МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УМАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ САДІВНИЦТВА
Факультет економіки і підприємництва
Кафедра підприємництва, торгівлі та біржової діяльності

Допущено до захисту
«____»_____2024 р.

Зав. кафедри, д. е. н., професор
_____ Соколюк С.Ю.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

ГАРАНТІЇ В ОПЛАТІ ПРАЦІ ЯК ЕЛЕМЕНТ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Виконала – студентка
2 курсу, групи 21м-з-сз/а
освітньої програми
«Економіка соціального забезпечення»
спеціальності 232 «Соціальне забезпечення»
Паламарчук Олена Юріївна

Науковий керівник – д.е.н., професор
Чернега Інна Іванівна

Умань – 2024

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

УМАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ САДІВНИЦТВА

Факультет економіки і підприємництва
Кафедра підприємництва, торгівлі та біржової діяльності
Освітня програма «Економіка соціального забезпечення»
Спеціальність 232 «Соціальне забезпечення»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри

_____ _____
(підпис) (ініціали, прізвище)
«_____» _____ 2023 р.

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ

Студентці Паламарчук Олені Юріївні
(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи «Гарантії в оплаті праці як елемент соціального захисту найманих працівників»
керівник роботи Чернега Інна Іванівна, д.е.н., професор
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом по університету від "___" _____20__ року №_____

2. Строк подання студенткою роботи_____

3. Вихідні дані до роботи: Закони України, Кодекс законів про працю України, статистичні дані Державного комітету статистики України, Державної служби зайнятості, господарський кодекс України, наукові видання, матеріали міжнародних та всеукраїнських конференцій, фахові видання, наукові праці видатних вчених.

4. Перелік питань, які потрібно розробити
1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК ЕЛЕМЕНТУ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ.
2. ГАРАНТІЇ В ОПЛАТІ ПРАЦІ ЯК ЕЛЕМЕНТ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ.
3. УДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК ЕЛЕМЕНТУ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ.

5. Перелік графічного матеріалу
7 таблиць, 7 рисунків

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів роботи	Строк виконання етапів проекту	Примітка
1.	Вибір теми кваліфікаційної роботи	23.09.2023	
2.	Одержання індивідуального завдання	24.09.2023	
3.	Складання календарного плану написання кваліфікаційної роботи	26.09.2023	
4.	Підготовка до виконання кваліфікаційної роботи - підбір та вивчення літератури - участь у виконанні науково-дослідних робіт - виконання курсових робіт - інші заходи	30.09.2023 25.10.2023 2023–2024 рр.	
5.	Уточнення теми кваліфікаційної роботи та календарного плану-графіка, виходячи зі специфіки базового підприємства, установи	15.02.2024	
6.	Підготовка: - першого розділу - другого розділу - третього розділу - висновків	02.03.2024 25.09.2024 25.10.2024 15.11.2024	
7.	Доопрацювання кваліфікаційної роботи з урахування зауважень наукового керівника	29.11.2024	
8.	Написання та оформлення роботи в остаточному варіанті	02.12.2024	
9.	Перевірка роботи на академічний плагіат	06.12.2024	
10.	Одержання відгуку наукового керівника	08.12.2024	
11.	Попередній захист роботи на кафедрі	11.12.2024	
12.	Затвердження роботи завідувачем кафедри	12.12.2024	
13.	Одержання рецензії	14.12.2024	
14.	Захист кваліфікаційної роботи	18.12.2024	

Студентка _____ **Паламарчук О.Ю.**
(підпис) (прізвище та ініціали)

Керівник роботи _____ **Чернега І.І.**
(підпис) (прізвище та ініціали)

Реферат

на кваліфікаційну роботу
магістра факультету економіки і підприємництва
Уманського національного університету садівництва
Паламарчук Олени Юріївни
«Гарантії в оплаті праці як елемент соціального захисту найманих працівників»

Кваліфікаційна робота магістра складається з трьох розділів, для написання роботи були використані такі джерела, як Закони України, Кодекс законів про працю України, статистичні дані Державного комітету статистики України, Державної служби зайнятості, господарський кодекс України, наукові видання, матеріали міжнародних та всеукраїнських конференцій, фахові видання, наукові праці видатних вчених.

Загальний обсяг роботи складає 56 сторінок. Робота містить 7 таблиць та 7 рисунків. Список використаних джерел налічує 52 одиниці.

Мета дослідження полягає у дослідженні гарантій в оплаті праці як елементу соціального захисту найманих працівників.

Об'єктом дослідження є процес гарантії в оплаті праці як елементу соціального захисту найманих працівників в Україні.

Предметом дослідження є оплата праці як елемент соціального захисту найманих працівників.

У першому розділі досліджено теоретичні основи оплати праці як елементу соціального захисту найманих працівників.

У другому розділі проведено дослідження оплати праці як основної складової у структурі доходів населення України; мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму як елементу соціального захисту.

У третьому розділі запропоновано напрями удосконалення оплати праці як елементу соціального захисту найманих працівників.

Резюме: *У кваліфікаційній роботі проведено дослідження оплати праці як основної складової у структурі доходів населення України; мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму як елементу соціального захисту; запропоновано напрями удосконалення оплати праці як елементу соціального захисту найманих працівників.*

Ключові терміни: *оплата праці, заробітна плата, мінімальна заробітна плата, мінімальний прожитковий рівень, дохід, соціальне забезпечення, соціальний захист.*

Summary: *The qualification work conducted a study of wages as the main component in the income structure of the population of Ukraine; minimum wage and subsistence minimum as an element of social protection; proposed directions for improving wages as an element of social protection of employees.*

Key terms: *wages, wages, minimum wage, minimum subsistence level, income, social security, social protection.*

ЗМІСТ

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК ЕЛЕМЕНТУ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ 9

РОЗДІЛ 2. ГАРАНТІЇ В ОПЛАТІ ПРАЦІ ЯК ЕЛЕМЕНТ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ 20

2.1. Дослідження оплати праці як основної складової у структурі доходів населення України 20

2.2. Мінімальна заробітна плата та прожитковий мінімум як елемент соціального захисту 30

РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК ЕЛЕМЕНТУ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ 38

ВИСНОВКИ 47

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 50

ВСТУП

Актуальність теми.

У сучасній економічній літературі відсутній єдиний підхід до трактування сутності заробітної плати, однак більшість авторів сходиться на думці, що праця однозначно вважається фактором виробництва, а заробітна плата – ціною використання праці робітника. Відповідно до Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) № 95 «Про захист заробітної плати», прийнятої у 1949 р., поняття «заробітна плата» незалежно від назви й методу обчислення визначається як будь-яка винагорода або будь-який заробіток, що обчислюється в грошах та встановлюється угодою або національним законодавством, що завдяки письмовому чи усному договору про наймання підприємець виплачує трудівнику за працю, яку виконано чи має бути виконано, або за послуги, які надано чи має бути надано [3]. Згідно зі статтею 94 Кодексу законів про працю (КЗпП) України заробітна плата – це «винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [4].

Закон України «Про оплату праці» надає подібне визначення заробітної плати, а також встановлює чинники, від яких залежить її розмір [2].

На нашу думку, визначення заробітної плати, наведене у КЗпП та ЗУ «Про оплату праці», є дещо неповним. У цьому визначенні словосполучення «за виконану ним роботу» не зовсім відповідає всім реаліям трудових відносин в Україні, що виникають між роботодавцем та працівником. Національне трудове законодавство передбачає випадки, коли заробітна плата виплачується працівнику не за реально виконану ним роботу чи не лише за її обсяг [3; 2]. Також варто зауважити, що в наведеному вище трактуванні заробітної плати Конвенцією МОП «Про захист заробітної плати» зроблено акцент на тому, що заробітна плата є винагородою, яку роботодавець виплачує працівнику за працю шляхом укладання усного чи письмового договору, про що не згадується у визначеннях заробітної плати в національному законодавстві [6].

Розбудова ринкової економіки України, побудова соціально орієнтованої економіки та підвищення її конкурентоспроможності на всіх рівнях з поступовою інтеграцією у європейське співтовариство вимагають від підприємств різних галузей та форм власності ефективного мотиваційного механізму, основою якого є оплата праці, вимагають постійного вдосконалення трудового та податкового законодавства, переведення його до міжнародних норм та стандартів. Особливого значення це набуло у період економічної кризи.

У відповідності із ст. 43-46 Конституції України кожен член суспільства має право на працю, на відпочинок, на соціальний захист, на безпечні і здорові умови праці і на заробітну плату, причому не нижче встановленого мінімуму. Кожен громадянин має право на працю, але реалізувати це право кожна людина повинна самостійно. Держава при цьому повинна створювати умови, необхідні громадянинові для повної реалізації своїх прав.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Істотний внесок у вирішення проблем, пов'язаних з управлінням та організацією праці, заробітною платою, доходом населення внесли такі видатні вчені-науковці, як Гром А.І., Колот А.М., Машевська, А.А., Мельник Л. Г., Карінцева О. І., Кубатко О. В., Сотник І. М., Завдов'єва Ю. М., Шаманська Н.В., Харченко Н. В., Шаманська Н.В., Харченко Н. В., Шифріна Н. І. та інші.

Мета дослідження полягає у дослідженні гарантій в оплаті праці як елементу соціального захисту найманих працівників.

Для досягнення мети було вирішено такі завдання:

- опрацювати теоретичні основи оплати праці як елементу соціального захисту найманих працівників;
- дослідити оплату праці як основну складову у структурі доходів населення України;
- проаналізувати мінімальну заробітну плату та прожитковий мінімум як елемент соціального захисту;

- запропонувати напрями удосконалення оплати праці як елементу соціального захисту найманих працівників.

Об'єктом дослідження є процес гарантії в оплаті праці як елементу соціального захисту найманих працівників в Україні.

Предметом дослідження є оплата праці як елемент соціального захисту найманих працівників.

Методами дослідження були такі: методи аналізу, узагальнення, системно-структурного підходу, індукції та дедукції, графічний та статистичний метод.

Інформаційною базою дослідження є Закони України, Кодекс законів про працю України, статистичні дані Державного комітету статистики України, Державної служби зайнятості, господарський кодекс України, наукові видання, матеріали міжнародних та всеукраїнських конференцій, фахові видання, наукові праці видатних вчених.

Теоретична цінність отриманих результатів кваліфікаційної роботи полягає у опрацюванні теоретичних основ оплати праці як елементу соціального захисту найманих працівників, а практична цінність роботи полягає у можливості використання запропонованих напрямів удосконалення оплати праці як елементу соціального захисту найманих працівників.

Робота складається зі вступу, трьох розділів, які розкривають сутність та досліджують гарантії в оплаті праці як елементу соціального захисту найманих працівників в теоретичному та практичному аспектах, висновку та списку використаних джерел.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК ЕЛЕМЕНТУ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Норми і гарантії в оплаті праці, передбачені частиною першою цієї статті та Кодексом законів про працю України, є мінімальними державними гарантіями [3].

Працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору.

Розмір заробітної плати може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати у разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилася браком, та з інших, передбачених чинним законодавством причин, які мали місце з вини працівника [6].

Забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об’єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання [2].

Суб’єкти організації оплати праці не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами.

Порядок обчислення середньої заробітної плати працівника у випадках, передбачених законодавством, встановлюється Кабінетом Міністрів України (Порядок обчислення середньої заробітної плати, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України № 100 від 08 лютого 1995 року). Для обчислення пенсій середня заробітна плата визначається відповідно до Закону України “Про пенсійне забезпечення” [1].

Держава забезпечує щоквартальну підготовку і публікацію статистичних даних про середню заробітну плату і середню тривалість

робочого часу по галузях, групах професій і посад, а також щорічну публікацію даних про вартість робочої сили.

Соціальний захист – це система державних заходів щодо забезпечення достойного матеріального і соціального становища громадян. Соціальні гарантії – це система обов'язків держави перед своїми громадянами стосовно задоволення їхніх соціальних потреб [31].

