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

ДОСЛІДЖЕННЯ ТЕНДЕНЦІЙ РІВНЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ТА НАПРЯМИ ЙОГО ПОКРАЩЕННЯ

Виконав – студент
2 курсу, групи 21м-сз
освітньої програми
«Економіка соціального забезпечення»
спеціальності 232 «Соціальне забезпечення»
Поліщук Дмитро Вячеславович

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

Студенту Поліщуку Дмитру Вячеславовичу

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи «Дослідження тенденцій рівня оплати праці працівників та напрями його покращення»
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 студентом роботи_____

3. Вихідні дані до роботи статистичні дані Державного комітету статистики України, Закон України, Постанови Кабінету міністрів України, фахові наукові статті провідних фахівців, наукові видання, матеріали конференцій, фахові літературні джерела.

4. Перелік питань, які потрібно розробити
1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ.
2. ДОСЛІДЖЕННЯ ТЕНДЕНЦІЙ РІВНЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ.
3. НАПРЯМИ ПОКРАЩЕННЯ РІВНЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ВДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ.

5. Перелік графічного матеріалу
9 таблиць, 2 рисунка

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	

Студент _____ **Поліщук Д.В.**
(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
Поліщука Дмитра Вячеславовича

«Дослідження тенденцій рівня оплати праці працівників та напрями його покращення»

В умовах сучасного ринкового механізму через формування сукупного попиту заробітна плата забезпечує не лише основи відтворення робочої сили. Вона стає дедалі вагомішим чинником відтворення суспільного виробництва. Актуальність проблеми оплати праці, на сьогоднішній день, полягає у низькому рівні заробітної плати, існуванні заборгованості з її виплати, виплати заробітної плати працівникам "у конвертах", недосконалості механізмів формування фондів оплати праці підприємств тощо.

Кваліфікаційна робота магістра складається з трьох розділів, для написання роботи були використані такі джерела, як статистичні дані Державного комітету статистики України, Закон України, Постанови Кабінету міністрів України, фахові наукові статті провідних фахівців, наукові видання, матеріали конференцій, фахові літературні джерела.

Загальний обсяг роботи складає 59 сторінок. Робота містить 9 таблиць та 2 рисунка. Список використаних джерел налічує 52 найменування.

Об’єктом кваліфікаційної роботи магістра є процес дослідження тенденцій рівня оплати праці працівників.

Предметом дослідження є рівень оплати праці працівників.

Мета дослідження полягає у дослідженні тенденцій рівня оплати праці працівників та пошук напрямів його покращення.

У першому розділі досліджено теоретичні основи оплати праці працівників.

У другому розділі проведено дослідження тенденцій рівня оплати праці працівників та процесу регулювання розподільчих відносин та оплати праці в умовах ринку.

У третьому розділі запропоновано напрями покращення рівня оплати праці та вдосконалення мотивації працівників.

Резюме: *У кваліфікаційній роботі розкрито теоретичні основи оплати праці працівників, проведено дослідження тенденцій рівня оплати праці працівників та процесу регулювання розподільчих, запропоновано напрями покращення рівня оплати праці та вдосконалення мотивації працівників.*

Ключові терміни: *оплата праці, рівень оплати праці, заробітна плата, зайняте населення, економічна діяльність, мінімальна заробітна плата.*

Summary: *In the qualification paper, the theoretical foundations of employee remuneration were revealed, research was conducted on the trends in the level of employee remuneration and the process of regulation of distribution, directions for improving the level of remuneration and improving the motivation of employees were proposed.*

Key terms: *wages, wages, wages, employed population, economic activity, minimum wages.*

ЗМІСТ

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ

РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ТЕНДЕНЦІЙ РІВНЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Дослідження тенденцій рівня оплати праці працівників

2.2. Регулювання розподільчих відносин та оплати праці в умовах ринку

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ПОКРАЩЕННЯ РІВНЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ВДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ВСТУП

Актуальність теми.

Заробітна плата як економічна категорія відображає відносини між найманими працівниками і роботодавцями щодо розподілу новоствореної вартості. При цьому, якщо для найманих працівників вона є основним джерелом доходу, то для роботодавців - це елемент витрат на виробництво, що впливає на конкурентоспроможність продукції, доходи підприємства, прибутки підприємців.

Заробітна плата як показник, залежний безпосередньо від ефективності виробництва, продуктивності праці, конкурентоспроможності продукції, є не лише індикатором, що визначає загальний життєвий рівень працівників. Від її стану та форм реалізації, частки у валовому національному продукті багато в чому залежать також можливості розвитку економіки взагалі. В умовах сучасного ринкового механізму через формування сукупного попиту заробітна плата забезпечує не лише основи відтворення робочої сили. Вона стає дедалі вагомішим чинником відтворення суспільного виробництва. Актуальність проблеми заробітної плати, на сьогоднішній день, полягає у низькому рівні заробітної плати, існуванні заборгованості з виплати заробітної плати, виплати заробітної плати працівникам "у конвертах", недосконалості механізмів формування фондів оплати праці підприємств тощо.

Теоретичні основи оплати праці працівників були і надалі будуть предметом наукових досліджень фахівців. Різні аспекти оплати праці та її рівня досліджували такі науковці, як: Бондар О.С., Васюренко Л.В., Ганін В.І., Гром А.І., Гуцаленко Л.В., Дяченко А. В., Карлін М. І., Котенко Н. В., Лівошко Т.В., Машевська А.А., Меліхова Т.О., Мельник О.І., Михайленко О.В., Пижова М. О., Підлужна Н., Подолянчук О. А., Саченко С.І., Толуб'як В. С., Томчук О.Ф., Фур'яка Я., Цимбалюк С.О., Чайка Т.Ю. та інші.

Об'єктом кваліфікаційної роботи магістра є процес дослідження тенденцій рівня оплати праці працівників.

Предметом дослідження є рівень оплати праці працівників.

Мета дослідження полягає у дослідженні тенденцій рівня оплати праці працівників та пошук напрямів його покращення.

Для досягнення мети було вирішено такі завдання:

- дослідити теоретичні основи оплати праці працівників;
- провести дослідження тенденцій рівня оплати праці працівників;
- провести аналіз процесу регулювання розподільчих відносин;
- проаналізувати оплату праці в умовах ринку;
- запропонувати напрями покращення рівня оплати праці;
- надати пропозиції щодо вдосконалення мотивації працівників.

Методи дослідження. Методологічною основою проведеного дослідження складають методи аналізу, узагальнення, дедукції та індукції, системно-структурного підходу до вивчення процесу оплати праці.

Інформаційною базою дослідження є статистичні дані Державного комітету статистики України, Закон України, Постанови Кабінету міністрів України, фахові наукові статті провідних фахівців, наукові видання, матеріали конференцій, фахові літературні джерела.

Теоретична цінність результатів проведеного дослідження полягає у покращенні оплати праці працівників підприємств та використанні запропонованих напрямів покращення рівня оплати праці та наданих пропозицій вдосконалення мотивації працівників

Робота складається зі вступу, трьох розділів, які розкривають процес оплати праці працівників підприємств в теоретичному та практичному аспектах, висновку, списку використаних джерел.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ

Теоріями заробітної плати є теорія фонду, теорія граничної продуктивності, теорія змінюваної форми вартості робочої сили, теорія «соціальної сили». На кожному етапі розвитку суспільства формувались економічні вчення, які тою або іншою мірою стосувались питань заробітної плати [12].

На першому етапі еволюції класичної політичної економії основоположники трудової (витратної) теорії вартості товарів і послуг заробітну плату характеризували як ціну праці працівника, що є мінімумом коштів для його існування та існування його родини.

Закон мав би забезпечувати працівнику тільки кошти до життя, бо якщо дозволити отримувати вдвічі більше, то він працюватиме вдвічі менше, ніж міг би працювати, а це для суспільства є втратою тієї самої кількості праці.

Визначаючи сутність і розмір заробітної плати працівника, вважають, що вона є результатом від продажу своєї праці іншим і що вона обмежена необхідним мінімумом для його існування тим, що йому безумовно необхідно для підтримання життя. Проте, оплату праці відносять до числа елементів, що лежать в основі введеного ним поняття загальної економічної рівноваги, яка, встановлюється між цінністю всіх витворів землі, споживанням різноманітних товарів, різноманітними видами виробів, кількістю зайнятих їх виробництвом людей та ціною їх заробітної плати [19].

Другий етап еволюції класичної політекономії пов'язаний із твердженням, що за наявності високої заробітної плати можна завжди знайти працівників більш діяльних, старанних і тямущих, ніж за низької заробітної плати. Разом сформульовано теорію фонду загальних суспільних коштів на оплату праці, згідно з якою такий фонд потрібно поділити на кількість працюючих, що й покаже рівень середньої заробітної плати. Прихильники теорії граничної продуктивності вважали, що виробничі фактори (в тому числі

і праця) прирощують багатства. Кожному фактору відповідає свій доданий продукт і прибуток [13].

У вітчизняній економічній літературі суть заробітної плати трактувалася, виходячи із суб'єктивних принципів її формування, в основі яких лежить ігнорування вартості робочої сили й привласнення командно-адміністративною системою монопольного права на визначення частки кожного працівника у створеному суспільному продукті. Тому, не зважаючи на різноманітність формулювань, розбіжностей у суттєвій характеристиці цієї категорії не було. Зарплата розглядалась як прямий трудовий дохід, який планомірно визначається на основі врахування суспільного значення результатів праці даного колективу й робітника. Вважалося що вона відображає відносини між працівником і суспільством, а тому необхідна єдина державна політика в галузі зарплати, єдина тарифна система тощо, а також відносини між робітником і трудовим колективом, оскільки зарплата кожного встановлювалась в межах фонду заробітної плати підприємства, цеху, бригади відповідно до його вкладу у колективні результати [20].

