

УДК 331.2 + 331.5

DOI: <https://doi.org/10.32782/2415-8801/2025-2.7>**Турло Н.П.**

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки підприємства та менеджменту,
Академія праці, соціальних відносин і туризму

Літвін О.Г.

старший викладач кафедри економіки підприємства та менеджменту,
Академія праці, соціальних відносин і туризму

Мархонос С.М.

кандидат географічних наук, доцент,
доцент кафедри міжнародних економічних відносин, бізнесу та туризму,
Державне некомерційне підприємство
«Державний університет «Київський авіаційний інститут»

ОПЛАТА ПРАЦІ ТА ПРОДУКТИВНІСТЬ

У статті детально досліджується взаємозв'язок між оплатою праці та продуктивністю працівників в умовах сучасної економіки. Проаналізовано основні теоретичні підходи до визначення сутності заробітної плати, а також її вплив на мотивацію персоналу. Особливу увагу приділено практичним аспектам формування систем оплати праці, зокрема погодинної, відрядної, змішаної та бонусної форм. У статті дано механізми впливу грошових і негрошових стимулів на продуктивність праці, акцентовано увагу на важливості таких чинників, як соціальний пакет, корпоративна культура, умови праці та можливості професійного розвитку, що сприяють підвищенню ефективності роботи персоналу. Окремо розглянуто роль державного регулювання у сфері оплати праці, зокрема питання мінімальної заробітної плати, податкової політики та трудового законодавства. Визначено, що ефективна система оплати праці має бути адаптована до специфіки підприємства, враховувати індивідуальні особливості працівників і базуватися на принципах справедливості, конкурентоспроможності та прозорості.

Ключові слова: оплата праці, продуктивність, мотивація, заробітна плата, стимулювання, умови праці, трудове законодавство.

REMUNERATION AND PRODUCTIVITY

Turlo Nataliia, Litvin Elena

Academy of Labour, Social Relations and Tourism

Markhonos Svitlana

State Non-Commercial Company
“State University “Kyiv Aviation Institute”

The article provides an in-depth analysis of the relationship between remuneration and employee productivity within the framework of contemporary economic transformations. It explores key theoretical approaches to understanding wages not only as a monetary reward but also as a strategic tool of human resource management that directly affects the quality, motivation, and efficiency of labour. The study outlines the impact of wage level and structure on employees' engagement, initiative, loyalty, and long-term performance. Various models of wage systems are examined in detail – including hourly pay, piece-rate, mixed, and bonus-based systems – with attention to their practical applicability across different sectors and types of enterprises. Special emphasis is placed on a comprehensive approach to incentives, which integrates both financial and non-financial motivators. In this context, the article analyses how factors such as social benefits, corporate culture, working conditions, job satisfaction, and access to continuous professional and career development opportunities contribute to increased staff motivation and operational efficiency. The research underscores the growing relevance of non-monetary forms of motivation in knowledge-intensive and innovation-driven work environments. A separate

section of the article is devoted to the role of public policy in shaping effective remuneration systems. This includes the influence of state regulation of minimum wages, taxation policies affecting the wage fund, and the enforcement of labour legislation that frames the legal boundaries of employment and pay relations. The study also touches upon international trends and the experience of countries that have successfully implemented wage reforms to enhance productivity and social equity. Drawing upon the analysis, the article concludes that an effective remuneration system should be dynamic, context-sensitive, and tailored to both institutional needs and individual employee profiles. It must be built on the principles of fairness, market competitiveness, transparency, and a balanced distribution of responsibilities between employers and employees. The conceptual and practical approaches presented in the study can serve as a methodological foundation for the development of modern, performance-oriented incentive systems in both Ukrainian and international organisational settings.