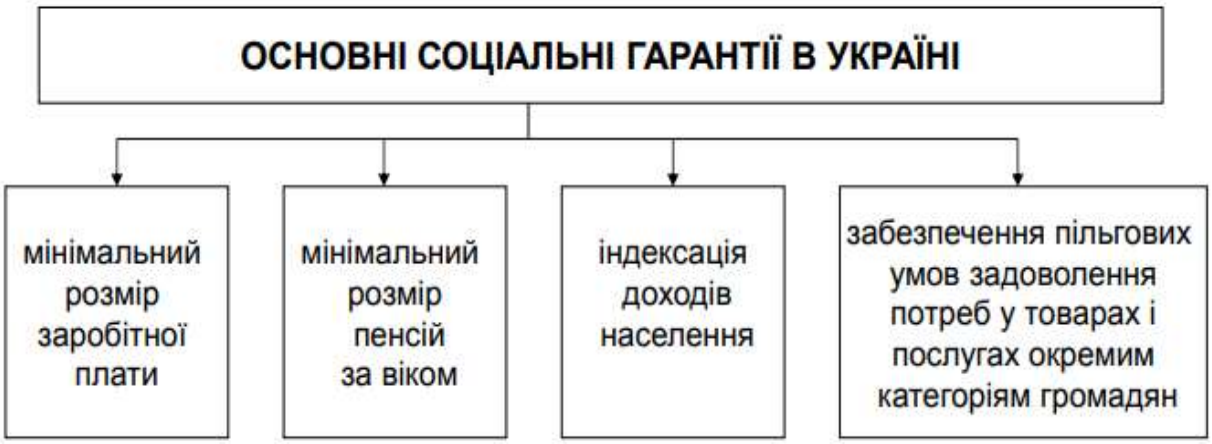


Рис. 1.1 Основні соціальні гарантії в Україні

Питання організації оплати праці є одним із найважливіших у системі соціально-трудових, соціально-економічних відносин; оплата праці є елементом національної політики, а тому їх регулювання повинно здійснюватися виважено і на державному рівні. Одним із основних важелів впливу держави на порядок організації оплати праці на підприємствах є надання соціальних гарантій в оплаті праці працівників (мінімальна заробітна плата, норми оплати праці, інші гарантії та компенсації) [37].

Найголовнішою складовою в системі державних соціальних гарантій є мінімальна заробітна плата, ефективність якої залежить від моделі розрахунку її величини.

Діючим законодавством України передбачено надання громадянам, які працюють на підприємствах (незалежно від форм власності та ведення господарської діяльності), обов'язкової державної соціальної гарантії – мінімальної заробітної плати [43]. Заробітна плата повинна враховувати рівні

прожиткового мінімуму, середньої заробітної плати, продуктивності праці, зайнятості та відповідні економічні реалії [31].

На нашу думку, визначення заробітної плати, наведене у КЗпПЗ та ЗУ «Про оплату праці» [2], є дещо неповним. У цьому визначенні словосполучення «за виконану ним роботу» не зовсім відповідає всім реаліям трудових відносин в Україні, що виникають між роботодавцем та працівником. Національне трудове законодавство передбачає випадки, коли заробітна плата виплачується працівнику не за реально виконану ним роботу чи не лише за її обсяг. Також варто зауважити, що в наведеному вище трактуванні заробітної плати Конвенцією МОП «Про захист заробітної плати» зроблено акцент на тому, що заробітна плата є винагородою, яку роботодавець виплачує працівнику за працю шляхом укладання усного чи письмового договору, про що не згадується у визначеннях заробітної плати в національному законодавстві.

Під час детального аналізування ЗУ «Про оплату праці» [11], глави 7 КЗпП [4], ЗУ «Про колективні договори та угоди» [10] виявили, що поняття заробітної плати та оплати праці не можна вважати синонімами, тому що вони мають суттєві відмінності.

В нашому дослідженні ми цілком підтримуємо позицію А.М. Колота та інших дослідників-економістів, які у своїх працях обґрунтовують наявність значних відмінностей між цими категоріями.

На думку А.М. Колота, оплата праці є синонімом не заробітної плати, а поняття «організація заробітної плати» [19].

Оплата праці – це система відносин, пов’язаних із забезпеченням встановлення та здійснення власником (роботодавцем) виплат працівникам за використання їх ресурсу праці (надані послуги робочої сили) відповідно до законів, інших актів та трудового договору [19]. Тоді як заробітна плата ототожнюється з предметом, оплата праці є системою відносин, механізмів та способів, тобто певним процесом. Наочно місце заробітної плати в системі організації оплати праці ми зобразили на рис. 1.2.



Рис. 1.2 Заробітна плата у системі оплати праці

В сучасних умовах розвитку національної економіки заробітна плата є головним джерелом доходів працівників та найсильнішим мотиватором трудового потенціалу більшості населення. Розкриваючи предмет нашого дослідження, ми підтримуємо позицію, що заробітна плата є лише елементом системи оплати праці, тому, на нашу думку, ці категорії не можна ототожнювати. Надзвичайно актуальним завданням є вдосконалення системи організації та механізму регулювання заробітної плати в господарській системі України та створення ефективного мотиваційного механізму, який має ґрунтуватись на поєднанні економічних стимулів та соціальних гарантій.

Згідно із ст. 3 Закон України «Про оплату праці» [2] та ст. 95 Кодексу законів про працю України [3], «мінімальна заробітна плата» – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт).

Відповідно до ст. 9 цього ж закону, розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням [3]:

- вартісної величини мінімального споживчого бюджету з поступовим зближенням рівнів цих показників в міру стабілізації та розвитку економіки країни;
- загального рівня середньої заробітної плати;
- продуктивності праці, рівня зайнятості та ін. економічних умов [2].

Визначення рівня мінімальної заробітної плати в Україні проводиться ще з 1973 року, проте при Союзі це значення мало суто формальний характер так як всі підприємства мали державну форму власності і тарифні ставки всіх працівників визначалися на державному рівні. Своє значення мінімальна заробітна плата почала виконувати з набуттям Україною незалежності, коли розпочався процес роздержавлення і приватизації. В цей період мінімальна заробітна плата виступає інструментом захисту та гарантом одержання працівниками мінімального доходу для задоволення своїх потреб [25].

Сучасна система соціальних гарантій повинна передбачати різницю у рівнях життя, рівнях доходів і рівнях споживання в різних регіонах країни, у селі і у місті. Тому є необхідність у диференціації мінімальної заробітної плати і прожиткового мінімуму в залежності від регіону. Встановлення єдиного державного показника та регіональних, які б визначались виходячи з державного з використанням поправочного коефіцієнта [19].

Норми оплати праці (за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника; працівників, молодших вісімнадцяти років, при скороченій тривалості їх щоденної роботи тощо) і гарантії для працівників (оплата щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; для переведених за станом здоров'я на легшу нижче оплачувану роботу; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу; при

різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів тощо), а також гарантії та компенсації працівникам при переїзді на роботу до іншої місцевості, при службових відрядженнях тощо встановлюються Кодексом законів про працю України та іншими актами законодавства України [31].

Норми і гарантії в оплаті праці, передбачені частиною першою цієї статті та Кодексом законів про працю України, є мінімальними державними гарантіями.

Умови і розміри оплати праці працівників організацій та установ охорони здоров'я, освіти, науки, культури та інших галузей і видів діяльності, що фінансуються з бюджету, а також державних службовців установлюються актами законодавства України.

Максимальні розміри посадових окладів керівників державних підприємств установлюються Кабінетом Міністрів України з урахуванням міжгалузевих співвідношень в оплаті праці [19].

Заробітна плата і прирівняні до неї доходи працівників підлягають оподаткуванню прибутковим податком відповідно до чинного законодавства.

Середня заробітна плата - це розмір заробітної плати працівника, визначений за певний період часу [47].

Порядок визначення середньої заробітної плати працівника встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Держава забезпечує щоквартальну підготовку і публікацію статистичних даних про середню заробітну плату і середню тривалість робочого часу по галузях, групах професій і посад, а також щорічну публікацію даних про вартість робочої сили відповідно до Типової міжнародної класифікації витрат на робочу силу [42].

Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу. Умови найму на роботу за сумісництвом працівників державних підприємств визначаються актами законодавства України [3].

Конституція України проголосила державу соціальною та правовою, а людину, її права, свободи й інтереси – найвищою соціальною цінністю. Право на життя є першоосновою всіх інших прав, абсолютною цінністю світової цивілізації, оскільки всі інші права втрачають свій зміст і значення без нього. Перш за все слід зазначити, що кожна людина заслуговує на гідне життя, яке неможливо забезпечити без пристойної роботи та належної матеріальної винагороди за неї [5].

Гідна праця – це, насамперед, належна її оплата й умови праці, що дає працівникові можливість забезпечити не тільки власні потреби, а й достойне життя членам його сім'ї. При цьому категорія «гідне життя» нерозривно пов'язана з гідною працею людини, а право на життя – із правом на працю. Основні умови гідної праці (зайнятість, гідна заробітна плата, впевненість у збереженні роботи тощо) є основними у сфері соціального буття людини [6]. Більше того, забезпечення гідної праці завжди є передумовою гідного життя людини.

Кожна людина має право на життєвий рівень, необхідний для підтримки здоров'я та добробуту її й її сім'ї. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права передбачає право кожного на достатній життєвий рівень для людини та її сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг і житло, на безперервне поліпшення умов життя (ст. 11) [4].

Можливі два основних способи досягнення такого рівня життя, яке необхідно розуміти як гідне: самостійна діяльність людини (підприємницька або трудова); допомога держави. Саме такий висновок випливає з міжнародних документів. Так, ст. 23 Загальної Декларації прав людини встановлює, що ко жен працюючий має право на справедливу та задовільну винагороду, що забезпечує гідне людини існування для неї та її сім'ї, а за необхідності доповнену іншими засобами соціального забезпечення. Стаття 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права передбачає, що держави – учасники Пакту визнають право на працю, яке включає право кожної людини на отримання можливості заробляти собі на життя працею, яку

вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується. Як свідчить текст Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права 1966 р., до належних умов праці перш за все відноситься винагорода за працю у справедливих розмірах. Якщо проаналізувати конституційне визначення права на працю, таке право насамперед дає можливість заробляти собі на життя власною працею [4].

Праця для будь-якої особи – це джерело засобів для існування. Кожен їх одержує саме у вигляді винагороди за працю. Одержавши таку винагороду, особа використовує її для забезпечення свого життя та розвитку. Гарантії у сфері оплати праці розкривають матеріальний аспект реалізації права на життя.

Система оплати праці спрямовується на забезпечення особи засобами для підтримання життя та розвитку матеріального характеру. Однак при цьому не слід виключати й інші сто рони оплати праці. Зокрема, винагороду за працю особа використовує на задоволення фізіологічних потреб – харчування, утримання житла, відновлення здоров'я. Крім того, така винагорода може бути використана на інтелектуальний і духовний розвиток. Більше того, характер і рівень одержуваних доходів впливає на статус особи в суспільстві. Правильна організація оплати праці, до тримання справедливих пропорцій, співвідношень, розмірів заробітної плати з умовами та результатами праці слугують могутнім чинником стимулювання продуктивності праці, заінтересованості працівника в підвищенні результативності й якості роботи. Так, дослідження, проведені на предмет виявлення пріоритетів у мотивації трудової діяльності працівників на підприємствах різних форм власності, засвідчили, що основним пріоритетом у праці в сучасних умовах є її оплата, зокрема висока заробітна плата [6].

Міжнародними документами передбачається можливість досягнення гідного рівня життя, передусім, через реалізацію трудових прав. У тісному взаємозв'язку необхідно розглядати і норми Конституції України, що закріплюють статус України як соціальної держави (ст. 1), політика якої

спрямована на створення умов, які забезпечують гідне життя, право кожного на життя (ст. 3), а також права громадян у сфері праці (ст. 43). Відповідно до Конституції України створення умов, що забезпечують гідний рівень життя визначено як елемент загальнодержавної політики та не є винятково особистою справою кожної людини зокрема. Так, у преамбулі однією з обставин, що спонукали до ух валення Основного Закону нашої держави, вказується необхідність забезпечення прав і свобод людини та гідних умов її життя. Конституційний зміст права особи на життя визначається як її фізична недорканність (ст. 27 Конституції України) [5].

Разом із тим важко собі уявити можливість реалізувати право особи жити поза рамками системи соціально-економічних відносин, без здійснення права на працю, соціальне забезпечення чи охорону здоров'я тощо. Тому гарантування гідного рівня життя особи, на нашу думку, є однією із складових права на життя особи та заслуговує на дослідження саме в такому контексті. Визначаючи рівень життя як об'єкт до слідження, маємо на увазі не лише економічні складові рівня життя особи, а набір соціальних благ, що відповідає функціональним потребам людини, забезпечує її всебічний розвиток, можливість повноцінної життєдіяльності [23].