Об'єктивною основою формування фонду зарплати вважався досягнутий рівень розвитку продуктивних сил, який визначав можливості держави виділяти певні ресурси для оплати праці. Але ці можливості могли бути і не реалізовані в наслідок відволікання коштів на інші потреби - озброєння, розвиток важкої промисловості, здійснення "проектів віку", забезпечення кастових привілеїв тощо. До того ж частка, що виділялась на оплату, не була обґрунтована і мала досить малий зв'язок з народногосподарськими результатами [24].

Помилковим є і визначення зарплати як доходу. Це - не доход, а витрати підприємства на відшкодування трудових ресурсів. Підприємство а не держава є повноправним власником цього фонду, що формується і відшкодовується насамперед із вартості реалізованої підприємством продукції, оскільки людина - головна продуктивна сила, розширене відтворення життєдіяльності

якої виступає обов'язковою умовою і метою ефективного розвитку економіки [34].

З усього зазначеного можна зробити висновок, що заробітна плата - це об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили та ефективного функціонування виробництва обсяг вираженої в грошовій формі основної частини життєвих засобів, що відповідає досягнутому рівневі розвитку продуктивних сил і зростає пропорційно підвищенню ефективності праці трудящих.

Заробітна плата (оплата праці) у розумінні Закону України «Про оплату праці», – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [35].

Оплата праці - це будь-який заробіток, обчислений, як правило, в грошовому виразі, який за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги [26].

Оплата праці складається з основної заробітної плати і додаткової оплати праці.

Розміри оплати праці найманого працівника визначаються за результатами його праці з урахуванням наслідків господарської діяльності підприємства.

Відповідно до ст. 97 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) оплата праці працівників здійснюється за погодинною, відрядною або іншими системами оплати праці. Оплата може проводитися за результатами індивідуальних і колективних робіт [2].

Основна заробітна плата працівника залежить від результатів його праці й визначається тарифними ставками, відрядними розцінками, посадовими окладами, а також надбавками і доплатами у розмірах, не вище встановлених чинним законодавством [24].

Додаткова оплата праці залежить від результатів господарської діяльності підприємства і встановлюється у вигляді премій, винагород, інших

заохочувальних і компенсаційних виплат, а також надбавок і доплат, які не передбачені законодавством або понад розміри, встановлені чинним законодавством.

Тарифна система оплати праці є сукупністю взаємопов'язаних елементів: тарифної сітки, тарифних ставок, схем посадових окладів і тарифно-кваліфікаційних характеристик [16].

Тарифна система використовується для розподілу робіт і працівників залежно від їх, відповідно, складності та кваліфікації за розрядами тарифної сітки і є основою формування та регулювання (диференціації) заробітної плати.

При тарифній системі діють дві форми оплати праці працівників - відрядна і почасова, які включають ряд систем для різних організаційно-технічних умов виробництва.

Відрядна форма оплати праці включає такі її системи: пряму відрядну, непряму відрядну, відрядно-преміальну, відрядно-прогресивну, акордну оплату тощо [13].

При відрядній формі оплата праці працівників провадиться за нормами і розцінками, встановленими виходячи з розряду виконуваних робіт. Присвоєний працівникові кваліфікаційний (тарифний) розряд є підставою для надання йому можливості виконувати роботу відповідної складності.

Почасова форма оплати праці включає такі її системи: просту почасову, почасово-преміальну оплату тощо.

Почасова оплата праці робітників провадиться за годинними (денними) тарифними ставками із застосуванням нормованих завдань або за місячними окладами [24].

Почасова оплата праці керівників, спеціалістів і службовців провадиться за місячними посадовими окладами (ставками), якщо інше не передбачено колективним договором.

У трудовому договорі між власником або уповноваженим ним органом і працівником розмір оплати праці за доручений обсяг роботи при якісному, повному і своєчасному її виконанні може визначатися на безтарифній основі.

Керівник державного підприємства обирає форми і системи оплати праці, встановлює працівникам конкретні розміри тарифних ставок, відрядних розцінок, посадових окладів, премій, винагород, надбавок і доплат на умовах, передбачених колективним договором.

Джерелом коштів на оплату праці працівників госпрозрахункових підприємств є частина доходу, одержаного в результаті їхньої господарської діяльності, а для бюджетних організацій та установ - кошти, що виділяються з відповідних бюджетів, а також частина доходу, одержаного в результаті їхньої господарської діяльності та з інших джерел.

Стаття 8. Законодавство про оплату праці

Законодавство про оплату праці складається з Кодексу законів про працю України, цього Декрету та інших актів законодавства України.

Особливості застосування цього Декрету на окремих державних підприємствах або до окремих категорій працівників цих підприємств установлюються Кабінетом Міністрів України.

Мінімальна заробітна плата - це встановлений державою розмір заробітної плати, нижче якого не може провадитися оплата за фактично виконану найманим працівником повну місячну (денну або годинну) норму праці (робочого часу).

До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати [35].

Мінімальна заробітна плата регулюється з урахуванням рівнів економічного розвитку, продуктивності праці, середньої заробітної плати та вартісної величини мінімального споживчого бюджету.

Мінімальна заробітна плата встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Структура оплати праці на підприємстві включає в себе основну заробітну плату, додаткову заробітну плату та інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

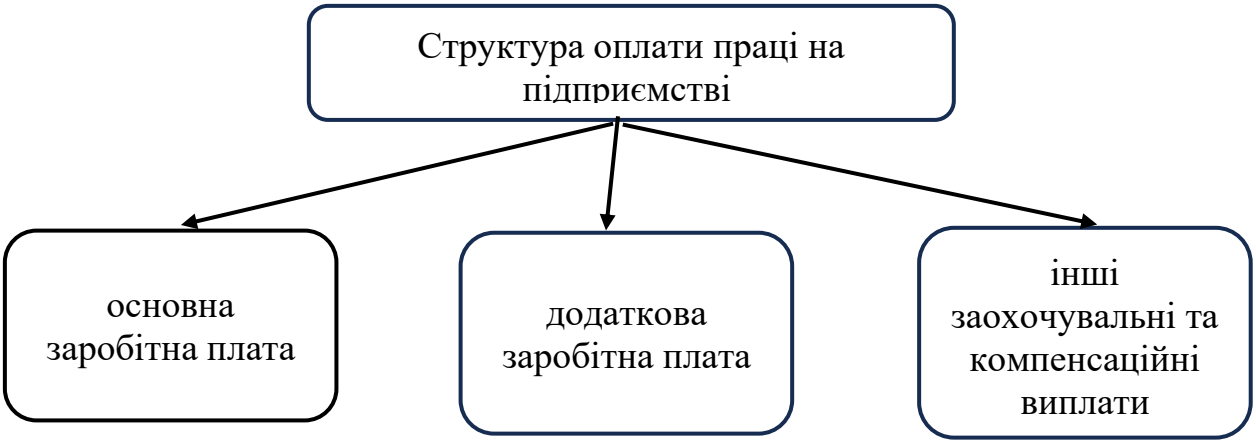


Рис. 1.1 Структура оплати праці на підприємстві

Генеральному директору винагорода за виконану роботу (основна заробітна плата) встановлюється у вигляді посадового окладу згідно із штатним розписом та контрактом керівника та преміальних, інших заохочувальних та компенсаційних виплат, які залежать від фінансової діяльності Підприємства. Всі виплати генеральному директору здійснюються на підставі наказів Міністерства юстиції України [13].

Оплата праці заступників керівника здійснюється на підставі штатного розпису Підприємства, затвердженого Міністерством юстиції України та Колективного договору між Адміністрацією державного підприємства «Національні інформаційні системи» і Професійною спілкою працівників галузі інформаційного забезпечення на 2021-2023 роки. (протокол №4 від 23.12.2020р.), а саме [24]:

- ✓ оплата праці і матеріальне заохочення працівників підприємства здійснюються відповідно до посадових окладів, що визначаються на підставі Закону України «Про оплату праці», Статуту підприємства, інших нормативно-правових актів чинного законодавства України, з урахуванням фінансових можливостей підприємства;

- ✓ індексація грошових доходів працівників підприємства проводиться відповідно до Порядку проведення індексації грошових доходів населення, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 № 1078 (зі змінами та доповненнями);
- ✓ преміювання працівників підприємства здійснюється відповідно до Положення про заохочення та заохочувальні виплати працівникам державного підприємства «Національні інформаційні системи». Розмір преміювання працівників залежить від фінансових можливостей підприємства, в межах фонду оплати праці, передбаченого фінансовим планом і може збільшуватись, зменшуватись або виплата премій може тимчасово припинятися;
- ✓ генеральний директор підприємства має право встановлювати до посадових окладів працівників надбавки та доплати згідно з чинним законодавством України, за наявності фінансової можливості підприємства;
- ✓ надбавки встановлюються з урахуванням особистого вкладу кожного працівника в результати роботи підприємства та на підставі пропозицій, наданих відповідною комісією, до повноважень якої належить попередній розгляд подання керівників структурних підрозділів та директорів філій щодо застосування до працівників підприємства заохочувальних виплат;
- ✓ у разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни, надбавки працівнику зменшуються або скасовуються повністю;
- ✓ працівникам підприємства встановлюється винагорода за вислугу років, відповідно до Положення про заохочення та заохочувальні виплати працівникам державного підприємства «Національні інформаційні системи». Винагорода за вислугу років виплачується щомісячно працівникам підприємства залежно від загального стажу роботи на підприємстві, у тому числі з врахуванням загального стажу роботи на державних підприємствах, які виконують (виконували) функції

адміністратора Єдиних та Державних реєстрів, держателем яких визначено Міністерство юстиції України, або на державних підприємствах, створених Міністерством юстиції України, що створювали та забезпечували автоматизовані комп'ютерні системи на час виконання цих функцій;

- ✓ за наявності фінансових можливостей у Підприємства працівникам, які проходять військову службу за призовом на особливий період, надається матеріальна допомога у відповідному розмірі за наявності відповідних підстав;
- ✓ за наявності фінансових можливостей у Підприємства працівникам може надаватися матеріальна допомога за наявності підстав: при виході на пенсію за віком, у випадку важкої та тривалої хвороби, у випадку смерті близьких родичів, за сімейними обставинами, на оздоровлення до відпустки, призначення пенсії по інвалідності, у зв'язку із скрутним матеріальним становищем, у разі звільнення за угодою сторін;
- ✓ при вирішенні інших питань організації оплати праці Адміністрація керується положеннями Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці», іншими нормативно-правовими актами чинного законодавства України, Статутом підприємства.

РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ТЕНДЕНЦІЙ РІВНЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ

2.1 Дослідження тенденцій рівня оплати праці працівників

Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник чи уповноважений ним орган виплачує працівнику за виконану ним роботу. Таке визначення терміну "заробітна плата" дається у ст. 94 КЗпП і ст. 1 Закону про оплату праці [37].

Підприємство самостійно встановлює в колективному договорі форми та системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій винагород та інших заохочувальних, компенсацій і гарантійних виплат. Крім того, роботодавець має право змінювати розмір оплати працівника підприємства (у тому числі у бік зменшення). Однак як при встановленні рівня заробітної плати, так і при його зміні обов'язково слід дотримуватися норм та гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами (ст. 97 КЗпП і ст. 15 Закону про оплату праці) [1].

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов роботи. Що виконуються, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи й організації і максимальним розміром не обмежується. А от мінімальний розмір оплати праці фізичних осіб, які працюють на підприємствах установлюється на законодавчому рівні. Оплата праці працівників підприємств здійснюється і першочерговому порядку. Усі інші платежі провадяться після виконання підприємством зобов'язань з оплати праці (ст. 97 КЗпП). Заробітна плата працівників підприємств на території України виплачується в грошових знаках, що мають законний обіг на території України. Виплата зарплати у формі боргових зобов'язань та розписок чи в будь-якій іншій формі забороняється [33].

Як виняток колективним договором може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою в розмірі, що не перевищує 30 % нарахованої за місяць зарплати, у тих галузях і за тими професіями, де така виплата, еквівалентна за вартістю оплати праці у грошовому виразі, є звичайною чи бажаною для працівників.

Строки виплати заробітної плати на підприємстві мають установлюватися відповідно до вимог ст. 115 КЗпП і ст. 24 Закону про оплату праці. Ці норми законодавства передбачають, що заробітна плата має виплачуватися працівникам регулярно в строки, установлені в колективному договорі, але не рідше двох разів на місяць. При цьому проміжок часу між виплатами не повинен перевищувати шістнадцяти календарних днів. Першу частину заробітної плати, що виплачується в поточному місяці. Прийнято називати авансом, а другу - заробітною платнею за другу половину місяця [38].

Таким чином, виплата частини зарплати у вигляді авансу зумовлена безпосередньо трудовим законодавством, а отже, є обов'язком роботодавця.

Звернемо увагу: необхідність виконання цього обов'язку не залежить від згоди працівника отримувати заробітну плату один раз на місяць або наявності відповідного положення в колективному чи трудовому договорі. Якщо ж умову про виплату заробітної плати один раз на місяць усе-таки буде передбачено в колективному договорі, то згідно зі ст. 16 КЗпП вона вважається недійсною, оскільки погіршує становище працівників порівняно з чинним законодавством. Скажемо кілька слів про розмір заробітної плати, яку роботодавець має виплачувати своїм працівникам за першу половину місяця. Як правило, день виплати авансу припадає на другу половину місяця, тому можна говорити про те, що аванс - це виплата за фактично відпрацьований час. Проте чинним законодавством не передбачено жодного обов'язкового відсоткового співвідношення авансу та заробітної плати чи безумовної відповідності суми авансу відпрацьованому часу [26].

Виплата заробітної плати проводиться у робочі дні, а якщо день виплати збігається з вихідним. Святковим або не робочим днем, - напередодні (ст. 24 Закону про оплату праці).

Понад 90 % зайнятого працездатного населення є найманими працівниками, основним джерелом доходів для яких є заробітна плата, яка являє собою економічну категорію, що відображає стосунки між власником підприємства і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості [39].

Актуальним є і залишатиметься розмір та державне регулювання заробітної плати. В умовах ринкової економіки розвиток заробітної плати полягає у подальшій її диференціації та індивідуалізації на основі повного врахування як індивідуальних результатів праці, так і особистих ділових якостей, включаючи кваліфікацію, відповідальність, творчу ініціативу, якість роботи, досконалість рішень [40].

Таблиця 2. 1

Зайняте населення за видами економічної діяльності у 2019-2021 роках у віці 15-70 років; тис. осіб [1]

	2019 р.	2020 р.	2021 р.	Абсолютне відхилення (+, -)
Усього зайнято	**16578,3**	**15915,3**	**15610,0**	**-968,3**
Сільське, лісове та рибне господарство	3010,4	2721,2	2692,7	-317,7
Промисловість	2461,5	2358,6	2313,2	-148,3
Будівництво	699,0	664,4	690,8	-8,2
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	3801,3	3648,7	3604,7	-196,6
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	999,0	975,2	961,0	-38
Тимчасове розміщування й організація харчування	304,0	285,4	285,2	-18,8
Інформація та телекомунікації	289,2	283,7	289,0	-0,2
Фінансова та страхова діяльність	211,6	212,5	210,6	-1
Операції з нерухомим майном	259,7	251,2	248,2	-11,5
Професійна, наукова та технічна діяльність	421,6	418,2	422,2	0,6
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	317,9	304,6	317,9	0
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	870,5 [2]	901,9 [2]	873,9	3,4
Освіта	1388,7	1394,9	1244,0	-144,7
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	974,2	935,4	913,4	-60,8
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	197,6	196,0	178,7	-18,9
Інші види економічної діяльності	372,1	363,4	364,5	-7,6

В Україні зайняте населення за видами економічної діяльності у період 2019-2021 роках у віці 15-70 років зменшилося на 968,3 тис осіб. В тому числі у сільському, лісовому та рибному господарстві зменшення зайнятого населення відбулося на 317,7 тис осіб, у промисловості – на 148,3 тис осіб, у будівництві – на 8,2 тис осіб, у оптовій та роздрібній торгівлі; ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів – на 196,6 тис осіб, у сфері транспорту, складському господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності – на 38 тис осіб, у сфері інформації та телекомунікації – на 0,2 тис осіб, у фінансовій та страховій діяльності – на 1 тис осіб, у сфері операції з нерухомим майном – на 11,5 тис осіб, у професійній, науковій та технічній діяльності – на 0,6 тис осіб, у державному управлінні й обороні; обов'язковому соціальному страхуванні – на 3,4 тис осіб, у освіті – на 144,7 тис осіб, у галузі охорони здоров'я та надання соціальної допомоги – на 60,8 тис осіб, у сфері мистецтва, спорту, розваг та відпочинку – на 18,9 тис осіб (Табл. 2.1).

Об'єктивною основою формування фонду зарплати вважався досягнутий рівень розвитку продуктивних сил, який визначав можливості держави виділяти певні ресурси для оплати праці. Але ці можливості могли бути і не реалізовані в наслідок відволікання коштів на інші потреби - озброєння, розвиток важкої промисловості, здійснення "проектів віку", забезпечення кастових привілеїв тощо. До того ж частка, що виділялась на оплату, не була обґрунтована і мала досить малий зв'язок з народногосподарськими результатами [44].

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**

Аналізуючи фонд оплати праці штатних працівників за видами економічної діяльності у 2019-2022 роках ми бачимо, що загалом він збільшився на 32501,7 млн грн. В тому числі збільшення фонду оплати праці у аналізованому періоді відбулося у сільському, лісовому та рибному господарстві – на 1234,4 млн грн, з них сільському господарстві – на 1000,7 млн грн.

У промисловості збільшення фонду оплати праці у аналізованому періоді відбулося на 6892,7 млн грн, у будівництві – на 923,8 млн грн, у оптовій та роздрібній торгівлі; ремонту автотранспортних засобів – на 4527,1 млн грн, у сфері транспорту, складському господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності – на 2068 млн грн, у сфері інформації та телекомунікації – на 1071,7 млн грн, у Фінансовій та страховій діяльності – на 1259,6 млн грн, у сфері операції з нерухомим майном – на 276,9 млн грн, у професійній, науковій та технічній діяльності – на 1373,3 млн грн, у діяльності у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування – на 897,8 млн грн, у сфері державного управління й оборони; обов'язковому соціальному страхуванні – на 2409,3 млн грн, у освіті – на 4183,3 млн грн, у сфері охорони здоров'я та надання соціальної допомоги – на 4788,9 млн грн, з них охорона здоров'я – на 4524,4 млн грн, у мистецтві, спорті, розваг та відпочинку – на 357,1 млн грн, у діяльності у сфері творчості, мистецтва та розваг – на 144,2 млн грн, у сфері функціювання закладів культури – на 96,1 млн грн (Табл. 2.2).

Середньооблікова кількість штатних працівників охоплює осіб, які перебувають у трудових відносинах із підприємством і отримують заробітну плату, крім тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається місце роботи (знаходяться у відпустках по вагітності та пологах або в додатковій відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, визначеного законодавством, проходять військову службу), працюючих за цивільно-правовими договорами, й обчисляється в середньому за період [36]:

за місяць – шляхом підсумовування кількості працівників облікового складу за кожний календарний день місяця, тобто з 1 по 30 або 31 число, включаючи святкові (неробочі) і вихідні дні, і ділення одержаної суми на відповідне число календарних днів звітного місяця;

за рік – шляхом підсумовування середньооблікової кількості працівників за всі місяці роботи, що минули у звітному році, та ділення одержаної суми на кількість місяців.