Keywords: remuneration, productivity, motivation, wages, incentives, working conditions, labour legislation

Постановка проблеми. Оплата праці є ключовим інструментом мотивації та чинником, що безпосередньо впливає на продуктивність працівників. В умовах конкуренції та змін у структурі зайнятості важливо впроваджувати ефективні та справедливі механізми винагороди, які забезпечують зацікавленість персоналу в результатах праці та сприяють досягненню цілей підприємства. Натомість на практиці спостерігаються проблеми, пов'язані з недосконалістю нарахування заробітної плати, нечіткими критеріями оцінки результатів праці, слабким зв'язком між оплатою та внеском працівника, що знижує мотивацію, спричиняє плінність кадрів і знижує ефективність діяльності. Додатковим ускладненням є зовнішні соціально-економічні чинники – інфляція, безробіття, податковий тиск, державна політика оплати праці. Це актуалізує потребу в аналізі взаємозв'язку між оплатою праці та продуктивністю персоналу й формуванні дієвих механізмів стимулювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Класичні підходи до теорії заробітної плати висвітлено в працях А. Сміта, Д. Рікардо, К. Маркса, Дж. Хікса та Дж. Кларка [1–5]. В українських дослідженнях (зокрема Тибінка Г.І., Ярошенко О.М., Васильчак С.В.) аналізується економічна сутність заробітної плати, її правові та інституційні аспекти [6–7]. Серед сучасних аспектів оплати праці досліджуються гендерні розбіжності, зв'язок між освітою й заробітною платою, вплив автоматизації та роль державного регулювання [8–9].

Щодо продуктивності праці, українські вчені розглядають її оцінку, зв'язок з інноваціями та цифровізацією, а також вплив економічних реформ [10–11]. У зарубіжних публікаціях увагу зосереджено на довгостроковій динаміці продуктивності, впливі технологій та глобалізації, ролі людського капіталу [12–13].

Постановка завдання. Мета – проаналізувати вплив оплати праці на продуктивність персоналу та розробити практичні рекомендації щодо її оптимізації.

Завдання дослідження: ознайомитися з теоретичними засадами поняття «оплата праці» та її функцію в економіці; визначити чинники взаємозв'язку між оплатою праці та продуктив-

ністю; проаналізувати діючі системи оплати праці та оцінити їх ефективність.

Виклад основного матеріалу дослідження. У будь-якому суспільстві праця є основою соціально-економічного розвитку, спрямована на задоволення як особистих, так і суспільних потреб, і є джерелом доходів. Особливу роль відіграє оплата праці, яка є основним інструментом мотивації, розподілу ресурсів і регулювання трудових відносин. Вона визначає рівень матеріального забезпечення працівників, впливає на продуктивність і лояльність до роботодавця.

Оплата праці – це система відносин, що формується під час розподілу трудового доходу між учасниками трудових відносин. Вона включає основну та додаткову заробітну плату, а також компенсаційні виплати. Заробітна плата є основною формою оплати праці, яка обчислюється у грошовій формі та залежить від обсягу і складності виконаних робіт.

Згідно з Законом України «Про оплату праці», заробітна плата визначається як винагорода, обчислена у грошовому вираженні, яку виплачують працівнику за трудовим договором [14]. На міжнародному рівні заробітна плата визначається Конвенцією № 95 МОП, яка зазначає, що це винагорода, що виплачується за виконану або майбутню роботу [15]. «Оплата праці» ж охоплює всі форми матеріальної компенсації за працю, а заробітна плата є лише її частиною.

Порівняльний аналіз засвідчує, що заробітна плата має вужче значення, будучи безпосередньою грошовою винагородою за працю, у той час як оплата праці – поняття ширше, що охоплює всю сукупність виплат, пов'язаних із трудовими відносинами. Таким чином, заробітна плата є ядром оплати праці, її ключовим, але не єдиним елементом (табл. 1).

Заробітна плата виконує відтворювальну, мотиваційну, регулюючу, соціальну та вимірну функції. Основні принципи її формування: справедливість, продуктивність, конкурентоспроможність, прозорість, гнучкість.

