідав умовам праці, що склалися в галузі сільського господарства. Внаслідок цього недосконалий та необґрунтований механізм впливу на працівників призвів до зниження ефективності виробництва.

Вирішення даної проблеми потребує формування удосконаленого мотиваційного механізму регулювання оплати праці в аграрному секторі, що враховує організаційно-економічні та соціально-психологічні фактори, містить відповідні інструменти та методи впливу.

Аналіз досліджень та публікацій

Вивченню природи матеріального та нематеріального стимулювання праці присвячено багато досліджень. Серед них роботи Адамчука В.В., Багрової І.В., Богині Д.П., Машенкова В.Ф., Оучі У., Слезінгера Г.Е., Струмиліна С.Г., Чанова О.В. та інших. Питанням мотивації ефективної праці в сільському господарстві займалися Бортник Т.І., Діесперов В.С. [2], Лишиленко В.І., Малік М.Й., Махсма М. [4], Олійник Т.І., Опря А.Т., Поліщук М.П., Тимошенко М.М. [7], Ходаківський Є.І., Червінська Л.П., Шевченко О.В., Якуба К.І., Яременко Л.М. [11] та ін. Низка науковців досліджують питання оплати праці в контексті мотивації персоналу задля забезпечення високого рівня продуктивності праці та ефективності виробництва в цілому [12, 13].

В сучасних умовах розвитку конкурентної економіки мотивовані і висококваліфіковані працівники є важливим стратегічним ресурсом будь-якого підприємства. Оплата праці є важливішим засобом підвищення зацікавленості працюючих у результатах своєї праці, її продуктивності, збільшення обсягів виробленої продукції, поліпшення її якості, асортименту та конкурентоспроможності в цілому. Збільшення ефективності суспільної продуктивності обумовлено, насамперед, збільшенням виробництва та поліпшенням якості роботи. В контексті даного дослідження справедливо зазначають Мельник А.О. та Соловйова Т. М., що оплата праці працівників є важливим елементом повноцінного функціонування економіки. Власне заробітна плата має як очевидну ціль: розрахуватися за виконану роботу, так і приховану – забезпечити робітників необхідною сумою коштів, за допомогою якої вони зможуть задовольнити свої потреби, а також мати бажання ходити на роботу та з максимальною віддачею працювати [9].

Варто підтримати Пеньковського С.В., Перчук О.В. та Яценко І.М., які наголошують, що аналіз ефективності використання трудових ресурсів, продуктивності праці на підприємствах необхідно розглядати в тісному взаємозв'язку з оплатою праці, її обліком та оподаткуванням. Зі зростанням продуктивності праці створюються реальні передумови підвищення її оплати і навпаки – підвищення оплати праці є важливим стимулом та основним мотивом для працівників працювати продуктивно. При цьому кошти на оплату праці потрібно використовувати таким чином, щоб темпи зростання продуктивності праці випереджали темпи зростання її оплати [10].

Однак певна частина теоретичних та практичних питань, пов'язаних з мотивацією, продуктивністю праці та її стимулюванням в сільському господарстві на регіональному рівні, залишається недослідженою.

Формулювання цілей статті

Мета дослідження – аналіз й оцінка сучасного стану оплати праці та її продуктивності в сільськогосподарських підприємствах природно-економічної зони Західного Полісся України та обґрунтування перспективних напрямів її зростання. Предметом дослідження є сукупність теоретичних і методичних засад та практичних рекомендацій щодо впровадження системи дієвого організаційно-економічного механізму підвищення рівня мотивації праці сільського населення на регіональному рівні.

Об'єктом дослідження виступає процес формування, регулювання і забезпечення мотивації високопродуктивної праці сільського населення Волинської, Житомирської, Рівненської та Чернігівської областей. Теоретичною та методологічною основою дослідження були діалектичний метод пізнання та системний підхід до вивчення економічних процесів; законодавчі, нормативні акти, наукові розробки та публікації вітчизняних і зарубіжних вчених з проблем мотивації праці та її оплати.