При цьому працюючу особу враховують тільки один раз (за місцем основної роботи) незалежно від строку трудового договору та тривалості робочого часу.

Таблиця 2.3

Середньооблікова кількість штатних працівників за регіонами, тис. осіб

Регіони	2018 р.	2019 р.	2020 р.	2021 р.	Відхилення абсолютне (+, -)
Україна	7662	7443	7345	7096	-566
області					
Вінницька	266	257	248	225	-41
Волинська	170	161	160	148	-22
Дніпропетровська	775	750	731	709	-66
Донецька	382	360	353	341	-41
Житомирська	207	205	203	197	-10
Закарпатська	162	152	149	129	-33
Запорізька	367	351	340	332	-35
Івано-Франківська	191	186	183	183	-8
Київська	354	344	343	340	-14
Кіровоградська	176	168	165	158	-18
Луганська	112	102	105	97	-15
Львівська	474	472	471	447	-27
Миколаївська	193	186	182	177	-16
Одеська	422	412	402	381	-41
Полтавська	301	293	288	262	-39
Рівненська	175	170	168	150	-25
Сумська	202	193	188	182	-20
Тернопільська	147	141	143	132	-15
Харківська	562	546	543	529	-33
Херсонська	158	148	147	138	-20
Хмельницька	204	200	195	190	-14
Черкаська	217	208	206	199	-18
Чернівецька	115	110	106	99	-16
Чернігівська	184	176	172	169	-15
м. Київ	1149	1152	1158	1182	33

Аналізуючи середньооблікову кількість штатних працівників за регіонами (Табл. 2.3) у період 2018-2021 роках, ми бачимо, що загалом по Україні вона зменшилась на 566 тис. осіб. У розрізі областей у період 2018-2021 роках зменшення відбулося у Вінницькій області – на 41 тис осіб, у Волинській області – на 22 тис осіб, у Дніпропетровській області – на 66 тис осіб, у Донецькій області – на 41 тис осіб, у Житомирській області – на 10 тис

осіб, у Закарпатській області – на 33 тис осіб, у Запорізькій області – на 35 тис осіб, у Івано-Франківській області – на 8 тис осіб, у Київській області – на 14 тис осіб, у Кіровоградській області – на 18 тис осіб, у Луганській області – на 15 тис осіб, у Львівській області – на 27 тис осіб, у Миколаївській області – на 16 тис осіб, у Одеській області – на 41 тис осіб, у Полтавській області – на 39 тис осіб, у Рівненській області – на 25 тис осіб, у Сумській області – на 20 тис осіб, у Тернопільській області – на 15 тис осіб, у Харківській області – на 33 тис осіб, у Херсонській області – на 20 тис осіб, у Хмельницькій області – на 14 тис осіб, у Черкаській області – на 18 тис осіб, у Чернівецькій області – на 16 тис осіб, у Чернігівській області – на 15 тис осіб. При цьому зазначимо, що у місті Київ у період 2018-2021 роках середньооблікова кількість штатних працівників збільшилась на 33 тис осіб.

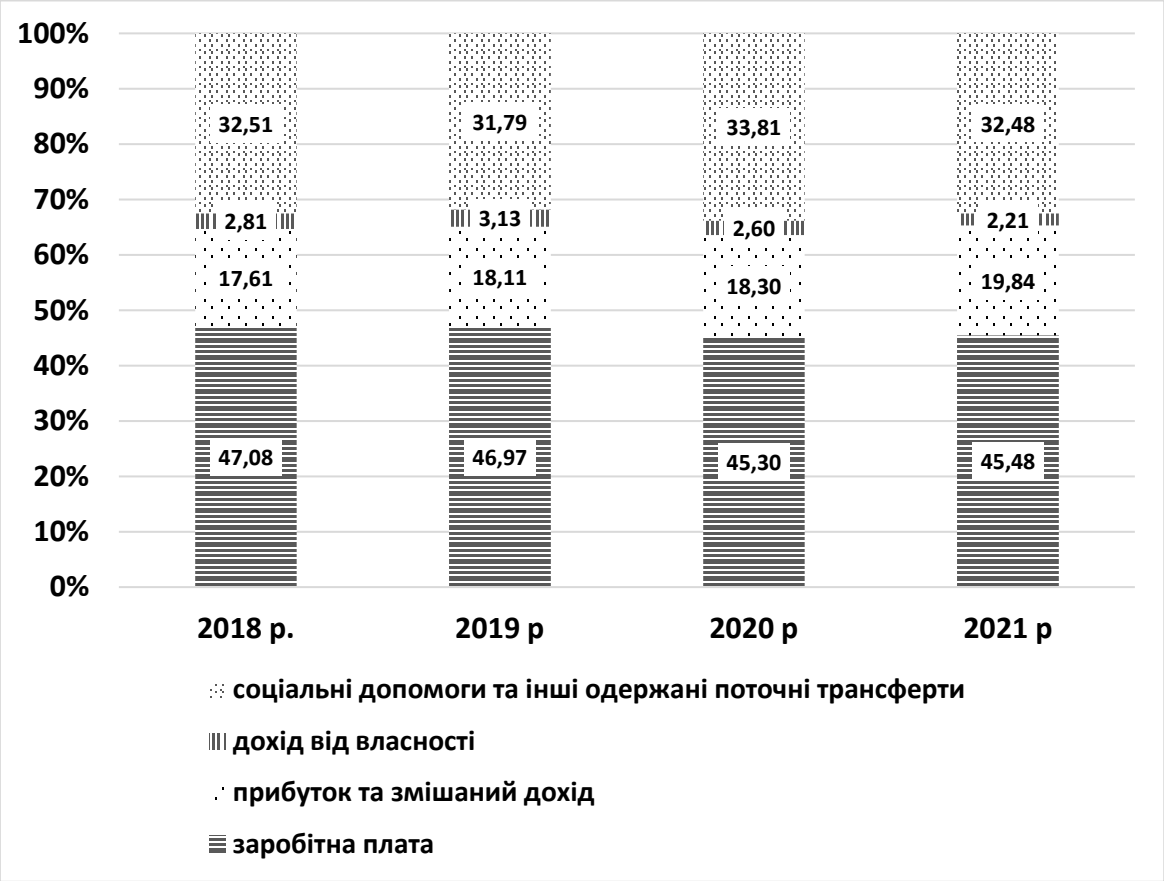


Рис. 2.1. Частка заробітної плати у структурі доходів населення, %

Із даних рисунку ми бачимо, що частка заробітної плати у структурі доходів населення є найбільшою і становить протягом 2018-2021 років у межах від 45,30% до 47,08%.

Номінальна заробітна плата – нарахування працівникам у грошовій та натуральній формі за відпрацьований час або виконану роботу: тарифні ставки (посадові оклади), премії, доплати, надбавки, а також інші види оплати за невідпрацьований час. Вона включає обов'язкові відрахування із заробітної плати працівників: податок на доходи фізичних осіб, військовий збір [24].

До номінальної заробітної плати не відносять: грошове забезпечення кадрових військовослужбовців та осіб рядового й начальницького складу; виплати, що здійснені за рахунок коштів фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності; оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів роботодавця; суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, що сплачуються роботодавцем [36].

Показник середньомісячної (за рік) номінальної заробітної плати штатних працівників визначають діленням суми нарахованого фонду оплати праці за рік на середньорічну кількість працівників та 12 місяців.

У таблиці 2.4 наведено динаміку середньомісячної заробітної плати у 2018-2022 роках. Оцінка показника за 2022 рік здійснена з урахуванням рівня подання звітності та інформації з адміністративних джерел. Інформацію буде уточнено після завершення встановленого Законом України "Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни" терміну для подання статистичної та фінансової звітності.

Таблиця 2.4

Середньомісячна номінальна та реальна заробітна плата штатних працівників

Роки	Номінальна заробітна плата, грн	Відсотків до відповідного періоду попереднього року	
		номінальна заробітна плата	реальна заробітна плата
2018	8865	124,8	112,5
2019	10497	118,4	109,8
2020	11591	110,4	107,4
2021	14014	120,9	110,5
2022	14847[1]	105,9[1]	-

[1] Оцінка показника здійснена з урахуванням рівня подання звітності та інформації з адміністративних джерел. Інформацію буде уточнено після завершення встановленого Законом України "Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни" терміну для подання статистичної та фінансової звітності.

Аналізуючи динаміку середньомісячної заробітної плати штатних працівників в Україні у 2018-2022 роках ми бачимо, що номінальна заробітна плата зросла на 5982 грн, при цьому у відсотках до відповідного періоду попереднього року номінальна заробітна плата зросла найменше у 2022 році – на 5,9 відсоткових пункти, а у 2018 році зростання відбулося на 24,8 відсоткових пункти (Табл. 2.4).

Таблиця 2.5

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

Отже, із даних таблиці ми можемо зробити висновок, що у 2018 – 2024 роках мінімальна заробітна плата більш ніж в два рази перевищує прожитковий мінімум працездатної особи в Україні. Тому можна зробити висновок про вкрай неефективну політику держави у наданні мінімальних гарантій населенню країни в оплаті праці.

Найбільша розрив мінімальної заробітної плати порівняно з прожитковим мінімумом був 274,1% та 271,6% відповідно у 2021 році та у 2022 році (табл. 2.5). А найменший розрив у співвідношенні мінімальна заробітна плата та прожитковий мінімум був 200,9% у грудні 2018 року; 205,9% у період з 01.12.2019 по 31.12.2019 року та 209,5% у період з 01.07.2018 по 30.11.2018 року.