Оплата праці забезпечує справедливую винагороду, що сприяє залученню та утриманню кваліфікованих працівників, стимулюючи продуктивність і задоволення від роботи. Вона включає не тільки фінансову компенсацію, а й бонуси,

Таблиця 1

Порівняльна характеристика понять «оплата праці» та «заробітна плата»

Ознака	Оплата праці	Заробітна плата
Обсяг поняття	Ширше, включає всі види грошових і матеріальних виплат	Вужче, охоплює лише основну грошову винагороду
Форма виплат	Грошова та натуральна	Переважно грошова
Складові	Основна й додаткова, премії, надбавки, компенсації	Основна та додаткова
Законодавче визначення	Закріплено в Законі України «Про оплату праці»	Теж саме, конкретизується у статтях 1, 2, 94 КЗпП
Функціональне значення	Засіб мотивації, розподілу, соціального захисту	Винагорода за працю в межах трудового договору
Використання у міжнародних актах	Вживається опосередковано	Чітко визначено в документах МОП (наприклад, Конвенція № 95)

Джерело: складено авторами на основі [14–15]

кар'єрне зростання, премії за досягнення та професійний розвиток.

Заробітна плата впливає на продуктивність праці через мотиваційний, регулятивний, селективний, інноваційно-стимулюючий та соціально-психологічний механізми. Наприклад, високий рівень заробітної плати може стимулювати підвищення продуктивності або залучення кваліфікованих кадрів. Однак не завжди цей вплив проявляється безпосередньо.

Економетричні моделі показали, що заробітна плата має обмежений або опосередкований вплив на продуктивність праці. Це підтверджує необхідність комплексного підходу в управлінні трудовими ресурсами, що включає як матеріальні, так і нематеріальні стимули.

Сучасні підходи до системи оплати праці включають: гнучку систему (фіксована та змінна частина), грейдинг, компетентнісну модель, оплату за результат, участь у прибутку та нематеріальні бонуси (страхування, навчання). Ці моделі забезпечують ефективність та гнучкість, підвищуючи мотивацію працівників і підтримуючи конкурентоспроможність підприємства.

Форми та системи оплати праці можуть відрізнятися залежно від принципів нарахування винагороди – чи це час, обсяг виконаної роботи, чи досягнення певних результатів. У таблиці 2 узагальнено основні типи систем, їхні переваги та недоліки.

Таблиця 2 відображає основні характеристики традиційних форм оплати праці, однак цифровізація, зміни в зайнятості та вимоги до ефективності сприяють їх трансформацію. Сучасна практика демонструє ширше застосування гнучких моделей оплати.

Погодинна система популярна в бюджетній сфері, освіті, охороні здоров'я та серед фрілансерів, часто доповнюється бонусами й надбавками. Відрядна форма затребувана у виробництві, логістиці, сільському господарстві та інтегрується з обліковими системами. Преміальна система, заснована на КРІ чи ОКР, широко застосовується у приватному секторі – ІТ, фінансах, торгівлі.

Зростає використання змішаних моделей: фіксована ставка з преміями, індивідуальні договори, участь у прибутку (особливо в ІТ і стартапах). Галузеві особливості впливають на стимули: у промисловості – премії за енергоефективність, у медицині – за якість обслуговування, у банках – за фінансові результати.

У США поширені оплата за результат, опціони, гнучкий графік. У Німеччині – грейдинг і колективні договори, в Японії – стабільна зайнятість і поступове зростання зарплати, у Скандинавії – індексація та рівність.

Деякі іноземні практики можуть бути адаптовані в Україні: КРІ – для великих компаній і ІТ-сектору, грейдинг – для держслужби та університетів, бонуси за інновації – у технічних і креативних галу-

Таблиця 2

Форми та системи оплати праці

Форма	Основний критерій	Види	Переваги	Недоліки
Погодинна	Час	Проста, погодинно-преміальна	Стабільність, простота обліку	Слабка мотивація до підвищення ефективності
Відрядна	Обсяг виконаної роботи	Пряма, відрядно-преміальна, прогресивна, акордна	Сильна мотивація, зростання обсягів	Можливе зниження якості, потребує контролю
Преміальна	Досягнення результатів	Премії за перевиконання плану, якість, економію ресурсів, дисципліну	Стимулює ініціативність, досягнення цілей	Суб'єктивність, конфліктність при нарахуванні

Джерело: складено авторами

зях. Прозорість, гнучкість і орієнтація на результат здатні підвищити ефективність української системи оплати праці.