Традиційно, такий стандарт життя як мету здійснення соціальної політики держави у науковій літературі та законодавстві прийнято позначати терміном «гідний рівень життя» людини. У фаховій літературі гідний рівень життя, передусім, пов'язують із належними заробітними платами та соціальними виплатами [31]. І такий підхід цілком логічний, оскільки саме матеріальний дохід сім'ї формує її добробут, визначає обсяг забезпеченості людей життєвими благами. Можливість особи самостійно за допомогою трудової діяльності реалізувати право на гідне життя забезпечується нормами трудового права. Основні напрями впливу на суспільні відносини у сфері праці визначаються через категорію «функції трудового права».

Інститут заробітної плати – основний у забезпеченні права на гідне життя працівників та членів їх сімей. Справедливість заробітної плати, яка

забезпечує гідне людини та її сім'ї життя, не нижча за встановлений законом мінімальний розмір оплати праці, держава розглядає як один із основних принципів регулювання трудових відносин та інших, безпосередньо пов'язаних з ними, відносин (ст. 2 КЗпП) [25].

Справедливість заробітної плати визначається її відповідністю кваліфікації, складності праці, кількості й якості виконаної роботи, на своєчасну і в повному обсязі виплату якої працівник має право. КЗпП констатує наявність системи державних гарантій з оплати праці працівників і визначає її елементи: величина мінімального розміру оплати праці в Україні; заходи, що забезпечують підвищення рівня реального змісту заробітної плати; забезпечення отримання працівником заробітної плати у разі припинення діяльності роботодавця і його неплатоспроможності відповідно до встановлених законів тощо. Кожна з них має істотне значення. Також КЗпП вирішує основні питання, пов'язані з установленням і обчисленням виплати заробітної плати. Практично розмір заробітної плати залежить не тільки від законодавчих норм, а й значною мірою від волі роботодавця, якому належить право встановлення працюючим у нього систем оплати й її розмірів. Він реалізує це право за допомогою локальних нормативних актів, що приймаються з урахуванням думки представницького органу працівників. Це право може бути використане роботодавцем при укладенні колективного договору [4].

Розмір і система заробітної плати конкретного працівника визначається в трудовому договорі (тобто за угодою між працівником і роботодавцем), але не може бути нижчою від тієї, що встановлена трудовим законодавством, іншими актами, що містять норми трудового права, в тому числі – колектив ним договором, угодою чи локальними нормативними актами. При визначенні розміру заробітної плати працівникам роботодавець не завжди виходить з цінності та результатів їх праці, але завжди має на увазі витрати, які він при цьому понесе, оскільки вони підвищують собівартість продукції, знижують прибуток [24].

Отже, становище організації (бізнесу, роботодавця) на економічному ринку багато в чому досягається за рахунок працівників – їм не виплачується те, що вони повинні одержати за свою працю. Заслуговує на увагу ще один факт: при рівній «працевіддачі» заробітна плата не однакова. Вона різниться не тільки залежно від місця роботи, а й від волі роботодавця. У нього є право на свій роз суд встановити одному працівнику заробітну плату в більшому розмірі, ніж іншому, який виконує таку саму роботу в тій же кількості та з однаковою якістю. Має бути дотримана лише одна умова: щоб оплата праці у кожного з працівників не була нижчою від тієї, що передбачена законом, іншими нормативними правовими актами, колективним договором, угодою, локальним нормативним актом [3]. У результаті такі принципи, як рівна оплата за рівну працю втрачають своє значення.

РОЗДІЛ 2. ГАРАНТІЇ В ОПЛАТІ ПРАЦІ ЯК ЕЛЕМЕНТ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1 Дослідження оплати праці як основної складової у структурі доходів населення України

Безпрецедентні умови, в яких опинилась Україна внаслідок повномасштабного воєнного вторгнення росії, спровокували кардинальні зміни в усіх сферах суспільного життя, функціонуванні державних і недержавних інституцій в країні. Всупереч різноманітним прогнозам Україна не лише встояла, а й, незважаючи на дуже болючі втрати, героїчно виборює власну свободу й незалежність. Завдяки значній світовій підтримці економічна система України витримала потужні удари та змогла адаптуватись до нових обставин.

Протягом останніх років серйозні випробування відбувались на ринку праці, однак відсутність статистичних даних значно обмежила можливості оцінки реального стану й характеру змін, що відбуваються в Україні. Потреби в актуальній інформації про стан і перспективи розвитку ринку праці, запити роботодавців щодо працівників і навичок зумовлені необхідністю розроблення максимально ефективних заходів стимулювання зайнятості та економічного розвитку, а також захисту найбільш уразливих груп на ринку праці. Іншим важливим аспектом потреби в дослідженні українського ринку праці є планування програм післявоєнної відбудови України. Необхідно знати, чого потребуватимуть економіка, держава, армія та яких людських ресурсів потребуватиме для цього Україна [30].

Спільна ініціатива Європейського банку реконструкції та розвитку, Державної служби зайнятості, Федерації роботодавців України і програми EU4Skills покликана визначити ключові зміни, що відбулися на ринку праці протягом останніх років, та окреслити можливі перспективи його розвитку [52].

Таблиця 2.1

Населення за статусом участі в складі робочої сили у віці 15–70 років, тис. осіб

	2018 р.	**2019 р.**	**2020 р.**	**2021 р.**	**Абсолютне відхилення (+, -)**
Робоча сила	17939,5	18066,0	17589,5	17321,6	-617,9
працездатного віку	17296,2	17381,8	16917,8	16666,8	-629,4
старше працездатного віку	643,3	684,2	671,7	654,8	11,5
Зайняті	16360,9	16578,3	15915,3	15610,0	-750,9
працездатного віку	15718,6	15894,9	15244,5	14957,3	-761,3
старше працездатного віку	642,3	683,4	670,8	652,7	10,4
Безробітні	1578,6	1487,7	1674,2	1711,6	133
працездатного віку	1577,6	1486,9	1673,3	1709,5	131,9
старше працездатного віку	1,0	0,8	0,9	2,1	1,1

Аналізуючи населення за статусом участі в складі робочої сили у віці 15–70 років на основі даних державного комітету статистики у період 2018 – 2021 років (Табл. 2.1) ми бачимо, що чисельність робочої сили зменшилась на 617,9 тис осіб, зменшення відбулося за рахунок робочої сили працездатного віку, оскільки чисельність населення старше працездатного віку – зросла на 11,5 тис осіб.

Чисельність зайнятих за аналізований період зменшилась на 750,9 тис осіб, зменшення також відбулося за рахунок зайнятих працездатного віку, оскільки чисельність зайнятих старше працездатного віку – зросла на 10,4 тис осіб.

Чисельність безробітних за аналізований період збільшилась на 133 тис осіб, збільшення відбулося як за рахунок безробітних працездатного віку, так і за рахунок безробітних старше працездатного віку.

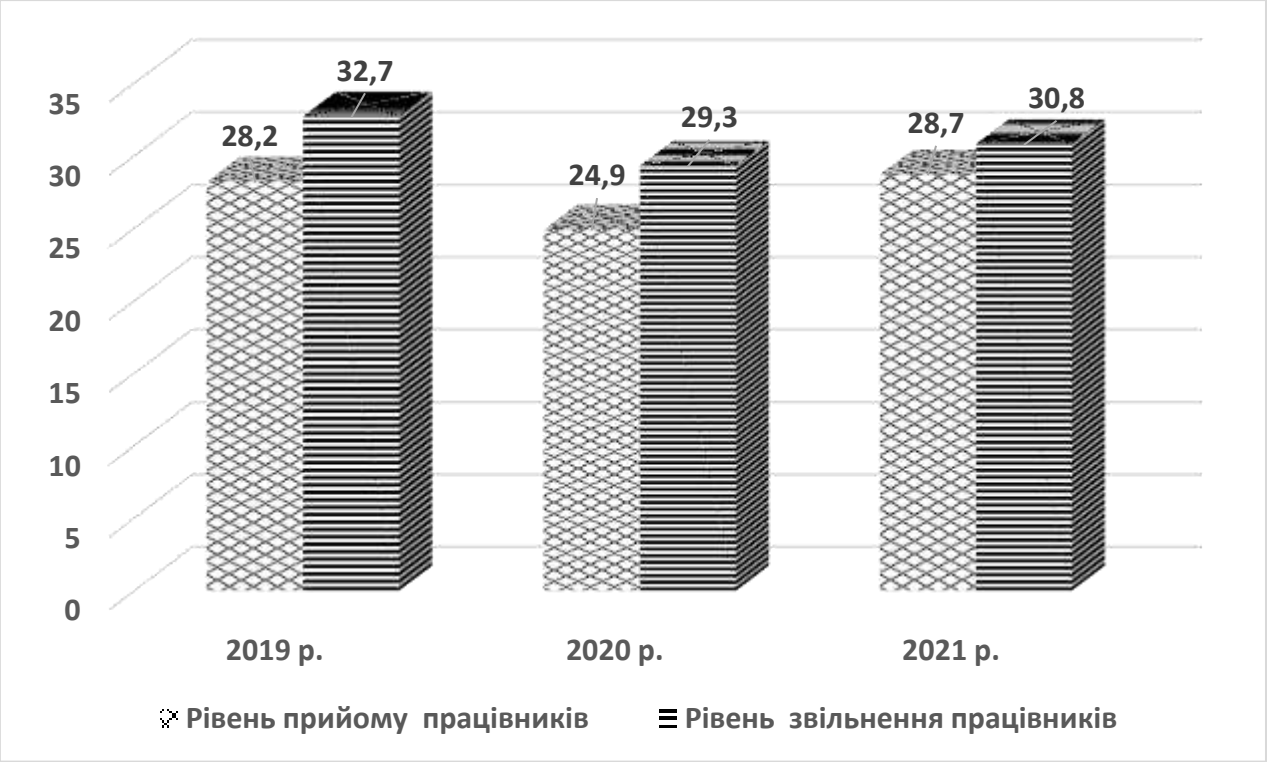


Рис. 2.1. Рівень прийому та звільнення працівників, відсотків до середньооблікової кількості штатних працівників, %

Аналізуючи рівень прийому та звільнення працівників у відсотках до середньооблікової кількості штатних працівників за період 2019 – 2021 років ми бачимо, що протягом всього періоду рівень звільнення працівників переважав над рівнем прийому їх на роботу (Рис. 2.1).

Таблиця 2.2

Фонд оплати праці штатних працівників за видами економічної діяльності у 2019-2022 роках[1, 2], млн грн

Вид діяльності	2019 рік	2020 рік	2021 рік	2022 рік	Абсолютне відхилення (+, -)
Усього	**71538,6**	**80195,1**	**87283,3**	**104040,3**	**32501,7**
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	3161,0	3216,2	3446,8	4395,4	**1234,4**
з них сільське господарство	2644,2	2780,9	2921,9	3644,9	**1000,7**
Промисловість	20210,7	22499,6	23924,2	27103,4	**6892,7**
Будівництво	1654,2	1793,0	1911,8	2578,0	**923,8**
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів	7767,2	8951,5	9628,7	12294,3	**4527,1**
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	7353,6	7875,4	7624,0	9421,6	**2068**
Тимчасове розміщування й організація харчування	484,3	583,1	412,6	612,7	**128,4**
Інформація та телекомунікації	1854,0	2031,3	2329,7	2925,7	**1071,7**
Фінансова та страхова діяльність	2941,3	3456,0	4197,9	4200,9	**1259,6**
Операції з нерухомим майном	665,7	689,1	716,1	942,6	**276,9**
Професійна, наукова та технічна діяльність	2624,0	3064,4	3361,1	3997,3	**1373,3**
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	1546,7	1621,3	1903,3	2444,5	**897,8**
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	4586,6	5727,4	6127,0	6995,9	**2409,3**
Освіта	9732,0	10946,1	11582,0	13915,3	**4183,3**
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	5652,0	6314,3	8612,7	10440,9	**4788,9**
з них охорона здоров'я	5152,1	5734,3	7955,1	9676,5	**4524,4**
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	1090,9	1153,7	1213,5	1448,0	**357,1**
діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг	554,3	606,6	609,8	698,5	**144,2**
функціювання закладів культури	253,5	270,2	304,7	349,6	**96,1**
Надання інших видів послуг	214,2	272,6	291,9	323,8	**109,6**

Із даних таблиці ми бачимо, що фонд оплати праці штатних працівників загалом по Україні у період 2019-2022 років у розрізі видів економічної діяльності зріс з 71538,6 млн грн до 104040,3 млн грн, тобто на 32501,7 млн грн. Це відбулося за рахунок збільшення фонду оплати праці у сільському, лісовому та рибному господарстві – на 1234,4 млн грн, а з них сільському господарстві – на 1000,7 млн грн.