Таблиця 2.6

Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності у 2019-2023 роках [1], грн

у розрахунку на одного штатного працівника

Вид діяльності	2019 р.	2020 р.	2021 р.	2022 р. [2]	2023 р. [2]	Відхилення абсолютне (+, -)
Усього	**10497**	**11591**	**14014**	**14847**	**17442**	**6945**
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	8856	9757	12287	13061	14625	**5769**
з них сільське господарство	8738	9734	11733	12243	14184	**5446**
Промисловість	11788	12759	14902	15176	18390	**6602**
Будівництво	9356	9832	11289	9781	12634	**3278**
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів	10795	11286	13488	15103	20630	**9835**
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	11704	11951	13837	13731	17184	**5480**
Тимчасове розміщування й організація харчування	6730	6026	8543	9367	12300	**5570**
Інформація та телекомунікації	17543	19888	25530	30829	37946	**20403**
Фінансова та страхова діяльність	19132	20379	23975	27986	34393	**15261**
Операції з нерухомим майном	8626	8981	11142	11560	15509	**6883**
Професійна, наукова та технічна діяльність	14550	16613	19369	20497	23413	**8863**
Діяльність у сфері адмін. та допоміжного обслуговування	8700	9878	11186	12291	14395	**5695**
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	14785	16443	19048	20764	23395	**8610**
Освіта	8135	9271	11817	11999	12439	**4304**
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	7020	8848	11616	13738	14688	**7668**
з них охорона здоров'я	7087	8995	11825	14002	14970	**7883**
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	8659	9624	12508	11567	13336	**4677**
діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг	7834	8564	11315	11050	11345	**3511**
функціювання закладів культури	7519	8024	10462	10469	10990	**3471**
Надання інших видів послуг	9096	11998	13279	14554	18332	**9236**

[1] Дані наведено по юридичних особах та відокремлених підрозділах юридичних осіб із кількістю найманих працівників 10 і більше осіб.

[2] Оцінка показника здійснена з урахуванням рівня подання звітності та інформації з адміністративних джерел. Інформацію буде уточнено після завершення встановленого Законом України "Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни" терміну для подання статистичної та фінансової звітності.

Аналізуючи середньомісячну заробітну плату штатних працівників за видами економічної діяльності у розрахунку на одного штатного працівника у 2019-2023 роках (Табл. 2.6) ми бачимо, що в цілому в Україні вона зросла на 6945 грн. В тому числі збільшення середньомісячної заробітної плати у розрахунку на одного штатного працівника у 2019-2023 роках у сільському господарстві, лісовому господарстві та рибному господарстві відбулося на 5769 грн, з них сільському господарстві – на 5446 грн, у промисловості - на 6602 грн, у будівництві - на 3278 грн, у оптовій та роздрібній торгівлі; ремонті автотранспортних засобів - на 9835 грн, у сфері транспорту, складському господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності - на 5480 грн, у сфері інформації та телекомунікації - на 20403 грн, у фінансовій та страховій діяльності - на 15261 грн, у сфері операцій з нерухомим майном - на 6883 грн, у професійній, науковій та технічній діяльності - на 8863 грн, у діяльності у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування - на 5695 грн, у державному управлінні й обороні; обов'язковому соціальному страхуванні - на 8610 грн, у освіті - на 4304 грн, у охороні здоров'я та наданню соціальної допомоги - на 7668 грн, з них у охороні здоров'я - на 7883 грн, у мистецтві, спорті, розваг та відпочинку - на 4677 грн, у діяльності у сфері творчості, мистецтва та розваг - на 3511 грн, у функціювання закладів культури - на 3471 грн.

Спостерігається суттєва міжгалузева диференціація в розмірі номінальної заробітної плати за галузями та видами економічної діяльності. Нажаль рівні оплати праці формуються не за складністю праці та її продуктивністю, а за галузями.

Таблиця 2.7

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

Аналізуючи середньомісячну номінальну заробітну плату штатних працівників за регіонами у період 2018 – 2021 роках, ми бачимо, що загалом по Україні вона зросла на 5149 грн (Табл. 2.7). В тому числі у розрізі областей у період 2018-2021 роках збільшення відбулося у Вінницькій області – на 4687 грн, у Волинській області – на 4121 грн, у Дніпропетровській області – на 4807 грн, у Донецькій області – на 5167 грн, у Житомирській області – на 4253 грн,

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

Загалом, найбільше середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників за регіонами у період 2018 – 2021 роках зросла у місті Київ - на 7016 грн.

Індекс номінальної заробітної плати характеризує зміну номінальної заробітної плати у звітному періоді порівняно з базисним. Індекс реальної заробітної плати характеризує зміну купівельної спроможності номінальної заробітної плати у звітному періоді порівняно з базисним. Його розраховано діленням індексу нарахованої номінальної заробітної плати, яка визначена без урахування податку на доходи фізичних осіб та військового збору за певний період, на індекс споживчих цін за той же період [38].

Таблиця 2.8

Темпи зростання/зниження номінальної та реальної заробітної платн*, %

Роки	Номінальна заробітна плата		Реальна заробітна плата	
	до попереднього року	грудень до грудня попереднього року	до попереднього року	грудень до грудня попереднього року
2010	117,6	117,9	110,2	110,5
2011	117,7	116,2	108,7	111,0
2012	114,8	110,5	114,4	111,1
2013	107,9	107,2	108,2	106,7
2014	106,0	110,4	93,5	86,4
2015	120,5	130,4	79,8	90,1
2016	123,6	123,8	109,0	111,6
2017	137,1	135,5	119,1	118,9
2018	124,8	120,5	112,5	109,7
2019	118,4	116,0	109,8	111,3
2020	110,4	115,6	107,4	110,1
2021	120,9	123,1	110,5	111,9

*Дані наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя, із 2015 року – також без частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях

Аналізуючи темпи зростання/зниження номінальної та реальної заробітної плати у період 2010 – 2021 роках, ми бачимо, що загалом по Україні номінальна заробітна плата зростала у діапазоні на 10,4% 24,8 %, при цьому реальна заробітна плата за аналізований період зростала нижчими темпами, а у 2014 та 2015 роках відбулося навіть її зниження (Табл. 2.8).

Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується [24].

Однак непоодинокі випадки, коли таке право роботодавцем порушується. Це може бути несвоєчасна виплата заробітної плати/авансу працюючим працівникам чи затримка розрахунку з працівником при звільненні. Передумови таких порушень різні — від нехтування роботодавцем своїм обов'язком та строками виплати заробітної плати до об'єктивних причин, які впливають на можливість роботодавця оплачувати роботу найманих працівників і своєчасно розрахуватись з тими, хто звільняється [26].

Заборгованість із виплати заробітної плати – це сума своєчасно невиплаченої заробітної плати всім категоріям працівників, а саме: штатним працівникам, особам, які не перебувають в обліковому складі підприємства – сумісникам і працюючим за договорами, а також звільненим працівникам. Заборгованою вважається сума, яка включає всі нарахування в грошовій і натуральній формі з фонду оплати праці, за винятком обов'язкових утримань (податок із доходів фізичних осіб та суми єдиного внеску працівників на загальнообов'язкове державне соціальне страхування), строк виплати якої минув до кінця місяця, у якому вона повинна бути виплачена («Методологічні положення з організації державного статистичного спостереження «Стан виплати заробітної плати», затверджені наказом Державного комітету статистики України від 20.10.2011 №264) [42].

Слід нагадати, що за порушення строків виплати заробітної плати чи її виплату не в повному обсязі для роботодавців передбачена адміністративна і кримінальна відповідальність. Так, стаття 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення передбачає за порушення встановлених термінів виплати заробітної плати відповідальність у вигляді штрафу від 30 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Якщо роботодавець допустить таке протиправне діяння повторно протягом року, або таке правопорушення буде зачіпати права неповнолітнього, вагітної жінки, одинокого батька, матері чи особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю, розмір штрафу вже буде складати від 100 до 300 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян [35].

У разі встановлення безпідставної невиплати заробітної плати працівникам більш як за місяць, що вчинена роботодавцем умисно, настає вже кримінальна відповідальності за статтею 175 Кримінального кодексу України. Покарання за такі дії передбачають сплату штрафу від 500 до 1000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправні роботи на строк до 2 років з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 3 років. Ті самі дії роботодавця, вчинені внаслідок нецільового використання коштів, призначених для виплати заробітної плати, будуть покарані штрафом від 1000 до 1500 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, або обмеженням волі на строк до 3 років, або позбавленням волі на строк до 5 років з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 3 років. Роботодавець може бути звільнений від кримінальної відповідальності за умови, якщо до притягнення до кримінальної відповідальності ним буде здійснено виплату заробітної плати [24].