В процесі виконання завдання використовувались наступні методи та прийоми дослідження: абстрактно-логічний (теоретичні узагальнення та формування висновків і пропозицій); метод аналізу і

синтезу – для вивчення теоретичних та нормативно-правових аспектів мотивації праці; різноманітні прийоми економіко-статистичного методу (статистичне спостереження, порівняння, табличний, логарифмічний) – при опрацюванні масиву статистичних даних та наочної ілюстрації досліджуваних явищ.

Виклад основного матеріалу

З метою розробки та обґрунтування напрямів стимулювання продуктивності праці в аграрних підприємствах, необхідним вбачалося оцінити стан та динаміку рівня оплати праці в Україні та регіоні Західного Полісся, який включає Волинську, Житомирську, Рівненську та Чернігівську області, які, станом на 1.01.2022 р., займають 16,8 % загальної території країни. Найбільшою за обсягами є Чернігівська область, що має площу 3190,3 тис. га. На території Західного Полісся України розташовані 50 міст, 110 селищ та 5131 сіл, які об'єднані у 17 районів [6].

Проведене дослідження свідчить про те, що метод формування оплати праці відповідно до рівня прожиткового мінімуму, який застосовується у нашій країні, що прагне до інтеграції з Європейським Союзом, не тільки не відповідає європейським стандартам, але і містить істотні недоліки. До найбільш важливих можна віднести те, що застосовуваний метод: сприяє масовому зубожінню найманих працівників і знижує їх купівельну спроможність; негативно впливає на відродження національної економіки і підвищення ефективності її функціонування; знижує конкурентоспроможність національних товарів як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках [8].

За результатами здійснених розрахунків встановлено, що заробітна плата найманих працівників у сільському господарстві регіону Західного Полісся залишається однією з найнижчих в Україні: у 2021 р. вона була на 19,1 % нижчою, ніж у середньому серед видів економічної діяльності та на 3,4 % менше, ніж у сільському господарстві по Україні, і склала 11334 грн на 1 працівника, про що свідчать дані табл. 1.

Таблиця 1

Динаміка середньомісячної заробітної плати працівників сільського господарства Західного Полісся України, на 1 працівника, грн

Країна/області	Роки					2021 р. до 2015р.	
	2015	2016	2017	2020	2021	+,-	%, рази
	Україна, в середньому	4195	5183	7104	11591		
- в галузі с.-г.	3140	3916	6057	9710	11733	8593	в 3,7 р.
Західне Полісся, в т. ч. області (в галузі с.-г.)	2923	3617	5374	9696	11334	8411	в 3,9 р.
Волинська	2810	3456	5318	8878	11011	8201	в 3,9 р.
Житомирська	3125	3798	5415	10916	12004	8879	в 3,8 р.
Рівненська	2468	3071	4665	7904	9472	7004	в 3,8 р.
Чернігівська	3292	4144	6097	11085	12847	9555	в 3,9 р.

Джерело: розраховано за даними: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Навряд чи варто сподіватися, що селянин відчує себе господарем і звязано візьметься до продуктивної праці, коли отримуватиме такі кошти за свою працю, адже за статистичними даними рівень заробітної плати в підприємствах аграрної сфери регіону Західного Полісся залишається найнижчим серед усіх галузей економіки. З огляду на низький рівень оплати, праця в сільському господарстві залишається неprestижною, особливо для молоді (табл. 2).

Таблиця 2

Середньомісячна заробітна плата у сільському господарстві регіону Західного Полісся у 2021 р., грн на 1 особу, поквартально

Країна/області	I квартал		II квартал		III квартал		IV квартал	
	грн	у % до від-го періо-ду попер. року	грн	у % до від-го періо-ду попереднього року	грн	у % до від-го періо-ду попер. року	грн	у % до попер. року
Україна	9647	112,1	11730	121,9	11945	118,2	13363	127,2
Західне Полісся, в т.ч. області	9543	113,1	11409	120,2	11321	116,2	13061	119,8
Волинська	9722	125,8	10736	128,9	11386	122,1	12198	120,4
Житомирська	9649	102,3	11734	108,7	11927	114,9	14706	112,7
Рівненська	8355	115,3	9332	123,7	9474	115,7	10728	124,2
Чернігівська	10447	109,0	13836	119,4	12495	112,0	14611	121,7