Зростання фонду оплати праці у галузі промисловості у 2019-2022 роках відбулося на 6892,7 млн грн, у галузі оптової та роздрібної торгівлі; ремонту автотранспортних засобів збільшення відбулося на 4527,1 млн грн, у галузі будівництва – на 923,8 млн грн, у галузі транспорту, складському господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності збільшення відбулося на 2068 млн грн, у галузі інформації та телекомунікації збільшення відбулося на 1071,7 млн грн, у фінансовій галузі та страховій діяльності збільшення відбулося на 1259,6 млн грн, у діяльності у галузі адміністративного та допоміжного обслуговування збільшення відбулося на 897,8 млн грн, у галузі операції з нерухомим майном збільшення відбулося на 276,9 млн грн, у галузі державного управління й оборони; обов'язковому соціальному страхуванні збільшення відбулося на 2409,3 млн грн, у галузі професійної, наукової та технічної діяльності збільшення відбулося на 1373,3 млн грн, у галузі мистецтва, спорту, розваг та відпочинку збільшення відбулося на 357,1 млн грн, у освіті збільшення відбулося на 4183,3 млн грн, у галузі охорони здоров'я та надання соціальної допомоги збільшення відбулося на 4788,9 млн грн, з них у галузі охорона здоров'я збільшення відбулося на 4524,4 млн грн, у галузі функціювання закладів культури – на 96,1 млн грн, у діяльності у галузі творчості, мистецтва та розваг збільшення відбулося на 144,2 млн грн.

Таблиця 2.3

Динаміка та структура доходів населення України

	2018 р.	**2019 р**	**2020 р**	**2021 р**	**Відхилення абсолютне (+, -)**
Динаміка доходів населення, тис грн					
Доходи, всього, в т.ч.	3248730	3744060	4045191	4863519	1614789
заробітна плата	1529367	1758588	1832294	2211720	682353
прибуток та змішаний дохід	572065	678217	740334	964851	392786
дохід від власності	91164	117003	104986	107241	16077
соціальні допомоги та інші одержані поточні трансферти	1056134	1190252	1367577	1579707	523573
Структура доходів населення, %					
Доходи, всього, в т.ч.	100,00	100,00	100,00	100,00	-
заробітна плата	47,08	46,97	45,30	45,48	-1,60
прибуток та змішаний дохід	17,61	18,11	18,30	19,84	2,23
дохід від власності	2,81	3,13	2,60	2,21	-0,60
соціальні допомоги та інші одержані поточні трансферти	32,51	31,79	33,81	32,48	-0,03

Аналізуючи динаміку доходів населення України за період 2018 – 2021 років ми бачимо, що доходи населення зросли на 1614789 тис грн, в тому числі доходи від заробітної плати зросли на 682353 тис грн, прибуток та змішаний дохід підвищився на 16077 тис грн, дохід від нарахованих соціальних допомог та інших одержаних поточних трансфертів – на 523573 тис грн.

Аналізуючи структуру доходів населення України за період 2018 – 2021 років ми бачимо, що частка заробітної плати зменшилась на 1,6 відсоткових пункти, частка дохід від власності – на 0,6 відсоткових пункти, частка від соціальних допомог та інших одержаних поточних трансфертів – на 0,03 відсоткових пункти. При цьому зросла частка прибутку та змішаного доходу у структурі доходів населення на 2,23 відсоткових пункти.

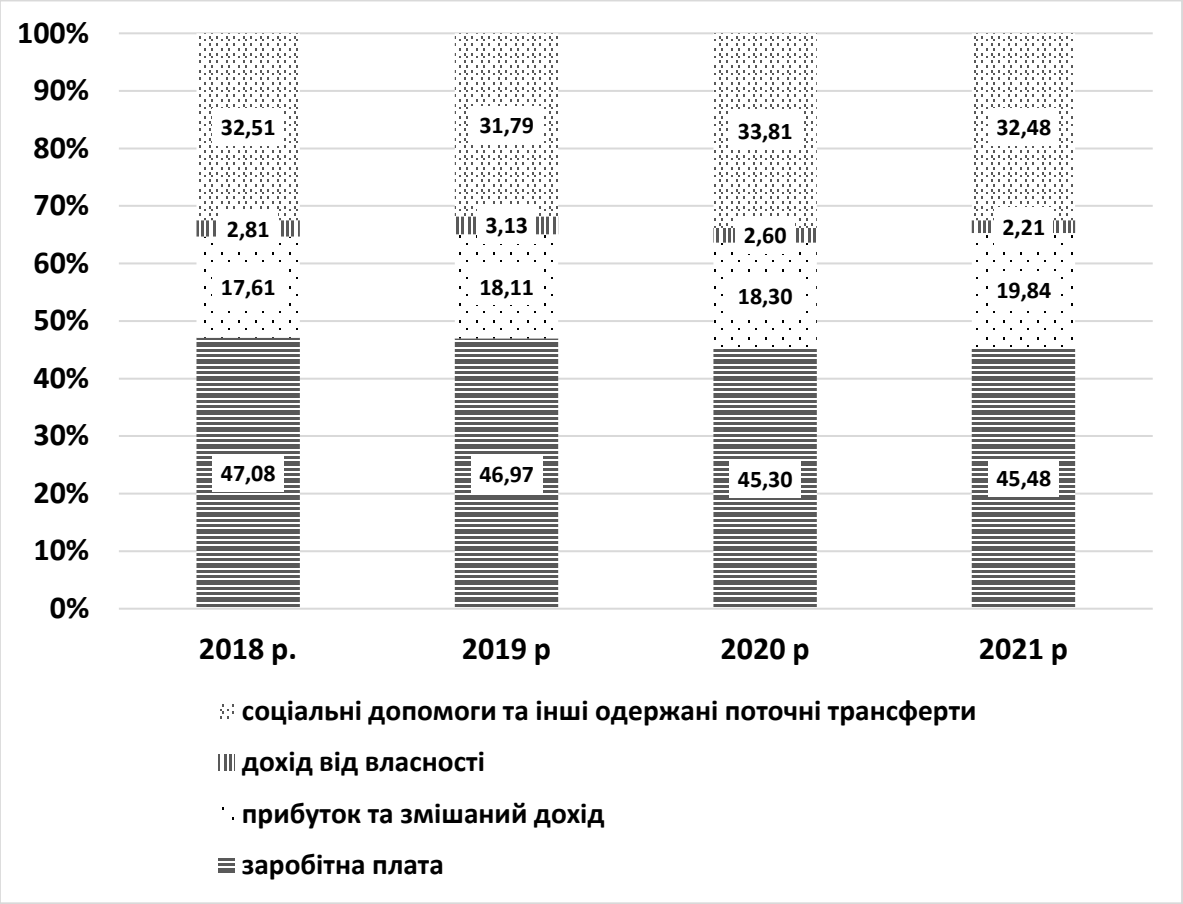


Рис. 2.2. Частка заробітної плати у структурі доходів населення, %

На основі даних державного комітету статистики України аналізуючи структуру доходів населення України за період 2018 – 2021 років (Рис. 2.3) ми бачимо, що частка заробітної плати за весь період була найбільшою у структурі доходів населення та варіюється в межах 45,30% - 47,08%.

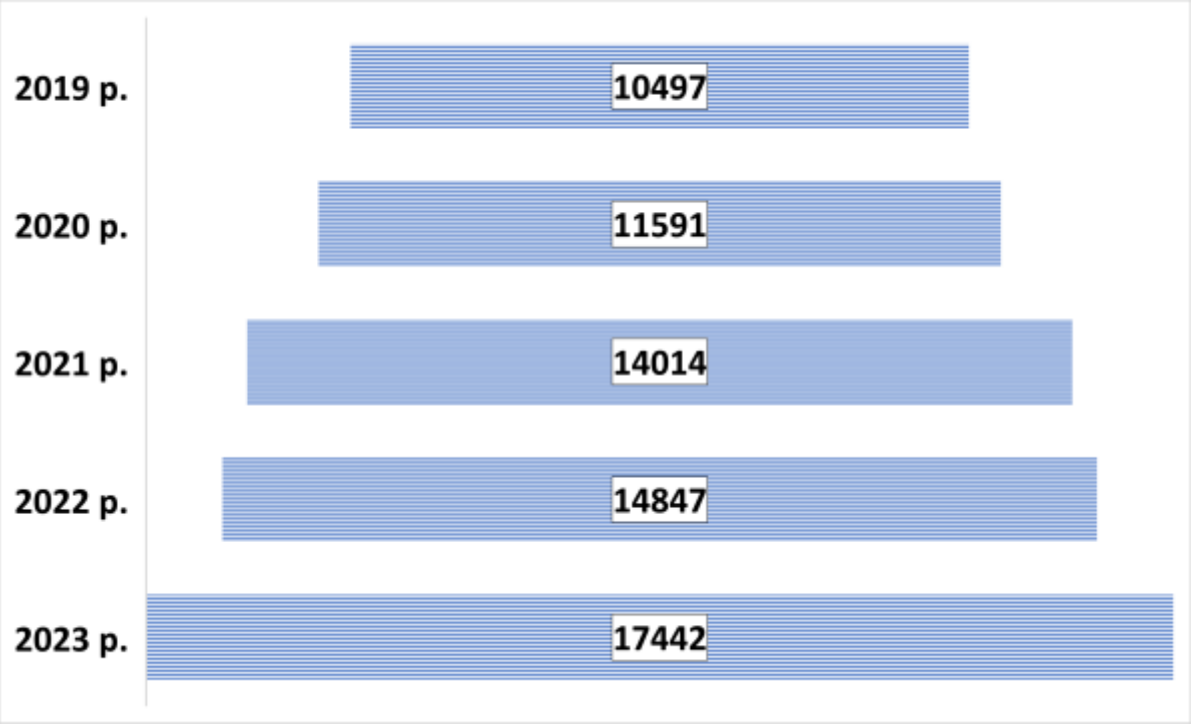


Рис. 2.3 Динаміка середньомісячної заробітної плати загалом по Україні одного працівника, грн

На основі даних державного комітету статистики України аналізуючи динаміку середньомісячної заробітної плати загалом по Україні одного працівника ми бачимо, що спостерігається чітка тенденція до зростання у період з 2019 року до 2023 року (Рис. 2.3).