У таблиці 3 подано ключові проблеми української системи оплати праці, їх причини та можливі наслідки.

З огляду на виявлені недоліки вітчизняної системи оплати праці, постає необхідність розробки дієвих рекомендацій для її вдосконалення. На рис. 1 подано оцінку семи ключових ініціатив, спрямованих на підвищення ефективності механізму оплати праці в Україні.

Для візуального представлення запропонованих напрямів вдосконалення системи оплати праці застосовано умовну шкалу впливу (від 1 до 10), де 10 відповідає найбільш значущому впливу на

мотивацію, результативність і гнучкість системи. Оцінка є узагальненою та базується на поєднанні таких чинників:

- наявність практичного досвіду впровадження в Україні та за кордоном;
- універсальність для різних галузей;
- потенційний вплив на продуктивність праці;
- актуальність у контексті цифровізації та змін на ринку праці.

Зокрема, інтеграція матеріальних і нематеріальних стимулів (9) отримала найвищу оцінку, оскільки охоплює широкий спектр впливів – від задоволення базових потреб до стимулювання розвитку. Прозора оцінка результатів (8) та гнучкі моделі оплати (8) також мають значний потенціал, оскільки безпосередньо пов'язані з підвищен-

Таблиця 3

Недоліки існуючих систем оплати праці

Недолік	Причина	Можливий наслідок
Відсутність зв'язку між оплатою та результатами праці	Заробітна плата не залежить від ефективності або досягнень	Демотивація, втрата ініціативності, «зрівнялівка»
Суб'єктивність при визначенні премій	Відсутність чітких і прозорих критеріїв преміювання	Атмосфера несправедливості, зниження довіри до керівництва
Низька гнучкість	Застарілі підходи до управління оплатою, не враховується динаміка ринку та індивідуальні особливості	Втрата конкурентоспроможності, незадоволеність працівників
Недостатня прозорість	Працівники не знають, як формується їхня зарплата	Недовіра, зниження залученості та лояльності
Формальний підхід до оцінки ефективності	Фокус на обов'язках, а не на результатах	Слабка якість роботи, відсутність прагнення до поліпшення
Ігнорування нематеріальних факторів	Відсутність комплексного підходу до мотивації	Зниження загальної ефективності системи стимулювання
Низький рівень адаптації до галузевих і регіональних особливостей	Уніфіковані підходи без врахування специфіки	Необґрунтованість оплати, несправедливість для окремих груп працівників