Джерело: розраховано за даними: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Оцінюючи структуру заробітної плати, слід відмітити, що в сільськогосподарських підприємствах досліджуваного регіону протягом 2015-2021 рр. значних структурних змін у формуванні фонду заробітної

плати не спостерігалось. Головним елементом залишається фонд основної заробітної плати, на який припадає 72-73 % від загальної величини оплати. Додаткова оплата в структурі займає 25-26 %, а на інші види приходить всього 1-2 %. Нині підприємства самостійно обирають форми та системи оплати праці і матеріального стимулювання, які найбільшою мірою відповідають результатам фінансово-господарської діяльності та стану соціально-психологічних відносин в колективі.

Слід зазначити, що середньомісячна заробітна плата працівників сільськогосподарських підприємств Рівненської області найнижча серед областей природно-економічної зони Західного Полісся.

Отже, незважаючи на позитивні тенденції зростання оплати праці в аграрній сфері, варто зауважити, що рівень її залишається низьким, одним з найнижчих в економіці, що не зовсім справедливо для галузі матеріального виробництва, яка забезпечує продовольчу безпеку країни. Хоча відставання рівня оплати в сільському господарстві цілком відповідає світовим тенденціям галузевого матеріального стимулювання, оскільки і в інших країнах спостерігається відставання її рівня як від загального рівня по економіці, так і від заробітної плати в промисловості.

Таблиця 3

Динаміка та обсяги виробництва сільськогосподарської продукції на сільських територіях Західного Полісся, (у постійних цінах 2016 року), з розрахунку на 1 особу, грн

Країна/області	Господарства усіх категорій			У тому числі					
				підприємства			господарства населення		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Україна	16203	14663	17221	10703	9479	11700	5500	5184	5521
Західне Полісся	21076	21367	22945	13360	13652	15371	7715	7714	7577
Волинська	16007	16136	16672	8384	8664	9415	7623	7472	7277
Житомирська	22535	21693	24642	13019	11920	14905	9516	9773	9734
Рівненська	14503	15000	15368	6625	7182	7714	7878	7818	7654
Чернігівська	31260	32641	35099	25414	26845	29453	5846	5796	5646

Джерело: розраховано за даними: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

Найбільші обсяги виробництва продукції сільського господарства з розрахунку на 1 сільського жителя у 2021 р. спостерігались в Чернігівській області (33099 грн), найменші – у Рівненській (15368 грн). В усіх областях у господарствах населення зменшилися обсяги виробництва продукції з розрахунку на 1 працівника у 2021 р.: у Волинській – на 2,9 %; Житомирській – 0,4 %; Рівненській – 2,1 %; Чернігівській – 2,6 %. Продуктивність праці в агроформуваннях зростає на тлі різкого скорочення працівників галузі, тому що переважає орієнтація сучасного корпоративного аграрного сектора на галузі з малою трудомісткістю [3, с. 125].

З метою розробки та обґрунтування напрямів стимулювання продуктивності праці в сільському господарстві необхідним вбачалося оцінити стан та динаміку рівня результативності праці та її оплати в аграрних формуваннях Західного Полісся (табл. 4).

Таблиця 4

Динаміка продуктивності праці та середньомісячної заробітної плати в сільськогосподарських підприємствах Західного Полісся

Рік	Продуктивність праці 1 працівника, грн*	Середньомісячна заробітна плата 1 працівника, грн
2019	13360	7892
2020	13625	9696
2021	15371	11334
2021 р. до 2019 р.		
- +/-	2011	3442
- %	115,1	143,6

Джерело: розраховано за даними <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

* – вироблено валової продукції сільського господарства (оціненої в постійних цінах 2016 р.) на 1 працівника, зайнятого в сільськогосподарському виробництві

Тенденцію продуктивності і оплати праці протягом 2019-2021 рр. виражають значення наступних коефіцієнтів – (формули 1, 2):