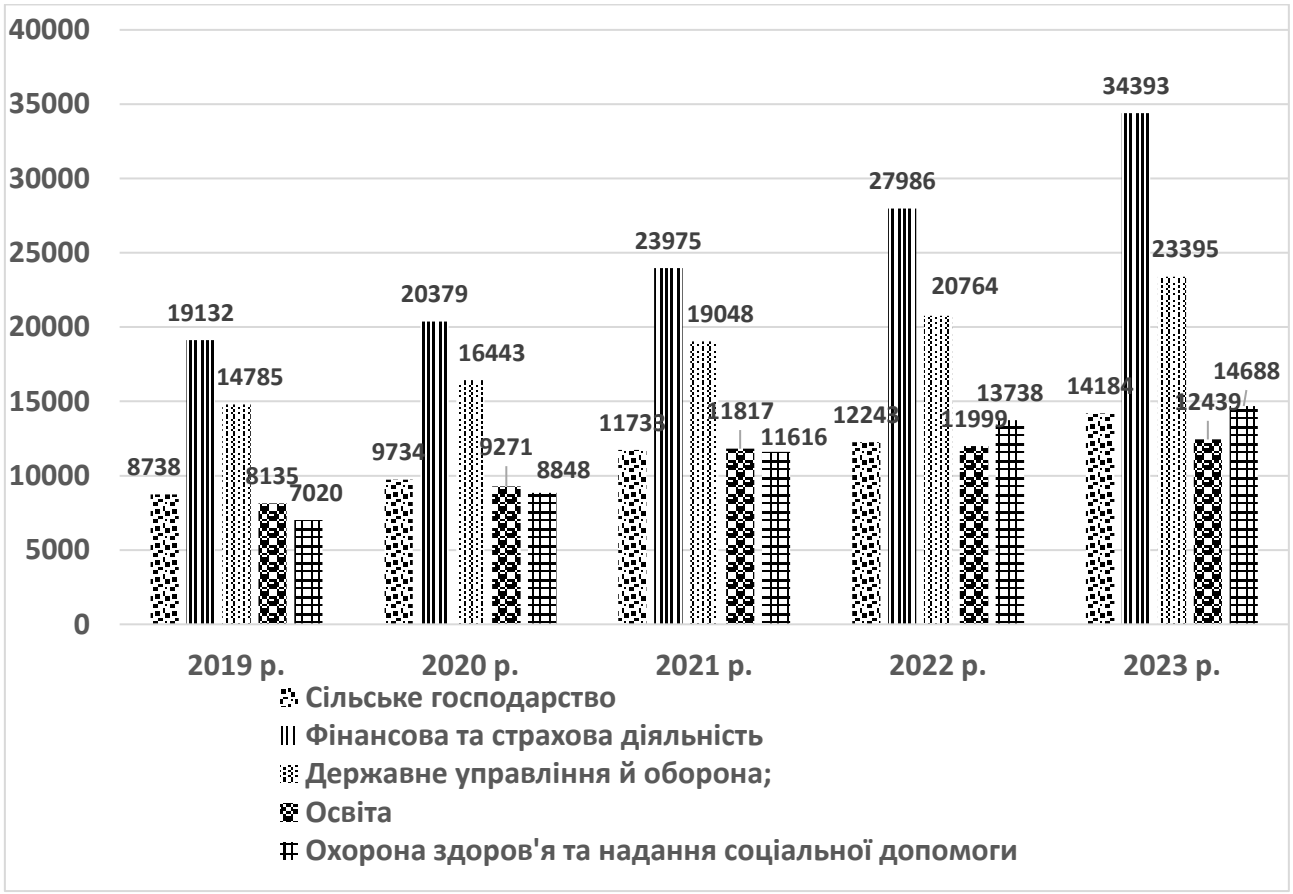


Рис. 2.4 Динаміка середньомісячної заробітної плати в окремих галузях, грн

На основі даних державного комітету статистики України аналізуючи динаміку середньомісячної заробітної плати одного працівника в окремих галузях ми бачимо, що найвища заробітна плата була у фінансовій та страховій діяльності та у сфері державного управління й оборони, причому ця тенденція спостерігається протягом всього аналізованого періоду. А найменший рівень середньомісячної заробітної плати одного працівника спостерігався у освіті та у сфері охорони здоров’я (Рис. 2.4).

Таблиця 2.4

Середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників за регіонами, грн

Регіони	2018 р.	2019 р.	2020 р.	2021 р.	Відхилення абсолютне (+, -)
Україна	8865	10497	11591	14014	5149
області					
Вінницька	7801	9299	10297	12488	4687
Волинська	7324	8663	9256	11445	4121
Дніпропетровська	8862	10751	11681	13669	4807
Донецька	9686	11716	12647	14853	5167
Житомирська	7372	8528	9571	11625	4253
Закарпатська	8070	9202	10193	12235	4165
Запорізька	8726	10480	11556	13782	5056
Івано-Франківська	7551	8817	9980	11988	4437
Київська	9097	11003	11887	14290	5193
Кіровоградська	7191	8360	9603	11180	3989
Луганська	7365	8731	10182	12176	4811
Львівська	8001	9271	10299	12530	4529
Миколаївська	8160	9976	11414	13807	5647
Одеська	8011	9246	10336	12326	4315
Полтавська	8375	9846	10819	12988	4613
Рівненська	7469	8967	10254	12762	5293
Сумська	7324	8579	9785	11844	4520
Тернопільська	6969	8275	9384	11595	4626
Харківська	7657	9081	9968	12051	4394
Херсонська	7058	8187	9354	11398	4340
Хмельницька	7346	8672	9872	12326	4980
Черкаська	7478	8838	9797	11965	4487
Чернівецька	6991	8066	9166	11183	4192
Чернігівська	6995	8206	9328	11363	4368
м. Київ	13542	15776	17086	20558	7016

На основі даних державного комітету статистики України аналізуючи динаміку середньомісячної заробітної плати одного працівника у різних регіонах України, ми бачимо, що у період 2018 – 2021 роках по Україні вона збільшилась на 5149 грн. По окремих областях за аналізований період збільшення відбулося у Волинській області – на 4121 грн, у Вінницькій області

– на 4687 грн, у Черкаській області – на 4487 грн, у Донецькій області – на 5167 грн, у Дніпропетровській області – на 4807 грн, у Закарпатській області – на 4165 грн, у Житомирській області – на 4253 грн, у Запорізькій області – на 5056 грн, у Київській області – на 5193 грн, у Івано-Франківській області – на 4437 грн, у Кіровоградській області – на 3989 грн, у Львівській області – на 4529 грн, у Луганській області – на 4811 грн, у Миколаївській області – на 5647 грн, у Полтавській області – на 4613 грн, у Одеській області – на 4315 грн, у Рівненській області – на 5293 грн, у Тернопільській області – на 4626 грн, у Сумській області – на 4520 грн, у Харківській області – на 4394 грн, у Хмельницькій області – на 4980 грн, у Херсонській області – на 4340 грн, у Чернігівській області – на 4368 грн, у Чернівецькій області – на 4192 грн (Табл. 2.4).

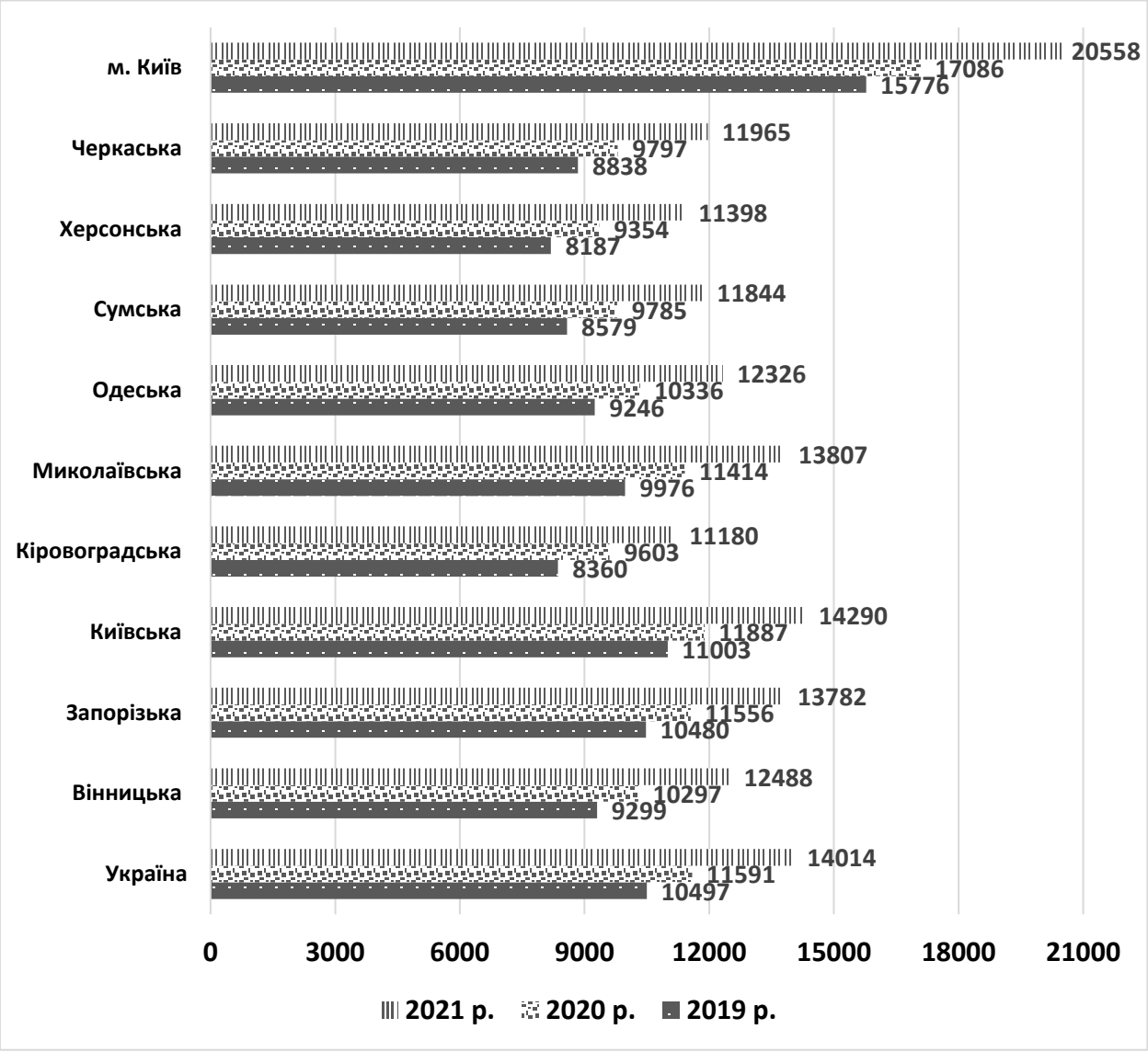


Рис. 2.5 Динаміка середньомісячної заробітної плати штатних працівників за окремими регіонами, грн

На основі даних державного комітету статистики аналізуючи динаміку середньомісячної заробітної плати одного працівника у різних регіонах України, ми бачимо, що у період 2018 – 2021 роках по Україні найвищий рівень заробітної плати був у місті Київ та у Київській області, при чому ця тенденція спостерігається протягом всього аналізованого періоду.

2.2. Мінімальна заробітна плата та прожитковий мінімум як елемент соціального захисту

На сьогоднішній день розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України при прийнятті Державного бюджету. Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу, тобто в основу розрахунку розміру мінімальної заробітної плати покладено розмір прожиткового мінімуму.

Згідно із ст. 1 Закону України «Про прожитковий мінімум», прожитковий мінімум - це вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості [3]. Обсяг прожиткового мінімуму містить два елементи: фізіологічний - це вартісне вираження матеріальних благ, необхідних для існування; соціальний – це певний мінімальний набір духовних цінностей.

Прожитковий мінімум як соціальний стандарт застосовується для: загальної оцінки рівня життя в Україні; встановлення розмірів мінімальної заробітної плати та мінімальної пенсії за віком, визначення розмірів соціальної допомоги і т.п.; встановлення величини неоподаткованого мінімуму доходів громадян тощо [48].

Розмір прожиткового мінімуму встановлюється Кабінетом Міністрів України та затверджується Верховною Радою України при прийнятті Закону України «Про Державний бюджет» на відповідний рік. Розрахунок прожиткового мінімуму здійснюється з використанням нормативного методу, який полягає у встановлені вартісної величини прожиткового мінімуму через

мінімальний споживчий кошик (набір продуктів харчування, непродовольчих товарів та набір послуг) [50].

Набір продуктів харчування формується з використанням нормативів фізіологічної потреби організму людини в продуктах харчування виходячи з їх хімічного складу та енергетичної цінності. Набір непродовольчих товарів формується з використанням нормативів забезпечення засобами гігієни, медикаментозними засобами, засобами захисту організму людини від впливу навколишнього середовища, а також засобами влаштування побуту. Набір послуг формується спеціально уповноваженими центральними органами виконавчої влади у сферах надання відповідних послуг [40].

Прожитковий мінімум в Україні відрізняється для різних представників населення. Загальні показники відрізняються від прожиткового мінімуму для дітей до 6 років, дітей до 18 років, працездатної людини і осіб, які втратили працездатність [4].

Таблиця 2.5

Прожитковий мінімум в Україні по соціальним та демографічним групам з 2018 по 2024 рр., грн.

Період	Загальний показник	Діти до 6 років	Діти від 6 до 18 років	Працездатні особи	Особи, що втратили працездатність
з 01.01.2024	2920	2563	3196	3028	2361
з 01.01.2023 по 31.12.2023	2589	2272	2833	2684	2093
з 01.12.2022 по 31.12.2022	2589	2272	2833	2684	2093
з 01.07.2022 по 30.11.2022	2508	2201	2744	2600	2027
з 01.01.2022 по 30.06.2022	2393	2100	2618	2481	1934
з 01.12.2021 по 31.12.2021	2393	2100	2618	2481	1934
з 01.07.2021 по 30.11.2021	2294	2013	2510	2379	1854
з 01.01.2021 по 30.06.2021	2189	1921	2395	2270	1769
з 01.12.2020 по 31.12.2020	2189	1921	2395	2270	1769
з 01.07.2020 по 30.11.2020	2118	1859	2318	2197	1712
з 01.01.2020 по 30.06.2020	2027	1779	2218	2102	1638
з 01.12.2019 по 31.12.2019	2027	1779	2218	2102	1638
з 01.07.2019 по 30.11.2019	1936	1699	2118	2007	1564
з 01.01.2019 по 30.06.2019	1853	1626	2027	1921	1497
з 01.12.2018 по 31.12.2018	1853	1626	2027	1921	1497
з 01.07.2018 по 30.11.2018	1777	1559	1944	1841	1435
з 01.01.2018 по 30.06.2018	1700	1492	1860	1762	1373
Абсолютне відхилення (+, -)	1220	1071	1336	1266	988

Результати проведеного аналізу прожиткового мінімуму в Україні по соціальним та демографічним групам з 2018 по 2024 роки (таблиця 2.5) дають

можливість стверджувати, що на сьогоднішній день в Україні прожитковий мінімум загалом становить 2920 грн, що на 1220 грн більше порівняно з показником 2018 року.