Джерело: складено авторами

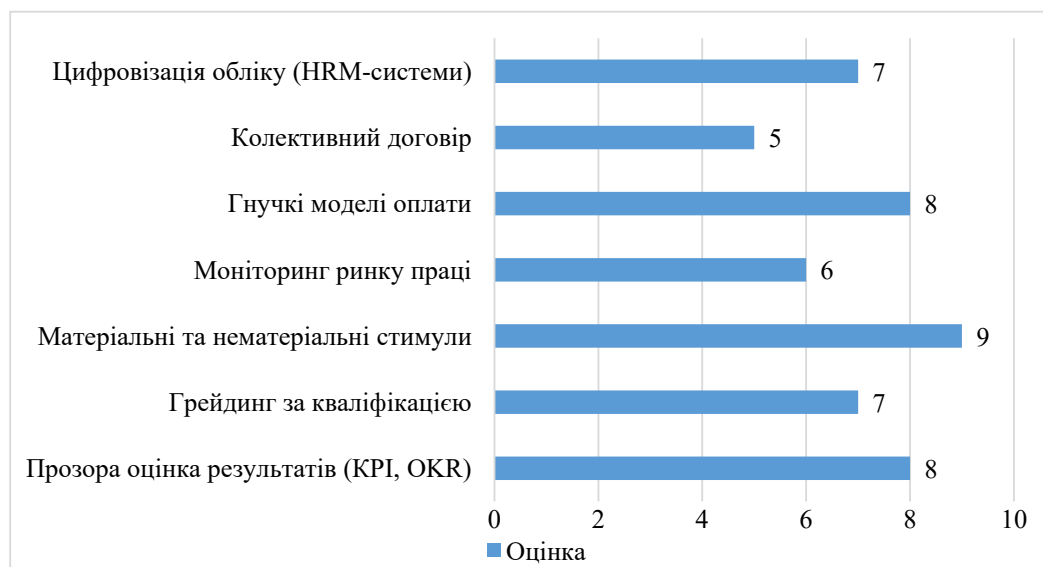


Рис. 1. Пропозиції щодо вдосконалення системи оплати праці в Україні (оцінка за шкалою 1–10, авторське бачення ступеня впливу)

Джерело: складено авторами

ням відповідальності та інноваційності працівників. Грейдинг і цифровізація оцінено на рівні 7, оскільки вони важливі для структурованості та ефективності, але потребують складнішого впровадження. Регулярний моніторинг ринку (6) та підвищення ролі колективного договору (5) мають допоміжний характер, проте є важливими для забезпечення довгострокової стабільності системи.

Для деталізації запропонованих ініціатив у таблиці 4 узагальнено ключові пропозиції щодо вдосконалення системи оплати праці, зокрема: суть, очікуваний ефект і потенційний вплив на продуктивність праці.

Загалом, запропоновані напрями реформування охоплюють організаційні та мотиваційні аспекти, поєднуючи матеріальне та нематеріальне стимулювання. Їхня реалізація дозволить підвищити ефективність управління персоналом, зміцнити соціальний капітал організацій, забезпечити адаптивність до ринкових змін, сприятиме зростанню загальної продуктивності праці.

Висновки з проведеного дослідження. Проведене дослідження виявило низку суттєвих недоліків сучасної системи оплати праці в Україні, серед яких: відсутність чіткого зв'язку між оплатою та результатами праці, суб'єктивність у преміюванні, низька гнучкість, недостатня прозорість нарахування заробітної плати, а також недооцінка нематеріальних чинників мотивації. Ці проблеми знижують мотивацію працівників, зменшують продуктивність і сприяють зростанню соціальної напруги в колективах.

Відтак запропоновано комплекс заходів для вдосконалення механізмів оплати праці:

- впровадження прозорих систем оцінки результатів (KPI, OKR);
- застосування грейдингової моделі для забезпечення справедливості винагород;
- інтеграція матеріальних і нематеріальних стимулів, з урахуванням факторів розвитку і балансу між працею та особистим життям;
- систематичний моніторинг ринку праці для підтримання конкурентного рівня оплати;
- використання гнучких моделей оплати, поєднуючи фіксовану та змінну частини;
- цифровізація обліку та впровадження сучасних HRM-рішень для забезпечення точності, оперативності і прозорості розрахунків.

Подальші наукові розробки можуть зосередитися на кількісному аналізі взаємозв'язку між типом системи оплати праці та продуктивністю в різних галузях економіки, а також на вивченні впливу нематеріальних чинників, таких як організаційна культура, лідерство та умови праці, на ефективність працівників у поєднанні з матеріальними стимулами. Крім того, важливо оцінити результативність гнучких і змішаних моделей оплати в різних організаційно-правових формах, а також провести компаративний аналіз моделей оплати в міжнародному контексті для адаптації оптимальних практик в Україні. Останнім часом все більш актуальним стає розробка цифрових інструментів для інтеграції управління оплатою праці, оцінки результатів і зворотного зв'язку в єдиній системі, що дозволить підвищити ефективність процесів управління персоналом.