1. Середній коефіцієнт росту продуктивності праці:

$$Y = \sqrt[3]{\frac{Y_{2021}}{Y_{2019}}} = \sqrt[3]{\frac{15371}{13360}}, \text{ або} \quad (1)$$

$$\lg Y = 1/3(\lg 15371 - \lg 13360) = (4,18670 - 4,12581)/3 = 0,06089/3 = 0,02029$$

Звідси, $Y=10^{0,02029}=1,047828$

2. Середній показник росту оплати праці:

$$U = \sqrt[3]{\frac{U_{2021}}{U_{2019}}} = \sqrt[3]{\frac{11334}{7892}}, \text{ або} \quad (2)$$

$\lg U = 1/3(\lg 11334 - \lg 7892) = (4,05438 - 3,89719) = 0,15719/3 = 0,05239$

Звідси, $U = 10^{0,05239} = 1,12821$

Отже, починаючи з 2019 р. по 2021 р. продуктивність праці зростала щорічно в середньому на 4,7 %, а оплата праці на 12,8 %. Варто зазначити, що темпи зростання оплати праці сільськогосподарських працівників регіону Західного Полісся за останні 3 роки дещо переважають темпи зростання її продуктивності. Це свідчить про те, що оплата праці в цілому виконує свою мотиваційну функцію.

Встановлено, що нині все частіше власники сільськогосподарських підприємств Західного Полісся в оплаті праці використовують прямий підхід до оплати, коли оплачується виконана робота без будь-яких додаткових стимулів працівника. Варто наголосити, що використання простої відрядної оплати праці при виконанні більшості робіт веде до зниження якості виробленої продукції, адже фактор оплати має лише кількісні параметри. Це доводить необхідність мобілізації резервів людського фактору в аграрному секторі за рахунок раціонально організованої та високо вмотивованої праці [5].

Для проведення ефективної конкурентної боротьби сільськогосподарським товаровиробникам регіону необхідне збільшення виробництва валової продукції, а також зменшення витрат на її отримання (в даному випадку йдеться про затрати часу та їх оплату). Цих двох факторів можна досягти збільшенням продуктивності праці, а, отже, і виникає необхідність її стимулювання. Для порівняння продуктивність праці, наприклад у США, вища за продуктивність праці в Україні майже у десять разів, у Великій Британії – майже у шість, в Німеччині – понад шість, у Франції – майже у вісім разів. Щодо співвідношення оплати праці у розвинених країнах з ринковою економікою і України в доларовому еквіваленті, то в США оплата праці є вищою за оплату праці в Україні майже в дванадцять разів, у Франції – майже в дев'ять, у Великій Британії та Німеччині – майже у вісім разів [1].

Також пропонується застосувати досвід розвинених країн щодо регулювання системи оплати праці та її окремих складових, ми пропонуємо в Україні зорієнтуватися на досвіді Німеччини та Великобританії, де система оплати праці побудована на стимулюванні зростання продуктивності та використанні індивідуальних контрактів, таке впровадження дасть змогу мотивувати працівників виготовляти більшу кількість та якіснішу продукцію, а в укладених індивідуальних контрактах – прописувати всі умови праці, що насамперед допоможе ефективніше захищати права найманих працівників [14].

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі

При будь-якій формі власності проблема зацікавленості працівників аграрного сектору в повній реалізації свого трудового потенціалу залишається однією з найбільш значущих. Можна впровадити у виробництво сучасну техніку і технологію, внести радикальні зміни у функціонування господарського механізму, але належного результату не буде, якщо не створені умови мотивації праці. Серед основних факторів, які впливають на мотивацію праці в аграрному секторі варто виділити наступні: важливе значення наявності людського капіталу; колективний характер праці; ризиковий характер аграрного виробництва; динамізм та складність сільськогосподарських процесів; відповідальність за якість та своєчасність проведення агротехнологічних операцій тощо.