Таблиця 2.9

Сума заборгованості з виплати заробітної плати в цілому по країні[1]

(на 1 число місяця, млн. грн)

Роки	Січень	Лютий	Березень	Квітень	Травень	Червень	Липень	Серпень	Вересень	Жовтень	Листопад	Грудень
2010	1 390,8	1 603,1	1 644,5	1 613,5	1 598,6	1 787,7	1 701,2	1 473,0	1 333,0	1 263,5	1 209,8	1 254,9
2011	1 139,0	1 252,6	1 327,5	1 227,8	1 191,3	1 185,3	1 111,4	1 104,7	1 089,1	1 114,0	1 099,1	1 037,3
2012	915,2	967,0	995,7	966,7	946,5	930,1	891,3	915,9	888,8	858,7	834,2	885,4
2013	830,1	936,6	1 037,1	1 013,1	994,8	980,1	923,3	925,1	922,4	964,7	925,9	953,6
2014	753,0	748,2	930,2	1 047,0	1 008,5	999,3	970,7	1 084,8	1 424,4	1 927,7	2 205,8	2 366,9
2015	2 436,8	1 465,6[2]	1 574,8[2]	1 617,1[2]	1 495,9[2]	1 811,3[2]	1 915,5[2]	1 963,8[2]	2 004,2[2]	1 908,1[2]	1 970,8[2]	2 010,9[2]
2016	1 880,8[2]	2 092,5[2]	2 013,4[2]	1 949,0[2]	1 849,1[2]	1 866,5[2]	1 967,6[2]	2 046,2[2]	1 902,3[2]	1 978,5[2]	1 962,0[2]	2 004,0[2]
2017	1 791,0[2]	1 907,6[2]	1 995,3 [2]	2069,8[2]	2 185,2[2]	2 320,2[2]	2 391,9[2]	2 377,2[2]	2 335,9[2]	2 467,8[2]	2 457,6[2]	2 581,7[2]
2018	2 368,4 [2]	2 535,3 [2]	2 455,9 [2]	2 422,2[2]	2 473,7[2]	2 561,0[2]	2 723,4[2]	2 733,6[2]	2 712,3[2]	2 889,0[2]	2 883,6[2]	2 819,4[2]
2019	2 645,1 [2]	2 614,3 [2]	2 446,8 [2]	2 463,3 [2]	2 615,4[2]	2 718,3[2]	2 857,8[2]	2 739,8[2]	2 816,8[2]	3 141,1[2]	3 438,0[2]	3 220,9[2]
2020	3 034,4 [2]	3 034,1 [2]	3 019,8 [2]	2 964,2 [2]	2 996,7 [2]	3 142,8 [2]	3 146,4[2]	3 400,5[2]	3 421,4[2]	3 560,9[2]	3 791,7[2]	4 010,5[2]
2021	3 136,7 [2]	2 971,8 [2]	3 213,9 [2]	3 384,5 [2]	3 567,6 [2]	3 350,7 [2]	3 592,6[2]	3 961,4 [2]	3 928,8 [2]	4 004,6[2]	4 007,4[2]	3 942,8 [2]
2022	3 207,1 [2]	3 072,3 [2]										

[1]Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополя.

[2]Без частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

[3] Дані на 01 січня 2021 року, для порівняння, перераховані відповідно до методологічних положень державного статистичного спостереження "Стан виплати заробітної плати" затверджених наказом Держстату від 30.12.2021 №374

Аналізуючи суму заборгованості з виплати заробітної плати в цілому по країні на 1 число місяця у період 2010 – 2022 роках, ми бачимо, що загалом по Україні вона зросла і найбільше зростання відбувалося у 2015, 2018 – 2019, 2020-2022 роках (Табл. 2.9).

Згідно з вимогами статті 265 КЗпП України юридичні та фізичні особи – підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі – у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення [50].

У період дії воєнного стану у разі виконання в повному обсязі та у встановлений строк приписів про усунення порушень, виявлених під час здійснення позапланових заходів державного нагляду (контролю), штрафи, передбачені статтею 265 Кодексу законів про працю України, не застосовуються [2].

2.2 Регулювання розподільчих відносин та оплати праці в умовах ринку

Висунення думки про відсутність регулювання оплати праці в умовах ринку є абсолютно неправильним. Жодна країна не може обійтися без нього, хоча функції держави у цьому процесі дуже різні. Державні органи беруть участь у регулюванні оплати праці за чотирма основними напрямками [51]:

· установлення гарантованого мінімуму заробітної плати (США, Франція, Іспанія);

· податкова політика (щодо доходів і заробітної плати);

· індексація доходів чи компенсація їхнього падіння при зростанні цін;

· пряме регулювання заробітної плати у державному секторі економіки (однак воно має обмежений характер, оскільки більшість державних

підприємств функціонують на принципах повної господарської самостійності й окупності).

Як свідчать проведені дослідження, внаслідок неефективної державної політики щодо регулювання оплати праці, темпи зростання номінальної на реальної заробітної плати за досліджений період мають значну розбалансованість [50].

Держава також має забезпечувати науково-методичне обґрунтування зарплати, тарифних умов, розроблення нормативів трудових затрат на масові технологічні процеси, дослідження і вивчення зарубіжного і вітчизняного досвіду з проблеми організації заробітної плати. Одним із основних елементів державного регулювання заробітної плати є визначення і гарантування мінімального її рівня. Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням: вартісної величини мінімального споживчого бюджету; загального рівня середньої заробітної плати; продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов [44].

Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу і переглядається, залежно від зростання індексу цін на споживчі товари і тарифів на послуги. До державних норм і гарантій належать також норми оплати праці за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час тощо. За сучасних умов в Україні держава має використовувати і такі важелі втручання у політику доходів і організацію заробітної плати, як регулювання коштів, що спрямовуються на оплату праці підприємствами-монополістами [32].

Діючі на сьогодні в Україні ставки прибуткового податку гальмують зростання заробітної плати, через що трудові прибутки, які в нормальній ситуації мають виражатися у формі оплати праці, стають "тіньовими", фальсифікуючи статистику загальних прибутків населення. Приведення податкового законодавства у відповідність до вимог часу дасть змогу знизити податковий прес на підприємства і забезпечити можливість збільшення фонду

оплати праці. Удосконалення податкової політики в галузі регулювання заробітної плати може бути здійснене внаслідок таких заходів [38]:

· зміни параметрів шкали оподаткування, вдосконалення методики нарахування податків, перегляду системи надання пільг окремим категоріям працівників;

· збільшення розміру неоподаткованого мінімуму заробітної плати і перегляду розмірів прибутків, оскільки він не має бути меншим за реальний прожитковий мінімум, чого вимагає ст. 2 Закону України "Про прожитковий мінімум".

В умовах ринкової економіки і самостійної діяльності підприємств можливості безпосереднього державного регулювання обмежені, основним механізмом її регулювання у сьогоднішніх умовах має стати соціальне партнерство. Вразливість діючої в Україні системи соціального партнерства саме в тому, що вона поширюється тільки на працівників і роботодавців, які брали участь в укладанні відповідних угод. Крім того, із цієї сфери випадають практично всі зайняті у малому бізнесі. Соціальне партнерство в Україні дає збої з тих же причин, з яких не надходять податки: через відсутність цивілізованих ринкових відносин та економічної культури, що дає змогу роботодавцям уникати відповідальності за те, що умови угод свідомо є нездійсненними. Думка, що в умовах переходу до ринку нормування праці стає зайвим - помилкова. Ослаблення уваги і профспілок до цього чинника, який сприяє використанню нормативів для захисту працівників від економічної експлуатації роботодавцями, призвело до того, що на переважній більшості підприємств діють неефективні системи і форми оплати праці. Формуванню цивілізованого ринку праці перешкоджає і практика приховування реального розміру, динаміки та диференціації заробітної плати, до чого вдаються чимало роботодавців. Фактично вони саботують одержання профспілками необхідної інформації [28].

Домінуючим завданням у сфері оплати праці є захист працюючих від нерегулярності і неадекватності винагород за працю. Якщо розглянути досвід

розвинутих країн, то можна помітити позитивні напрями щодо регулювання заробітної плати. Впровадження економічних реформ у країнах Східної Європи супроводжувалось, як правило, здійсненням численних і різнобічних заходів щодо державного регулювання реального рівня життя населення, забезпечення відповідних соціальних пропорцій. У Польщі на основі прогнозу зростання цін на наступний місяць, який складається міністерством фінансів, розраховується норматив, що визначає припустиму межу приросту зарплати на державних підприємствах. Аналогічні нормативи застосовуються у Болгарії та Румунії. Мінімальна заробітна плата визначається у Польщі щоквартально після консультацій з профспілками, виходячи з результатів обстеження сімейних бюджетів. У бюджетних організаціях та установах Польщі динаміка заробітної плати визначається за допомогою спеціального нормативу по відношенню до динаміки середньої зарплати у матеріальному виробництві. На жаль, ці важливі моменти мало у чому знайшли втілення в механізмі політики доходів, що діє зараз в Україні [51].

Отож, держава має достатньо сильні позиції у визначенні політики заробітної плати, а важливим завданням держави і надалі має бути сприяння проведенню переговорів між основними соціальними силами суспільства з метою врегулювання соціально-трудових відносин, запобігання масовим трудовим конфліктам.

Останнім часом держава зробила кроки щодо підвищення рівня життя населення та посилення цільової спрямованості соціальних програм. Помітними стають позитивні зрушення на ринку праці (зменшення числа безробітних, створення нових робочих місць, підвищення соціальних виплат). Водночас залишається і ряд проблем, що потребують термінового вирішення: ліквідація порушень законодавства про оплату праці, подальше підвищення основних соціальних гарантій і наближення їхнього рівня до прожиткового мінімуму, "детінізація" заробітної плати населення тощо [44].

Рівень оплати праці є показником добробуту суспільства. Тому головним завданням держави як представника інтересів суспільства є не

перманентна боротьба з труднощами, створюваними соціально-економічною політикою самої ж держави, а професійно грамотна розробка концепції соціально-економічної політики і послідовне впровадження ефективного механізму забезпечення своєчасної виплати заробітної плати та її відповідний рівень в умовах формування ринкової економіки України [42].

Механізм дії економічних законів розкривається в процесі їх пізнання, тобто в ході з'ясування їх змісту. Поки суспільство не пізнало ті чи інші економічні закони, воно не знає механізму їх дії. Механізм дії економічних законів - це ніщо інше, як структура законів, взаємозалежність та взаємообумовленість - частин кожного конкретного закону, які визначають і забезпечують функціонування та розвиток закону. Механізм дії економічних законів завжди є процесом об'єктивним, незалежним від волі та свідомості людей [24].