Таблиця 4

**Пропозиції щодо вдосконалення системи оплати праці:
очікувані ефекти та вплив на продуктивність праці**

Пропозиція	Суть/ Очікуваний ефект	Потенційний вплив на продуктивність праці
Запровадження прозорої системи оцінки результатів праці	Встановлення KPI, OKR – чіткі та справедливі критерії визначення ефективності та розміру винагород	Посилення мотивації досягати цілей, підвищення відповідальності та ефективності
Диференціація оплати за рівнем кваліфікації та відповідальності	Впровадження грейдингових систем – забезпечення справедливості та конкурентоспроможності	Стимулювання підвищення професіоналізму, справедлива конкуренція
Інтеграція матеріальних і нематеріальних стимулів	Доповнення зарплати нематеріальними заохоченнями: визнання, розвиток, кар'єра, культура	Зростання залученості працівників, зміцнення корпоративної лояльності
Регулярний моніторинг ринку праці	Актуалізація системи оплати на основі аналізу зарплат по галузях і регіонах	Утримання талановитих працівників, зменшення плинності кадрів
Гнучкі моделі оплати	Поєднання фіксованої та змінної частини доходу – мотивація до продуктивності та ініціативності	Адаптація до змін ринку, підтримка інноваційності та гнучкості в роботі
Підвищення ролі колективного договору	Залучення працівників до розробки системи оплати – підвищення довіри та зменшення напруги	Поліпшення комунікації між працівниками та керівництвом, зміцнення внутрішнього клімату
Цифровізація розрахунків та автоматизація обліку	HRM-системи та платіжні платформи – мінімізація помилок, прозорість і вчасність оплати,	Зменшення конфліктів через неточності, економія часу, зосередження на результатах

Джерело: складено авторами

Список використаних джерел:

1. Ricardo D. On the Principles of Political Economy and Taxation. London: John Murray, 1817. 592 p.
2. Smith A. An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. London: W. Strahan and T. Cadell, 1776. 587 p.
3. Маркс К. Капітал. Критика політичної економії. Т. 1. Київ: Видавництво політичної літератури України, 1969. 814 с.
4. Hicks John R. The Theory of Wages. 2nd ed. London: Macmillan, 1963. 384 p.
5. Clark John Bates. The Distribution of Wealth: A Theory of Wages, Interest and Profits. New York: Macmillan, 1899. 445 p.
6. Ти́бка Г.І. Підходи до трактування суті заробітної плати та визначення чинників її формування. *Вісник Львівського університету. Серія економічна*. 2010. Вип. 44. С. 242–248.
7. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О.М. Ярошенко). Харків: Право, 2022. 376 с.
8. Васильчак С.В. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві. *Науковий вісник НЛТУ України: зб. наук.-техн. праць*. 2011. Вип. 21.12. С. 152–157.
9. Matysiak A., Hardy W., Velde L. Structural Labour Market Change and Gender Inequality in Earnings. URL: https://www.wne.uw.edu.pl/application/files/8916/8494/9511/WNE_WP419.pdf (дата звернення: 28.04.2025).
10. Дорошкевич К.О. Стратегія і тактика розвитку інноваційної діяльності підприємств на засадах активізації менторства: дис. ... д-ра екон. наук: 08.00.04. Нац. ун-т «Львівська політехніка». Львів, 2024. 420 с. URL: <https://lpnu.ua/sites/default/files/2024/dissertation/28928/disertaciya-na-zdobuttya-naukovogo-stupenya-doktora-ekonomichnikh-nauk-1.pdf> (дата звернення: 29.04.2025).
11. Азмук Н., Грішнова О., Куклін О. Цифрова зайнятість: місце України у глобальному розподілі цифрової праці. URL: <https://fkd.net.ua/index.php/fkd/article/view/3578/3559> (дата звернення: 29.04.2025).
12. Brynjolfsson E., McAfee A. The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies. New York: W.W. Norton & Company, 2014. 320 p.
13. Barro R.J. Education and Economic Growth. In: Helliwell, J.F., Ed., The Contribution of Human and Social Capital to Sustained Economic Growth and Well-Being, Chap. 3, *OECD*, 2001. P. 14–41.
14. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 1. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр> (дата звернення: 28.04.2025).
15. Co95 – Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312240 (дата звернення: 28.04.2025).