Розвиток аграрного сектора економіки України в умовах євроінтеграційної перспективи потребує адекватних змін у системі розподілу створюваного сукупного продукту, контролю, реєстрації, оподаткування значної частини грошових прибутків населення і всебічно обґрунтованої політики в сфері оплати праці та оподаткування. Тому одним з факторів стратегічного розвитку аграрної економіки є орієнтація виробництва на євроінтеграційний шлях розвитку на основі конкурентних відносин, активізації цільових зусиль сільськогосподарських працівників, розвитку їхньої творчої ініціативи і заповзятливості, вишукування і залучення у виробництво внутрішніх резервів.

Адже, аграрна праця – це особливий вид діяльності людей, що вимагає творчості, ініціативи, аналітичного мислення; наявність значної кількості найменувань сільськогосподарських видів продукції галузі рослинництва і тваринництва з різними умовами виробництва, що вимагає розробки різноманітних підходів у методах і механізмах мотивації праці. Тому, подальший розвиток сільського господарства Західного Полісся України потребує, насамперед, підвищення ефективності праці загалом в аграрному секторі економіки регіону й окремо в кожному агроформуванні.

Література

1. Бірюченко С.Ю. Роль стимулювання праці в формуванні додаткових доходів працівників підприємств. URL: http://www.rusnauka.com/21_NIEK_2007/Economics/24180. (дата звернення 14.07.2023р.).

2. Дієсперов В.С. Економіка сільськогосподарської праці. К.: ІАЕ УААН, 2004. 488 с.
3. Корпоратизація аграрного сектора економіки України : колективна монографія / за ред. д-ра екон. наук Шубравської О.В. ; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозів. НАН України». Київ, 2020. 205 с. URL:<http://ief.org.ua/docs/mg/329.pdf>. (дата звернення 13.06.2023р.).
4. Махсма М. Доходи і витрати сільського населення України. Україна: аспекти праці. 2012. № 7. С. 3-13.
5. Соколова А.О., Ратошнюк Т.М. Мотивація праці як основний чинник підвищення її продуктивності в аграрному виробництві. Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія: фінанси і кредит. № 2 (35). 2013. С. 292-296.
6. Соціально-економічний розвиток України за 2021 р. Державна служба статистики України. Київ, 2022 р. 27 с.
7. Тимошенко М. М. Стратегія сталого розвитку сільських територій України та економічний механізм її реалізації: монографія. Житомир: Видавець О.О. Євенок, 2018, 332 с.
8. Шишкіна К.І. Мінімальна заробітна плата як державна соціальна гарантія та світовий досвід її визначення. Продуктивність агропромислового виробництва науково-практичний збірник (економічні науки). 2013. № 23. С. 32-36.
9. Мельник А.О., & Соловійова Т.М. (2020). Формування фонду заробітної плати на підприємстві. Економічний форум, 2020, № 1(4), С. 114-124. <https://doi.org/10.36910/6775-2308-8559-2020-4-15>.
10. Пеньковский С., Перчук О. и Яценко И. (2022). Принципы организации учета и анализа расчетов по оплате труда и его налогообложения. Экономический вестник университета , (55), 65-70. <https://doi.org/10.31470/2306-546X-2022-55-65-70>.
11. Яременко Л.М. механізм формування фонду оплати праці та напрями його удосконалення. Агросвіт, 2020. № 2. С. 53-60. <https://doi.org/10.32702/23066792.2020.2.53>.
12. Кільницька О.С., Сушицький О.І., Сардаковський Я.А. Заробітна плата в контексті мотивації до трудової діяльності. Наукові горизонти, 2020, № 02(87), С. 76-88. URL: <https://sciencehorizon.com.ua/uk/journals/2-87-2020>
13. Соколова А.О., Кільницька О.С., Старунська Л.В. Умови та охорона праці в аграрному секторі: сучасний стан та ідентифікація проблеми. Причорноморські економічні студії, 2021, № 71, С. 157-164. DOI: <https://doi.org/10.32843/bses.71-25>
14. Tybinka, G. Analysis of system of Organization of Adjusting of Payment of Labor in Ukraine. Scientific enquiry in the contemporary world: theoretical basics and innovative approach. USA, San Francisco, California. 2014. P. 117-124.