Прожитковий мінімум дітей віком до 6 років у 2024 році становить 2563 грн на місяць, що на 1071 грн більше, порівняно з рівнем 2018 року.

Прожитковий мінімум дітей віком від 6 до 18 років у 2024 році становить 3196 грн на місяць, що на 1336 грн більше, порівняно з рівнем 2018 року.

Прожитковий мінімум працездатних осіб у 2024 році становить 3028 грн на місяць, що на 1266 грн більше, порівняно з рівнем 2018 року.

Прожитковий мінімум осіб що втратили працездатність у 2024 році становить 2361 грн на місяць, що на 988 грн більше, порівняно з рівнем 2018 року.

Таблиця 2.6

Мінімальна заробітна плата в Україні одного працівника з 2018 по 2024 рр., грн

Період	місячна	погодинна
з 01.04.2024	8000	48,00
з 01.01.2024 по 31.03.2024	7100	42,60
з 01.01.2023 по 31.12.2023	6700	40,46
з 01.10.2022 по 31.12.2022	6700	40,46
з 01.01.2022 по 30.09.2022	6500	39,26
з 01.12.2021 по 31.12.2021	6500	39,12
з 01.01.2021 по 30.11.2021	6000	36,11
з 01.09.2020 по 31.12.2020	5000	29,20
з 01.01.2020 по 31.08.2020	4723	28,31
з 01.01.2019 по 31.12.2019	4173	25,13
з 01.01.2018 по 31.12.2018	3723	22,41
Абсолютне відхилення (+, -)	4277	25,59

Результати проведеного аналізу мінімальної заробітної плати в Україні одного працівника у період з 2018 по 2024 роки (таблиця 2.6) дають можливість стверджувати, що на сьогоднішній день в Україні мінімальна заробітна плата за місяць становить 8000 грн, що на 4277 грн більше порівняно з показником 2018 року, а погодинна заробітна плата становить 48 грн, що на 25,59 грн більше порівняно з показником 2018 року.

Таблиця 2.7

Співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму на одну працездатну особу в розрахунку на місяць

Період	Мінімальна заробітна плата, грн.	Прожитковий мінімум, грн.	Відхилення МЗП від ПМ	
			грн.	%
з 01.01.2024	8000	2920	5080	274,0
з 01.01.2023 по 31.12.2023	6700	2589	4111	258,8
з 01.12.2022 по 31.12.2022	6700	2589	4111	258,8
з 01.07.2022 по 30.11.2022	6500	2508	3992	259,2
з 01.01.2022 по 30.06.2022	6500	2393	4107	271,6
з 01.12.2021 по 31.12.2021	6500	2393	4107	271,6
з 01.07.2021 по 30.11.2021	6000	2294	3706	261,6
з 01.01.2021 по 30.06.2021	6000	2189	3811	274,1
з 01.12.2020 по 31.12.2020	5000	2189	2811	228,4
з 01.07.2020 по 30.11.2020	5000	2118	2882	236,1
з 01.01.2020 по 30.06.2020	4723	2027	2696	233,0
з 01.12.2019 по 31.12.2019	4173	2027	2146	205,9
з 01.07.2019 по 30.11.2019	4173	1936	2237	215,5
з 01.01.2019 по 30.06.2019	4173	1853	2320	225,2
з 01.12.2018 по 31.12.2018	3723	1853	1870	200,9
з 01.07.2018 по 30.11.2018	3723	1777	1946	209,5
з 01.01.2018 по 30.06.2018	3723	1700	2023	219,0

Результати проведеного аналізу співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму на одну працездатну особу в розрахунку на місяць в Україні у період з 2018 по 2024 роки (таблиця 2.7) дають можливість стверджувати, що на сьогоднішній день в Україні мінімальна заробітна плата за місяць вища більш ніж у двічі порівняно з прожитковим мінімумом. Найбільша різниця мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму спостерігалась у період 2021 та 2022 років.

Отже, рівень мінімальної заробітної плати значно не досягає рівня прожиткового мінімуму на одну працездатну особу, що говорить про неефективну політику держави, щодо забезпечення мінімальних гарантій в оплаті праці.

В сучасному суспільстві виділяють більше десятка функцій, які притаманні заробітній платі, але серед них можна виділити основні: відтворювальна, регулююча, стимулююча, соціальна [6]. По суті ці функції повинна виконувати і мінімальна заробітна плата.

Проте, сьогодні мінімальна заробітна плата не може повністю виконувати ці функції через те, що [42]:

по-перше, сьогодні розмір мінімальної заробітної плати нижче рівня прожиткового мінімуму, а відтворювальна функція передбачає встановленням на державному рівні такого мінімального розміру, який би забезпечував відтворення робочої сили, розвиток їх фізичних і духовних сил та підвищення життєвого рівня населення;

по-друге, мінімальна заробітна плата розраховується на основі прожиткового мінімуму, який не пов'язаний ні з процесом, ні з результатом праці, а, отже , вона не може бути стимулом підвищення продуктивності праці, так як не знаходиться в прямій залежності від продуктивності праці;

по-третє, потреби людини включають не тільки мінімальні фізіологічні та соціальні блага, але й потреби у кваліфікаційному рості, духовному збагаченні тощо.

Отже, державна мінімальна соціальна гарантія в оплаті праці в наш час лише формально названа заробітною платою, а по суті – це мінімальна розрахункова одиниця, яка використовується при визначені тарифних ставок працівникам і дає можливість роботодавцям мінімізувати свої витрати, скоротивши статтю витрат на оплату праці при формуванні собівартості новоствореної продукції [33].

Виходячи, із вище наведеного, можна стверджувати, що на сьогоднішній день в Україні необхідно реформувати систему соціальних гарантій оплати

праці. При цьому, змінам підлягають не лише розміри мінімальної заробітної плати і прожиткового мінімуму, але й сама методика розрахунку цих показників [39].

РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК ЕЛЕМЕНТУ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

У багатьох міжнародних нормативних актах з прав людини та конституціях сучасних держав прямо чи опосередковано закріплене право працівників на гідне існування, що має забезпечуватися рівнем заробітної плати. Але на сучасному етапі слід розглядати питання належного рівня життя працівника з точки зору не «права на гідне існування», а «права на гідне життя». Визначаючи рівень життя як «гідне», необхідно мати на увазі не лише економічні складові рівня життя особи, а такий набір соціальних благ, які відповідають функціональним потребам людини, забезпечують її всебічний розвиток і можливість повноцінної життєдіяльності. Традиційно, такий стандарт життя як мету здійснення соціальної політи ки держави у науковій літературі та законодавстві слід позначати терміном «гідний рівень життя» людини. Такий підхід цілком логічний, оскільки саме матеріальний дохід сім'ї формує її добробут, визначає обсяг забезпеченості людей життєвими благами. Функцію забезпечення гідного життя для них мають виконувати ті види соціального забезпечення, які людина отримує відповідно до законодавства як необхідне джерело, основні засоби для існування: пенсійні виплати, соціальні виплати [42].

Основним завданням держави є надання видів забезпечення на такому рівні, який би забезпечував збереження гідного рівня життя та гарантував його високу якість. Слід визнати, що заробітна плата є провідним інструментом соціальної політики. Вона зумовлює рівень соціальності суспільства, здатності держави підтримувати рівень якості життя соціуму, у тому числі кожної людини. Держава виступає гарантом реалізації права на життя у сфері праці, зокрема в питаннях оплати праці [48].

Особливе місце в системі державного регулювання заробітної плати займають проблеми її територіальної диференціації, в основі якої повинні лежати економічні, природно-кліматичні фактори, що зумовлюють нерівності в рівнях вартості робочої сили. Істотний вплив на територіальну диференціацію заробітної плати справляють рівень зайнятості населення, відмінності, що історично склалися в рівнях оплати по регіонах. Оскільки ціни товарів та послуг зростають по регіонах нерівномірно, одна й та сама величина номінальної заробітної плати виражає в різних географічних зонах різний обсяг засобів для життя [20].

В основі визначення кількісних співвідношень у рівнях оплати праці рівної складності і значущості, а також праці в аналогічних умовах на робочому місці повинні бути встановленні відмінності у вартості життя по регіонах, що розраховуються за єдиною методикою. Саме їх слід було покласти в основу встановлення районних коефіцієнтів заробітної плати, а в перспективі в основу диференційованих по регіонах рівнів тарифних ставок першого розряду [25].

Однією з найважливіших функцій держави повинна залишатися розробка рекомендацій, що мають силу законів і підзаконних актів, про умови регулювання доходів у нерозривній єдності з регулюванням цін; принципи формування системи мінімальних споживацьких бюджетів; створення форм соціальної підтримки і адаптації населення. Вирішенню цих завдань має бути підпорядковане централізоване регулювання організації і диференціації оплати праці [19].

Система матеріальних стимулів праці складається з різноманітних взаємодоповнюючих спонукальних мотивів, пов'язаних єдиним процесом створення матеріальної зацікавленості у здійсненні трудової діяльності.

Для робітників заохочення ініціативи і творчості повинне виступати як оплата „по заслугах " або „за особистий внесок ". Оцінка заслуг або особистого внеску встановлюється за допомогою критеріїв, що розробляються самим підприємством. Хоча оплата праці за особистий внесок дещо суперечить

колективному характеру праці, її все ж таки можна застосовувати для оцінки кваліфікації працівника, враховуючи при цьому загальний внесок [14].

Матеріальне стимулювання праці вимагає встановлення і дослідження факторів, які визначають системи матеріальних стимулів. Йдеться про рушійні сили, що забезпечують формування і використання спонукальних мотивів для задоволення колективних і особистих економічних інтересів працівників. З огляду на специфіку впливу на колективи працівників і окремих виконавців виділяють три групи факторів, які визначають системи матеріальних стимулів: соціально-психологічні, економічні й організаційні.

Удосконалення оплати праці працівників повинно базуватися на принципах:

- ✓ єдності, системності та координації дій органів державного управління у сфері оплати праці;
- ✓ дотримання паритетності інтересів найманих працівників та держави, їх взаємної відповідальності;
- ✓ рівної оплати за виконання однакової за складністю та функціональними ознаками роботи; єдиного підходу до встановлення державних гарантій оплати праці і тарифікації робіт, визначення посадових обов'язків та кваліфікаційних вимог.

Удосконалення законодавства з питань оплати праці працівників окремих галузей здійснюється за такими напрямами:

- ✓ розроблення критеріїв та механізмів віднесення посад працівників окремих галузей бюджетної сфери до розрядів Єдиної тарифної сітки;
- ✓ забезпечення оптимальних співвідношень тарифних коефіцієнтів Єдиної тарифної сітки з урахуванням їх обґрунтованої різниці між розрядами;
- ✓ усунення необґрунтованих диспропорцій у рівні оплати праці працівників, які виконують однакову за рівнем складності та функціональними ознаками роботу;

- ✓ систематизація доплат і надбавок до основної заробітної плати, які встановлюються працівникам окремих галузей бюджетної сфери, з метою оптимізації структури їх заробітної плати та підвищення питомої ваги основної заробітної плати;
- ✓ упорядкування умов оплати праці працівників закладів, яким надано статус академічних і національних;
- ✓ розроблення та удосконалення довідників кваліфікаційних характеристик професій (посад) працівників окремих галузей бюджетної сфери;
- ✓ удосконалення системи преміювання працівників бюджетної сфери залежно від їх внеску в результат роботи установи, закладу або організації.