Управління соціально-трудовими відносинами чи їх регулювання - найважливіша частина функціонування всіх економічних систем. Можуть бути виділені державний та регіональний рівні, а також головна зона регулювання соціально - трудових відносин - основне господарська одиниця - підприємство, організація. Функції та регулятори на кожному рівні відрізняються один від одного, оскільки відрізняються завдання і цілі суб'єктів управління [30].

Законодавство про працю було і залишається головним інструментом регулювання соціально-трудових відносин, за допомогою якого розробляється та проводиться у життя політика в сфері праці [40].

Ринкова економіка (або ринкове господарство) - це система господарювання, що базується на економічному відокремленні її суб'єктів, які користуються свободою вибору способів реалізації своїх економічних інтересів. Розуміючи, що в умовах свободи господарської діяльності та торгівлі деякі індивіди можуть домовлятися про підвищення цін, а окремі суб'єкти господарювання будуть прагнути до безмежного привласнення прибутку, А. Сміт стверджував, що інтереси і перших, і других здатна певною

мірою гармонізувати конкуренція, є регулятором особистого егоїзму. Саме завдяки конкуренції досягається економічна рівновага. Вирівнюється попит і пропозиція, тобто відбувається саморегулювання економіки [24].

У ринковій економіці державі належить другорядна роль, вона виконує лише ті функції, які не в змозі виконати окремий індивід. Такими функціями є організація громадського порядку, державної поштової служби, запровадження обов'язкового шкільного навчання, забезпечення національної оборони, емісія великих банкнот, будівництво деяких громадських споруд (доріг, мостів тощо) і підтримання їх у належному стані [39].

Найважливіший критерій соціального ринкового господарства, що поєднує ринкові і соціальні принципи, - встановлення ефективної господарського порядку, при якому на основі зростання продуктивності праці знижуються ціни, підвищується реальна заробітна плата. Завдяки конкуренції як найбільш ефективному способу досягнення та забезпечення добробуту, Можна досягти соціалізації прогресу і прибутку. Іншим критерієм виступає оптимальне поєднання ринкової економіки та планового господарства (централізовано-регульована система економіки) [32].

Соціальне ринкове підприємство визначають як сучасну форму економічної організації ринкового типу з налагодженим механізмом державного регулювання, відповідною інституціональною структурою і системою соціального захисту населення. Поряд з теорією соціального ринкового господарства, в середині XX ст. виникають і інші концепції і теорії, в яких визнається необхідність активного втручання держави в економічні процеси. Зокрема, в теорії мішаної економіки обґрунтовується необхідність оптимального поєднання приватної та державної власності (особливо, коли мова йде про соціал-реформістському варіанті такої економіки). У цьому полягає одна з її відмінностей від теорії соціального ринкового господарства, що ґрунтується на визнання пріоритету приватної власності. Друга істотна відмінність даних теорій полягає в тому, що якщо для досягнення соціальної спрямованості економіки потрібно піднімати виробництво, а не

удосконалювати розподіл, то, головною функцією "держави добробуту" виступає саме перерозподіл виробленого доходу. Іншою важливою функцією такої держави є здійснення тих чи інших форм національного планування [32].

Критерії класифікації економічних систем. При класифікації основних типів сучасних економічних систем використовуються різні критерії. Визначальним є власність, насамперед, на засоби виробництва. Пріоритет даного критерію обумовлений, по-перше, тим, що власність - це багатопланова соціологічна категорія, що відображає практично весь спектр відносин, в які вступають між собою індивіди, колективи, класи, держава та інші суб'єкти. По-друге, від типу економічної власності (на засоби виробництва, результати праці, управління власністю та ін.) залежить соціально-економічний прогрес в суспільстві, формування дієвих стимулів до праці. По-третє, всебічне розвиток людини передбачає прогрес не тільки людини-працівника, а й людини-власника. Але такий підхід правомірний переважно для країн Західної Європи, він не поширюється на Китай, Індію та ряд інших країн. Критерій власності не відкидають окремі західні вчені. Доповненням до критерію власності є наявність і ступінь розвитку товарно-грошових відносин. У цьому випадку розрізняють натуральне і товарне виробництва, ринкову, командну, або адміністративно-командну економіки та ін. У даній класифікації одночасно використовується критерій регулювання економіки (централізованого або ринкового). Деякі західні вчені критеріями класифікації товариств називають розвиток промисловості, застосування науки, при цьому виділяють доіндустріальне (аграрне), індустріальне і постіндустріальне суспільства [9].

Існує також класифікація товариств з точки зору нових елементів продуктивних сил, згідно з якою західними вченими розмежовуються інформаційне, кібернетичне, технотронне суспільства та ін. Подібний підхід, однак, є одностороннім, оскільки не відповідає вимогам системного методу. Аналогічний недолік властивий класифікаціями, в яких робляться спроби об'єднати критерії окремих елементів продуктивних сил і окремих сторін власності. Так, зокрема, виділяється "організований капіталізм", або

"народний капіталізм", де в якості критерію класифікації використовується володіння частиною найманих працівників акціями підприємств. Проведений аналіз дозволяє зробити висновок про доцільність використання інтегрального показника, що поєднує в собі сутнісні характеристики як відносин власності, так і системи продуктивних сил. У кінцевому рахунку розвиненіша економічна система повинна перевершити попередню за рівнем продуктивності праці. Критеріям науковості відповідає виділення в межах певних економічних систем окремих стадій, ступенів і т. п. З'єднанням приватної та державної форм власності, плану і ринку, є змішана економіка, що виникла в перші десятиліття XX ст [18].

Розрізняють три основні варіанти даної моделі економіки [33]:

1) консервативний;

2) ліберальний;

3) соціал-реформістський.

Кожен з них, залежно від особливостей економічного, соціального, політичного, національного, історичного розвитку тієї чи іншої країни, набуває свої особливі, специфічні ознаки. При цьому в процесі еволюції соціально-економічної системи відбувається їх взаємозбагачення, наповнення елементами якісно нового змісту. У межах окремих варіантних моделей змішаної економіки виділяють різні течії, школи. При консервативному варіанті змішаної економіки відбувається обмежене втручання держави в макроекономічні процеси з метою створення сприятливих умов для розвитку приватного сектора, ринкових важелів саморегулювання економікою. Відповідно до ліберальним варіантом змішаної економіки необхідні: інституційні та соціальні реформи, раціональне взаємодія приватного та державного секторів, впровадження системи національного планування, підпорядкування приватного сектора інтересам розвитку суспільства, здійснення поступової соціалізації економіки [51].

Мета соціал-реформістського варіанту змішаної економіки - досягнення оптимального поєднання децентралізму і централізму, планування. і ринку,

індивідуальних і колективних форм власності для поступової трансформації капіталізму в більш прогресивне суспільство. Його представники - теоретики лейбористської партії Великобританії, автори концепції демократичного соціалізму [24].

У останніх двох варіантів змішаної економіки багато спільного. Зокрема, їх прихильники виступають за пряме втручання держави в економіку в суспільних інтересах, значний розвиток державного сектора, пріоритет колективних і суспільних інтересів порівняно з індивідуальними та ін. За своїм соціально-економічним змістом консервативний варіант змішаної економіки відділяє від ліберального і соціал-реформістського глибока прірва. Теоретики цього напряму виступають проти планових почав у економіці. Представники німецької історичної школи в останній чверті XIX в. виступали за державне втручання в економіку з метою її модернізації, за проведення соціальних реформ [50].

Ринок є лише одним з економічних інститутів, поряд з такими інститутами, як корпорація, держава. Найважливішим з них вони вважали державу, яка проводить активну соціальну політику, застосовує індикативне планування та регулювання господарського життя. Держава, будучи нейтральною силою, має здійснювати соціальний контроль за економікою, проводити трансформацію соціально-економічної системи. Двома найважливішими елементами цієї системи є форми власності та механізм розподілу ресурсів як основу для типологізації економічних систем. Антиподами власності вважали приватну і державну, а проміжними формами різні варіанти їх поєднання, антиподами механізму розподілу ресурсів - стихійно-ринкове регулювання і державне централізоване планування і різні форми їх поєднання. Залежно від поєднання централізму і децентралізму, форми втручання держави в економіку можна істотно змінювати механізм розподілу ресурсів і доходів [42].

Проблемам функціонування моделі відведено значне місце в кейнсіанської теорії. На противагу неокласичному напряму, представники

якого стверджували, що ринкові механізми самоврядування економіки несумісні з державним централізованим управлінням, Дж. Кейнс розробив механізм активного державного регулювання економіки з використанням ринкових важелів. У його теорію включені такі методи безпосереднього втручання держави в макроекономічні процеси, як державна власність, організація громадських робіт, надання субсидій приватним компаніям та ін, які є ознаками соціалізації економіки [24].

Модель змішаної економіки збагатилася елементами нового змісту завдяки неокласичному синтезу - узагальнюючої економічної концепції, в якій з'єдналися раціональні аспекти теорії ціноутворення і розподілу доходів у межах неокласичного напряму з положеннями теорії макроекономічної рівноваги і зростання національного доходу в рамках кейнсіанського напряму. Найбільш відомі представники неокласичного синтезу відстоювали необхідність державного втручання в економіку через використання різних методів антициклічного регулювання (насамперед, сукупного попиту) з метою досягнення загальної рівноваги економічної системи, її збалансованості на макро- і мікроекономічному рівнях. В якості головних умов досягнення такої рівноваги вони розглядали рівність інвестицій і заощаджень, а також попиту на ліквідність і грошової маси [28].