References:

1. Ricardo D. (1817). On the Principles of Political Economy and Taxation. London: John Murray.
2. Smith A. (1776). An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. London: W. Strahan and T. Cadell.
3. Marks K. (1969). Kapital. Krytyka politychnoji ekonomiji. T. 1. [Capital. Critique of Political Economy. Vol. 1]. Kyiv: Vydavnytvo politychnoji literatury Ukrainy. (in Ukrainian)
4. Hicks John R. (1963). The Theory of Wages. 2nd ed. London: Macmillan.
5. Clark J. B. (1899). The Distribution of Wealth: A Theory of Wages, Interest and Profits. New York: Macmillan.
6. Tybinka Gh. I. (2010). Pidkhody do traktuvannja suti zarobitnoji platy ta vyznachennja chynnykiv jiji formuvannja [Approaches to interpreting the essence of wages and determining the factors of its formation]. *Visnyk Ljvivs'kogho universytetu. Serija ekonomichna*. Vyp. 44, 242–248. (in Ukrainian)
7. Trudove pravo Ukrainy: pidruchnyk (2022). [Labour Law of Ukraine: a textbook]. za red. prof. O.M. Jaroshenko. Kharkiv: Pravo. (in Ukrainian)
8. Vasylychak S. V. (2011) Teoretychni osnovy formuvannja oplaty praci na pidpryjemstvi. [Theoretical foundations of labour remuneration formation at the enterprise]. *Naukovyj visnyk NLTU Ukrainy: zb. nauk.-tekhn. pracj*. Vyp. 21.12, 152–157. (in Ukrainian)
9. Matysiak A. & Hardy W. & Velde L. (2023). Structural Labour Market Change and Gender Inequality in Earnings. Available at: https://www.wne.uw.edu.pl/application/files/8916/8494/9511/WNE_WP419.pdf (accessed 28 April 2025).
10. Doroshkevych K. O. (2024). Stratehija i taktyka rozvytku innovacijnoji dijalnosti pidpryjemstv na zasadaakh aktyvizaciji mentorstva: dys. ... d-ra ekon. nauk: 08.00.04. [Strategy and tactics of development of innovative activity of enterprises on the basis of activation of mentoring: PhD in Economics: 08.00.04]. Lviv Polytechnic National University Lviv. Available at: <https://lpnu.ua/sites/default/files/2024/dissertation/28928/disertaciya-na-zdobuttya-naukovogo-stupenya-doktora-ekonomichnikh-nauk-1.pdf> (accessed 29 April 2025). (in Ukrainian)
11. Azmuk N. & Ghrishnova O. & Kuklin O. (2022). Cyfrova zajnjatistj: misce Ukrainy u ghlobaljnomu rozpodili cyfrovoji praci. [Digital employment: Ukraine's place in the global distribution of digital labour]. Available at: <https://fkd.net.ua/index.php/fkd/article/view/3578/3559> (accessed 29 April 2025).
12. Brynjolfsson E. & McAfee A. (2014). The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies. New York: W.W. Norton & Company.
13. Barro R. J. (2001). Education and Economic Growth. In: Helliwell, J.F., Ed., The Contribution of Human and Social Capital to Sustained Economic Growth and Well-Being, Chap. 3, *OECD*, 14–41.
14. Zakon Ukrainy “Pro oplatu praci” vid 24 bereznja 1995 r. # 108/95-VR. [The Law of Ukraine “On Remuneration of Labour” of 24 March 1995, No. 108/95-BP]. *Vidomosti Verkhovnoji Rady Ukrainy*. 1995. # 17. St. 1. *Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine*. 1995. № 17. Art. 1. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр> (accessed 29 April 2025).
15. Co95 – Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95). Retrieved from: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312240 (accessed 29 April 2025).