References

1. Biriuchenko S.Iu. Rol stymulivannia pratsi v formuvanni dodatkovykh dokhodiv pratsivnykiv pidpriemstv. URL: [http://www.rusnauka.com/21_NIEK_2007/Economics/24180_\(data_zvernennia_14.07.2023r_.\)](http://www.rusnauka.com/21_NIEK_2007/Economics/24180_(data_zvernennia_14.07.2023r_.))
2. Diiesperov V.S. Ekonomika silskohospodarskoi pratsi. K.: IAE UAAN, 2004. 488 s.
3. Korporatyzatsiia ahramooho sektora ekonomiky Ukrainy : kolektyvna monohrafiia / za red. d-ra ekon. nauk Shubravskoi O.V. ; NAN Ukrainy, DU «In-t ekon. ta prohnozuv. NAN Ukrainy». Kyiv, 2020. 205 s. URL:<http://ief.org.ua/docs/mg/329.pdf>. (data zvernennia 13.06.2023r.).
4. Makhsma M. Dokhody i vytraty silskoho naselennia Ukrainy. Ukraina: aspekty pratsi. 2012. № 7. S. 3-13.
5. Sokolova A.O., Ratoshniuk T.M. Motyvatsiia pratsi yak osnovnyi chynnyk pidvyshchennia yii produktyvnosti v ahrarnomu vyrobnytstvi. Visnyk Sums'koho natsionalnoho ahrarnoho universytetu. Serii: finansy i kredit. № 2 (35). 2013. S. 292-296.
6. Sotsialno-ekonomichnyi rozvytok Ukrainy za 2021 r. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. Kyiv, 2022 r. 27 s.
7. Tymoshenko M. M. Stratehiia staloho rozvytku silskykh terytorii Ukrainy ta ekonomichnyi mekhanizm yii realizatsii: monohrafiia. Zhytomyr: Vydavets O.O. Yevenok, 2018, 332 s.
8. Shyshkina K.I. Minimalna zarobitna plata yak derzhavna sotsialna harantii ta svitovyi dosvid yii vyznachennia. Produktyvniest ahrpromyslovooho vyrobnytstva naukovo-praktychnyi zbirnyk (ekonomichni nauky). 2013. № 23. S. 32-36.
9. Melnyk A.O., & Soloviova T.M. (2020). Formuvannia fondu zarobitnoi platy na pidpriemstvi. Ekonomichnyi forum, 2020, № 1(4), S. 114-124. <https://doi.org/10.36910/6775-2308-8559-2020-4-15>.
10. Penkovskiy S., Perchuk O. y Yatsenko Y. (2022). Pryntsyry orhanyzatsyy ucheta y analiza raschetov po oplate truda y eho nalohooblozheniya. Ekonomicheskyy vestnyk unyversyteta , (55), 65-70. <https://doi.org/10.31470/2306-546X-2022-55-65-70>.
11. Iaremenko L.M. mekhanizm formuvannia fondu oplaty pratsi ta napriamy yoho udoskonalennia. Ahrosvit, 2020. № 2. S. 53-60. <https://doi.org/10.32702/23066792.2020.2.53>.
12. Kilnitska O.S., Sushytskyi O.I., Sardakovskiy Ya.A. Zarobitna plata v konteksti motyvatsii do trudovoi diialnosti. Naukovi horyzonty, 2020, № 02(87), S. 76-88. URL: <https://sciencehorizon.com.ua/uk/journals/2-87-2020>
13. Sokolova A.O., Kilnitska O.S., Starunska L.V. Umovy ta okhorona pratsi v ahrarnomu sektori: suchasnyi stan ta identyfikatsiia problemy. Prychornomorski ekonomichni studii, 2021, № 71, S. 157-164. DOI: <https://doi.org/10.32843/bses.71-25>
14. Tybinka, G. Analysis of system of Organization of Adjusting of Payment of Labor in Ukraine. Scientific enquiry in the contemporary world: theoretical basics and innovative approach. USA, San Francisco, California. 2014. P. 117-124.