На основі вищесказаного можна зробити висновок, що для вирішення проблеми підвищення реальної заробітної плати виняткового значення в умовах економічної трансформації набувають питання:

- ✓ зміни типу економічної системи; максимально можливого скорочення масштабів тіньової економіки;
- ✓ розвитку ринкових відносин і створення здорового конкурентного середовища;
- ✓ оптимізація структури витрат виробництва;
- ✓ послаблення податкового тиску;
- ✓ зростання продуктивності праці та капіталу.

Подальше реформування оплати праці має органічно поєднуватись з загальним процесом ринкової трансформації, передусім у податковій, грошово-кредитній, фінансовій системах, сфері соціального захисту, з дальшою стабілізацією національної грошової одиниці, проведенням адміністративної реформи.

Таким чином, зростання реальної заробітної плати в сучасних умовах економічної трансформації вимагає комплексного системного підходу до вирішення цього складного завдання - синхронного реформування форм та

систем оплати праці, інвестиційно-інноваційної, податкової, грошово-кредитної систем, ціноутворення, політики доходів і зайнятості населення.

Тому, вибір форми та системи оплати праці в сучасних ринкових умовах для ефективної мотивації та організації заробітної плати на підприємствах набуває особливого значення, а також правильно обрати форми та системи заробітної плати, які враховують особливості трудового процесу, завдання, що стоять перед конкретним робочим місцем, професією і кваліфікацією робітника, його особисті інтереси, що є ефективним організаційним засобом і значним мотивуючим фактором.

Побудова організації заробітної плати на підприємстві у відповідності з вимогами ринкової економіки передбачає вирішення трьох головних завдань [27]:

1. по-перше, підвищення зацікавленості кожного працівника у виявленні і використанні резервів зростання ефективності своєї праці;

2. по-друге, усунення випадків зрівнялівки в оплаті праці. Досягнення прямої залежності розміру заробітної плати від індивідуальних кінцевих результатів праці;

3. по-третє, оптимізація співвідношень в оплаті праці працівників різних категорій і професійно-кваліфікованих груп із врахуванням складності виконуваних робіт, умов праці, дефіцитності певних видів робочої сили на ринку праці, а також впливу різних працівників на досягнення кінцевих результатів і конкурентоспроможність продукції.

Законом України "Про оплату праці" передбачено, що форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних та гарантійних виплат встановлюється підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. У разі, коли колективний договір на підприємстві не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці

питання з профспілковим органом, що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво органом.

Системи оплати праці - це сукупність правил, які визначають співвідношення між мірою праці та мірою винагороди працівників.

Найчастіше застосовують дві основні форми заробітної плати - відрядну й почасову. Кожна з них відповідає певній мірі кількості праці: перша - кількості виробленої продукції, друга - кількості відпрацьованого часу.

Форми заробітної плати мають відповідати таким вимогам:

1. найповніше враховувати результати праці;

2. створювати передумови для постійного зростання ефективності та якості праці;

3. сприяти підвищенню матеріальної заінтересованості працівників у постійному виявленні і використанні резервів підвищення продуктивності праці і якості продукції.

Форми оплати праці будуть ефективними лише в тому разі, якщо вони відповідають організаційно-технічним умовам виробництва. Отже, вибираючи форму оплати праці для певної категорії робітників, необхідно враховувати конкретні умови їхньої праці, специфіку виробництва тощо.

Основними (загальними) умовами застосування тієї чи іншої форми заробітної плати є [21]:

1. рівень технічної озброєності виробництва;

2. характер технологічного процесу та організації виробництва і праці;

3. ступінь використання виробничих потужностей і устаткування;

4. стан нормування праці тощо.

Ринкове регулювання заробітної плати, особливо для осіб, попит на працю яких зменшується, а також для працівників з низькою результативністю діяльності має вирівнюватися державним втручанням у соціальні процеси. Проте, як свідчить досвід зарубіжних держав, це втручання повинно мати непрямий, соціально-орієнтований характер.

До найважливіших напрямках соціалізації економіки відноситься вплив держави на інвестиційну діяльність і розподіл доходів. Вплив на інвестиційну діяльність здійснюється через податки, кредити, надання позик, субсидій, державні закупівлі товарів і послуг, контроль за якістю продукції, умовами праці, заробітною платою і капіталовкладеннями та ін. Вплив на розподіл доходів здійснюється через механізм трансфертних витрат, контроль за цінами, заробітною платою, дивідендами, розподілом сировини, споживчим кредитом та ін. Деякі з цих важелів прямо або опосередковано стосуються як інвестиційної діяльності, так і розподілу доходів [22].

Надзвичайно важливе значення в числі цих заходів має процес демократизації планування, підпорядкування його суспільним інтересам, а також демократизації управління на макро- і мікрорівнях. За допомогою плану формується модель соціально-економічного розвитку країни, здійснюється макроекономічне регулювання народного господарства, а за допомогою ринкових важелів саморегулювання економіки - регулювання і коригування пропорцій між попитом і пропозицією лише на окремі товари і послуги [49].

Ефективна система мотивації праці персоналу підприємства повинна включати наступні складові [43]:

1) система оплати праці (основна, додаткова заробітна плата, компенсаційні та заохочувальні виплати) повинна залежати від вкладу працівника, підрозділу, де він працює,' і від підсумкового результату діяльності підприємства;

2) соціальні гарантії, до яких належать оплата листків непрацездатності; гарантія зайнятості; програми страхування; фінансове консультування;

3) надання пільг, які включають будівництво житла, безпроцентні позики на особисті потреби, путівки до баз відпочинку, сімейні грошові допомоги, дотації на транспортні витрати;

4) участь працівників у власності підприємства (надання акцій за пільговими цінами - опціон);

5) участь працівників в управлінні підприємством (надання їм права голосу при вирішенні низки проблем, делегування повноважень, консультування з працівниками;

6) участь працівників у розподілі прибутку підприємства;

7) ротація персоналу, яка забезпечує працівникові просування по службі, професіональне та кар'єрне зростання, збагачення змістом праці;

8) покращення умов праці;

9) особисте та публічне визнання;

10) формування і розвиток моральних якостей особистості і морального клімату у колективі.

Всебічне дослідження системи мотивації праці є передумовою розробки та впровадження на підприємствах України ефективних стимулюючих механізмів, що враховують різноманітні інтереси працівників, раціонально поєднують у собі методи матеріального і морального заохочення й забезпечують ефективну діяльність працівників в інтересах підприємства.

Об'єктивною необхідністю й одночасно важливою мірою, що зумовлює успішний перехід до ринкових відносин, стає кардинальна реформа системи мотивації праці персоналу на підприємствах з метою створення відповідно до економічних умов, що змінилися, принципово нової та ефективної системи як матеріального, так і морального стимулювання, створення у працівників якісно нових стимулів до праці, забезпечення реального зв'язку між оплатою і результатами праці з метою підвищення її продуктивності. Крім того винагорода за працю повинна залежати від результатів праці та в той же час впливати на показники трудової діяльності, на досягнення високих кількісних та якісних результатів праці [50].

Удосконалення системи мотивації праці керівників має відбуватися шляхом:

- більш тісного взаємозв'язку розмірів їх посадових окладів та умов преміювання до основних показників діяльності керованого підприємства. Основним показником, який має визначати приріст заробітної плати

керівника, є приріст прибутку, тобто безпосередній позитивний результат господарської діяльності підприємства;

- більшого врахування особистісних і ділових якостей керівників, їх професіоналізму, чіткого розуміння перспективи, адже саме від цих якостей залежить стабільність та ефективність роботи підприємства.

Для забезпечення тісної залежності розміру заробітної плати працівника і конкретних результатів його трудової діяльності, а також посилення стимулюючої функції тарифної системи, на підприємствах пропонується застосувати факторно-критеріальні моделі розрахунку тарифної ставки працівника.

ВИСНОВКИ

Для вирішення проблеми підвищення реальної заробітної плати виняткового значення в умовах економічної трансформації набувають питання: зміни типу економічної системи; максимально можливого скорочення масштабів тіньової економіки; розвитку ринкових відносин і створення здорового конкурентного середовища; оптимізація структури витрат виробництва; послаблення податкового тиску; зростання продуктивності праці та капіталу.

Результати проведеного аналізу прожиткового мінімуму по соціальним та демографічним групам з 2018 по 2024 роки дають можливість стверджувати, що на сьогоднішній день в Україні прожитковий мінімум становить 2920 грн, що на 1220 грн більше порівняно з показником 2018 року.

Результати проведеного аналізу мінімальної заробітної плати в Україні одного працівника у період 2018-2024 роки дають можливість стверджувати, що на сьогоднішній день в Україні мінімальна заробітна плата за місяць становить 8000 грн, що на 4277 грн більше порівняно з показником 2018 року, а погодинна заробітна плата становить 48 грн, що на 25,59 грн більше порівняно з показником 2018 року.

У період 2018 – 2021 роках по Україні середньомісячна заробітна плата одного працівника збільшилась на 5149 грн, найвищий рівень заробітної плати був у місті Київ та у Київській області, при чому ця тенденція спостерігається протягом всього аналізованого періоду.

Результати проведеного аналізу співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму на одну працездатну особу в розрахунку на місяць в Україні у період з 2018 по 2024 роки дають можливість стверджувати, що на сьогоднішній день в Україні мінімальна заробітна плата за місяць вища більш ніж у двічі порівняно з прожитковим мінімумом. Найбільша різниця мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму спостерігалась у період 2021 та 2022 років.

Отже, рівень мінімальної заробітної плати значно не досягає рівня прожиткового мінімуму на одну працездатну особу, що говорить про неефективну політику держави, щодо забезпечення мінімальних гарантій в оплаті праці.

В сучасному суспільстві виділяють більше десятка функцій, які притаманні заробітній платі, але серед них можна виділити основні: відтворювальна, регулююча, стимулююча, соціальна [6]. По суті ці функції повинна виконувати і мінімальна заробітна плата.

Проте, сьогодні мінімальна заробітна плата не може повністю виконувати ці функції через те, що: по-перше, сьогодні розмір мінімальної заробітної плати нижче рівня прожиткового мінімуму, а відтворювальна функція передбачає встановленням на державному рівні такого мінімального розміру, який би забезпечував відтворення робочої сили, розвиток їх фізичних і духовних сил та підвищення життєвого рівня населення; по-друге, мінімальна заробітна плата розраховується на основі прожиткового мінімуму, який не пов'язаний ні з процесом, ні з результатом праці, а, отже , вона не може бути стимулом підвищення продуктивності праці, так як не знаходиться в прямій залежності від продуктивності праці; по-третє, потреби людини включають не тільки мінімальні фізіологічні та соціальні блага, але й потреби у кваліфікаційному рості, духовному збагаченні тощо.

Отже, державна мінімальна соціальна гарантія в оплаті праці в наш час лише формально названа заробітною платою, а по суті – це мінімальна розрахункова одиниця, яка використовується при визначені тарифних ставок працівникам і дає можливість роботодавцям мінімізувати свої витрати, скоротивши статтю витрат на оплату праці при формуванні собівартості новоствореної продукції.

Однією з найважливіших функцій держави повинна залишатися розробка рекомендацій, що мають силу законів і підзаконних актів, про умови регулювання доходів у нерозривній єдності з регулюванням цін; принципи формування системи мінімальних споживацьких бюджетів; створення форм

соціальної підтримки і адаптації населення. Вирішенню цих завдань має бути підпорядковане централізоване регулювання організації і диференціації оплати праці.

Удосконалення оплати праці працівників повинно базуватися на принципах: єдності, системності та координації дій органів державного управління у сфері оплати праці; дотримання паритетності інтересів найманих працівників та держави, їх взаємної відповідальності; рівної оплати за виконання однакової за складністю та функціональними ознаками роботи; єдиного підходу до встановлення державних гарантій оплати праці і тарифікації робіт, визначення посадових обов'язків та кваліфікаційних вимог.

На основі викладено можна дійти висновку, що країна, яка будує соціально-ринкову економіку не може в жодному разі обійтися без державного регулювання оплати праці. Головним завданням державного регулювання є забезпечення збалансованості інтересів всіх учасників трудового процесу, підвищення рівня життя населення та забезпечення нормального відтворення робочої сили.

Потрібно провести реформування системи мінімальних соціальних гарантій оплати праці та визначено основні її напрямки. Сьогодення потребує перегляду розміру мінімальної заробітної плати і умов, які впливають на її величину, для створення необхідних основ, які б забезпечували виконання основних функцій заробітної плати.

Сьогодні можна стверджувати, що в нашій державі реалізується концепція – право кожного на винагороду за працю без дискримінації та не нижче встановленого мінімального розміру праці. Разом із тим ця концепція спрямована не на забезпечення життя, а швидше на «виживання». З цих позицій є актуальним закріплення у вітчизняному законодавстві поняття «гідна заробітна плата». Держава має встановлювати на рівні нормативних актів гарантії, без додержання яких неможливе забезпечення гідного життя громадян.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України "Про пенсійне забезпечення" https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1788-12#Text
2. Закон України "Про оплату праці" № 108/95-ВР від 24 березня 1995 року. https://ukc.gov.ua/knowdledge/garantiyi-dotrymannya-prav-shhodo-oplaty-pratsi/
3. Кодексом законів про працю України https://ips.ligazakon.net/document/view/kd0001?ed=1992_02_18
4. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII; за станом на 27 березня 2014 року. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08.
5. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/ show/254к/96-вр
6. Конвенція про захист заробітної плати від 1 липня 1949 року № 95. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/ show/993_146.
7. Disruptive technologies for green economy formation in conditions of the fourth industrial revolution: the EU experience / I. Dehtyarova etc. // Socioeconomic and management concepts: collective monograph / Krupelnytska I., – etc. – International Science Group. – Boston : Primedia eLaunch, 2021. P. 388- 392. https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/86986
8. Karintseva O. I., Yevdokymov A. V., Yevdokymova A. V., Kharchenko M. O., Dron V. V. Designing the Information Educational Environment of the Studying Course for the Educational Process Management Using Cloud Services. Механізм регулювання економіки. 2020. № 3. С. 87-97. DOI: https://doi.org/10.21272/mer.2020.89.07 https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/81759
9. Karintseva O., Kharchenko M., Boon E.K., ...Melnyk V., Kobzar O.(2021). Environmental determinants of energy-efficient transformation of national economies for sustainable development. J. International Journal of Global

Energy. Issues. 2021, 43(2-3), P. 262–274 https://doi.org/10.1504/IJGEI.2021.115148

10. Kubatko, O. V., Chortok, Y. V., Honcharenko, O. S., Nechyporenko, R. M., & Moskalenko, I. M. (2019). Studying Features of Vehicle Type Selection by Trade and Logistics Enterprise. Mechanism of economic regulation. – 2019. – №3. – С. 73–82. http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/76448
11. Melnyk, L., Dehtyarova, I., Karintseva, O., Kubatko, O. Information factors in economic systems and business during transition to digital economy/Selected Aspects of Digital Society Development. Monograph 45. Edited by Tetyana Nestorenko and Aleksander Ostenda. Publishing House of University of Technology. Katowice. 2021. P. 173-178 https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/87135
12. Melnyk, L., Dehtyarova, I., Kubatko, O., Karintseva, O., & Derykolenko, A. (2019). Disruptive technologies for the transition of digital economies towards sustainability. Economic Annals-XXI, 179(9-10), 22-30. doi: https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/85476
13. Melnyk, L., Matsenko, O., Dehtyarova, I. & Derykolenko, O. (2019). The formation of the digital society: social and humanitarian aspects. Digital economy and digital society. T. Nestorenko& M. Wierzbik-Strońska (Ed.). Katowice: Katowice School of Technology. [in Ukrainian].URL: http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/74570
14. Гром А.І. Облік праці та її оплати в інформаційній системі підприємства [Текст]. Вісник Київського інституту бізнесу та технологій : збірник наукових праць. — 2018. — № 2. — С. 38-39.
15. Карінцева О. І., Харченко М. О., Пономарьова Г. С. Підвищення ефективності бізнес-процесів на виробничому підприємстві // Механізм регулювання економіки. 2020. № 4. С. 58-69. https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/83754
16. Карінцева О.І., Дегтярьова І. Б., Харченко М.О., Долгошеєва О. І., Кірілʼєва А. В. Залучення іноземних інвестицій як інструмент

забезпечення конкурентоспроможності та сталого розвитку країни. Вісник СумДУ. Серія «Економіка», № 3' 2020. С. 199-211. DOI: 10.21272/1817- 9215.2020.3-22 https://visnyk.fem.sumdu.edu.ua/issues/3_2020/22.pdf

17. Карінцева, О. І., Харченко, М. О., Мазін, Ю. О., Фалько, К. С. Практичні засади підвищення ефективності логістичної діяльності сучасного підприємства. Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка. 2021. № 3. С. 127–136. DOI: 10.21272/1817-9215.2021.3-14 https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/86223
18. Колот А.М. Методологічні аспекти розвитку теорії розподільчих відносин. URL: http://ief.org.ua/Arjiv_ET/ Kolot408.pdf.
19. Колот А.М. Організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати і шляхи його вдосконалення (на матеріалах промислових підприємств України): автореф. дис. докт. екон. наук: спец. 08.06.01. URL: http://librar.org.ua/sections_load.php?s=business_economic_science&id=3997&start=14.
20. Котенко Н. В., Шамкало К. Ю. Аналіз податкового навантаження на фонд оплати праці: досвід України та Німеччини [Електронний ресурс]. Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції студентів та молодих учених імені професора Балацького О. Ф., м. Суми, 28–29 квітня 2020 р. / за заг. ред.: Т. А. Васильєвої, О. В. Шкарупи. — Суми : СумДУ, 2020. — С. 73-75.
21. Лівошко Т.В., Войтович Д. Г. Удосконалення впливу виплат заробітної плати на підприємстві [Текст]. Ефективна економіка. — 2018. — № 9.
22. Машевська А.А. Наукові та теоретичні аспекти реформування оплати праці [Текст]. Ефективна економіка. — 2019. — № 6. — DOI: 10.32702/2307-2105-2019.6.153.

23. Машевська, А.А. Теоретичне підґрунтя організації оплати праці суб'єктів господарювання [Текст]. Ефективна економіка. — 2019. — № 11. — DOI: 10.32702/2307-2105-2019.11.187.
24. Мельник Л. (2021) Сучасні тренди економічного розвитку: Досвід ЄС та практика України: підручник / за ред. Л. Г. Мельника. Суми: ПФ «Видавництво "Університетська книга"», 2021. 432 с. https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/89235
25. Мельник Л. Г., Карінцева О. І. (2021) Економіка і бізнес : підручник / за ред. Л. Г. Мельника, О. І. Карінцевої. Суми : Університетська книга, 2021. 316 с. https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/83721
26. Мельник Л. Г., Карінцева О. І., Кубатко О. В., Сотник І. М., Завлов'єва Ю. М. Цифровізація економічних систем та людський капітал: підприємство, регіон, народне господарство // Механізм регулювання економіки. 2020. № 2. С. 9-28. DOI: https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/82236
27. Мельник, Л., Карінцева, О., Кубатко, О., Дерев'янко, Ю., Маценко, О. (2022). Реструктуризація соціально-економічних систем як складова формування цифрової економіки в Україні у період кризи. Механізм регулювання економіки, (1-2(95-96), 7-13.
28. Мельник, Л., Ковальов, Б. (2020). Прориві технології в економіці і бізнесі (Досвід ЄС та практика України у світлі промислових революцій. Сумський державний університет, с. 180. https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/79621
29. Мельник, Л., Ковальов, Б. (2020). Прориві технології в економіці і бізнесі (Досвід ЄС та практика України у світлі III, IV, і V промислових революцій. Сумський державний університет, С. 180. https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/79621
30. Особливі умови праці під час війни: опубліковано Закон [Електронний ресурс]/ https://pon.org.ua/novyny/9336-osoblyvi-umovy-pracipid-chas-viiny-opublikovano-zakon.html

31. Право соціального забезпечення : підручник / [авт.: О. М. Ярошенко, А. М. Слюсар, І. А. Ветухова]; за заг. ред. О. М. Ярошенка. Харків : Право, 2019. 376 с.
32. Приймак І., Вишивана Б. Недержавне пенсійне забезпечення в системі соціального захисту населення України. Світ фінансів. 2019. № 3. С. 121–138.
33. Резнікова Ю. Актуальна оцінка очікуваного рівня соціального захисту учасників накопичувальної системи пенсійного страхування. Україна: аспекти праці. 2019. № 4. С. 27–32.
34. Роледерс В. В., Кукель Г. С. Проблеми фінансування сфери соціального захисту населення в Україні та шляхи їх подолання. Інвестиції: практика та досвід. 2019. № 10. С. 49–54. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/10_2019/11.pdf.
35. Романовська Ю. А. Пенсійна система : опорний конспект лекцій. Вінниця : Видавничо-редакційний відділ ВТЕІ КНТЕУ, 2018. 63 с. + Електронна копія.
36. Романовська Ю. Роль пенсійного забезпечення в соціальному захисті населення. Сучасний стан та перспективи розвитку фінансової системи України : зб. наук. пр. XI Всеукр. наук.-практ. Інтернет-конф., 16 черв. 2022 р. / голова ред. кол. Н. Л. Замкова. Вінниця, 2022. С. 222–229. URL: http://10.0.2.150/docs/Zbirnyky_konferents/2022/Suchasnyi%20stan%20% D0%A5% D0%86%202022.pdf.
37. Романовська Ю., Абдуллаєва А. Фінансування видатків соціальної сфери України. Соціально-політичні, економічні та гуманітарні виміри європейської інтеграції України : зб. наук. пр. IX Міжнар. наук.-практ. конф., 14-16 верес., 2021 р. / гол. ред. Н. Л. Замкова. Вінниця, 2021. Ч. 2. С. 151–160. URL: http://10.0.2.150/docs/Zbirnyky_konferents/2021/14-16.09.21%202.pdf.
38. Рябоконь І. О., Кравчук О. І., Варіс І. О. Застосування реінжинірингу у процесах надання соціальних послуг. Інфраструктура ринку. 2023. Вип.

73. С. 132–138. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2023/73_2023/26.pdf

39. Смирнова І., Сімакова О., Карлащ Ю. Державні соціальні стандарти та гарантії як основа ефективного розвитку соціального захисту населення в Україні. Економіка та суспільство. 2021. № 34. URL: https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/977/935.
40. Сотник І. (2018) Підприємництво, торгівля та біржова діяльність / І. Сотник, Л. Таранюк. – Суми: Університетська книга, 2018. – 572 с. https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/80114
41. Статистичний щорічник України за 2022 рік, за редакцією Вернер І. Є., Державна служба статистики України, 2023. 387 с.
42. Тиха О. Сучасні тенденції впливу трансформації на формування соціального захисту населення України. Економіка та суспільство. 2023. № 52. URL: https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2532/2451.
43. Ткачук В. О. Соціальне забезпечення як передумова подолання бідності та соціальної ізоляції населення. Економіка, управління та адміністрування. 2019. № 3(89). С. 66–70. URL: https://doi.org/10.26642/ema-2019-3(89)-66-70.
44. Тополь О., Сухицька Н. Соціальні виплати, компенсації та пільги як напрями соціального забезпечення населення України. Проблеми і перспективи економіки та управління. 2021. № 4. С. 7–16. URL: http://ppeu.stu.cn.ua/article/view/262321/258813.
45. Хоронжий А. Г. Соціальне управління : навч. посіб. Львів : Магнолія 2006, 2019. 290 с.
46. Чорна М. Сутність права громадян на соціальний захист. Підприємництво, господарство і право. 2019. № 4. С. 151–156.
47. Чугунов І., Насібова О. Еволюція фінансового забезпечення соціального захисту населення. Вісник КНТЕУ. 2020. № 4. С. 106–120.

48. Чугунов І., Насібова О. Фінансові імперативи розвитку соціального захисту населення. Вісник КНТЕУ. 2021. № 2. С. 114–130.
49. Шаманська Н.В., Харченко Н. В. Мінімальна заробітна плата як державна гарантія оплати праці [Текст]. Ефективна економіка. — 2018. — № 1.
50. Шифріна Н. І. Адекватність установленого рівня мінімальної оплати праці в Україні [Електронний ресурс]. Бізнес Інформ. — 2021. — № 2. — С. 183-189.
51. Юрчик Г., Давидчук Б. Особливості соціального захисту сімей в Україні. Україна: аспекти праці. 2019. № 2. С. 25–34.
52. Юрчик І. Б. Соціальна політика держави як основа підвищення добробуту населення. Економічний потенціал країни: наукові підходи та практика реалізації : II Міжнар. наук.-практ. конф., м. Одеса, 04 трав. 2018 р. Одеса, 2018. С. 132-134. URL: https://sel.vtei.edu.ua/repository/g.php?fname=29007.pdf.