Найважливішими формами соціалізації власності соціал-реформістські теоретики називають пряме одержавлення окремих галузей чи великих компаній шляхом націоналізації, будівництво державних підприємств і розвиток на цій основі державного підприємництва, створення спільних державно-приватних компаній. При цьому необхідно забезпечити умови для розвитку державної власності в суспільних інтересах. При їх відсутності державна власність може сприяти посилення монополізації економіки. Необхідною умовою соціалізації економіки є перетворення державної власності на основу розгалуженої системи демократичного планування [23].

Значного поширення в деяких країнах Заходу придбали реформаторські ідеї соціалізації капіталістичної економіки через здійснення загального

(змішаного) державно-приватного підприємництва, зокрема, впливу держави на інвестиційну, цінову, промислову політику великих приватних підприємств, завдяки чому відбувається розширення частки державного капіталу. Цей шлях переважно націоналізації окремих підприємств і галузей [51].

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ПОКРАЩЕННЯ РІВНЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ВДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ

З метою оцінки сучасного стану оплати праці, як однієї з головних форм матеріального заохочення, важливо проаналізувати економічний інструментарій державного регулювання оплати праці, який складається з законодавчого встановлення мінімальної заробітної плати, податкового регулювання коштів, які направлені на оплату праці установами, а також доходів фізичних осіб, встановлення коефіцієнтів та процентних надбавок, встановлення державних гарантій з оплати праці [45].

За дослідженнями українських вчених-економістів негативний стан у сфері регулювання доходів та їх підвищення та, зокрема - оплати праці, пов'язаний з наступним [24]:

-заробітна плата у структурі грошових доходів населення залишалася на низькому рівні в порівнянні з індустріально розвинутими країнами в той час, як в країнах ЄС вона складає більш, ніж 70%;

-неконтрольовані процеси у ціноутворенні не дозволяють підвищувати реальні доходи працівників у порівнянні зі статистичними (номінальним) зростанням заробітної плати;

-відсутність ефективних механізмів підвищення реальних доходів та збереження низької вартості робочої сили не сприяє відтворенню основних функцій заробітної плати (зокрема, мотиваційної та стимулюючої) що призводить до зростання її диференціації між галузями та видами економічної діяльності.

Необхідно зазначити, що особливої уваги потребують проблеми мотивації праці на підприємствах науково-технічної сфери, що обумовлюється низкою проблем, пов`язаних зі зниженням престижу науково-технічної діяльності, рівня мотивації та творчої активності працівників. Головними причинами такого становища є вкрай низька частка бюджетних витрат на наукові дослідження, узгодженості регулювання проблем науки чинним

законодавством, та однією з головних причин низької ефективності стала відсутність матеріальної зацікавленості працівників у покращенні використання свого потенціалу [46].

Чинна система оплати праці в науково-технічній сфері України має серйозні недоліки, зокрема - суттєву різницю в рівнях заробітної плати порівняно з недержавним сектором та позабюджетними галузями економіки; відсутність належної диференціації посадових окладів; невпорядкованість застосування надбавок і доплат; недосконалість системи преміальних виплат; обмеження сфери застосування та предмету контрактної системи організації праці. Через слабку взаємозалежність рівня оплати праці працівників наукової сфери з результатами трудової діяльності та незначну диференціацію посадових окладів працівників різної кваліфікації заробітна плата втратила стимулюючу роль [37].

Одна з головних задач для підприємств різних форм власності - пошук ефективних засобів управління працею, які забезпечують активізацію людського чинника. Вирішальним причинним чинником результативності діяльності людей є їх мотивація.

В теоретичному плані мотивація поведінки людини - дуже складний і багато в чому не вивчений феномен. Існує безліч визначень мотивації [48].

Таким чином, узагальнюючи різні підходи, можна визначити, що мотивація є процесом спонукання людини до діяльності за допомогою комплексної дії зовнішніх і внутрішніх чинників для досягнення мети організації. Вплив мотивації на поведінку людини залежить від багатьох чинників які класифікують за декількома ознаками.

Сучасні теорії мотивації складалися виходячи з аналізу історичного досвіду поведінки людей і застосування простих стимулів примусу, матеріального і морального заохочення [40].

Найбільш відома і застосовувана дотепер є політика "батога і пряника". Вона доцільна в екстремальних ситуаціях, коли ціль чітко визначена, і навряд

чи придатна для виконання складних проектів з великою тривалістю і значною кількістю учасників [49].

Проблеми мотивації праці на українських підприємствах: соціально-економічні перетворення, викликані трансформаційними процесами в Україні, супроводяться порушенням балансу товарно-грошового ринку, високими обсягами кредиторської і дебіторської заборгованості підприємств і падінням життєвого рівня населення. Надмірне захоплення перетворенням форм власності в нашій країні знизило увагу до питань мотивації праці на багатьох підприємствах, особливо державної форми власності. Це привело до загальної трудової пасивності персоналу на цих підприємствах. Однією з форм прояву трудової пасивності стало зниження інтересу до підвищення кваліфікації і професійної майстерності, оскільки робота на таких підприємствах перестала бути соціально значущою. Працівники, не бачивши реальних можливостей отримання благ за рахунок чесної праці, вважають за краще обмежити свої потреби. Це у свою чергу робить персонал мало сприйнятливим до стимулювання праці, що приводить до падіння виробничої дисципліни, зниження якості продукції, що випускається, високого травматизму [51].

Серед проблем підприємства, пов'язаних з низькою мотивацією персоналу, можна виділити наступні [39]:

- ✓ висока плинність кадрів; висока конфліктність;
- ✓ низький рівень дисципліни; неякісна праця;
- ✓ слабкий зв'язок результатів праці виконавців і заохочення; відсутність умов для самореалізації потенціалів співробітників;
- ✓ низька ефективність дії керівників на підлеглих; збої у виробничому процесі; слабка перспектива кар'єрного зростання;
- ✓ низький професійний рівень персоналу;
- ✓ організаційні недоліки; недостатня увага до навчання і стажування резерву;
- ✓ нерозвиненість соціально-культурного побуту підприємства;
- ✓ небажання працівників підвищувати рівень своєї кваліфікації.

Таким чином, процес ринкових перетворень зумовив низку негативних тенденцій в оплаті праці працівників всіх галузей економіки, зокрема науково-технічної сфери, до яких належать: зниження реальної заробітної плати, зменшення її купівельної спроможності; деформацію структури заробітної плати; втрату її стимулюючої функції.

Одним із головних напрямків розвитку економіки в умовах ринкової трансформації є формування нових соціально-трудових відносин і ринку праці. Перехід на ринкові регулятори соціально-трудових відносин зумовлює наявність дійової системи правових, економічних та організаційних засобів, які повинні забезпечити кожному працівнику високу ступінь соціального захисту. Особливе значення в цій системі займає оплата праці, так як вона є головною в трудових відношеннях найманого робітника і роботодавця та в значній мірі залежить від ефекту підприємницької діяльності, кількості, якості та результативності праці окремого працівника. Вирішальним стабільним чинником ефективності сучасного розвитку будь-якого господарюючого суб'єкту є конкурентоспроможність його персоналу, суттєвий вплив на котру здійснює конкурентоспроможна система оплати праці [37].

В економіці України в сучасній організації оплати праці є ціла низка невирішених проблем:

- ✓ розміри заробітної плати не завжди залежать від конкретних результатів праці окремих працівників і підприємства в цілому;
- ✓ не створений дійовий механізм соціального партнерства;
- ✓ не визначені до кінця місце і роль заробітної плати в системі стимулів ринкової економіки;
- ✓ значне посилення міжгалузевої і регіональної диференціації заробітної плати.

Проблема організації оплати праці на підприємстві є однією з найбільш гострих та зростає на фоні соціально-економічної кризи в країні. В умовах спаду продажів (укладання договорів страхування), скорочення чисельності працівників відбуваються зміни в організації праці та її оплаті. Така ситуація

спостерігається на підприємствах різної спеціалізації. Для більшості населення заробітна плата втратила свою відтворювальну та стимулюючу функції і фактично перетворилася на різновид соціальних виплат, не пов'язаних з кількістю, якістю та кінцевими трудовими результатами. Це потребує всебічного моніторингу, аналізу і контролю за цим процесом в Україні [46].

Згідно з чинним законодавством України форми, системи і розміри оплати праці встановлюються підприємствами самостійно у колективному договорі. Ця законодавча норма надає підприємствам значної свободи дії, проте й покладає на них велику відповідальність, адже ефективність праці цілком визначається тим, наскільки правильно спеціалісти організують стимулювання діяльності персоналу [48].

Такі трансформаційні процеси потребують створення сприятливого мотиваційного середовища на підприємстві, насамперед через забезпечення залежності винагороди працівника від досягнутих ним якісних результатів і кваліфікації. Отже, перед керівниками вітчизняних підприємств постало нове складне завдання - максимально зацікавити персонал в реалізації свого фізичного або інтелектуального потенціалу. На сьогодні очевидно, що потрібні нові механізми і інструменти, які б створювали могутні стимули для продуктивної, якісної праці і максимальної реалізації потенційних здібностей людини [21].

Першим завданням в реформуванні оплати праці за стимулюючим механізмом має бути підвищення реальної заробітної плати до вартості робочої сили.

Заробітна плата - категорія не тільки економічна, а й соціальна, покликана забезпечити людині певний соціальний статус. Витрати на відшкодування вартості робочої сили не можуть не передбачати, крім покриття витрат на харчування, одяг, також витрат на утримання житла, освіту, медичне обслуговування, соціальні потреби робітника [18].

Вирішення питань рівня мінімальної і середньої заробітної плати необхідно орієнтувати на мінімальний споживацький бюджет, обчислений диференційовано стосовно категорії працівника, видів виробництва. Для цього необхідно визначити найбільш ефективні системи оплати праці для окремих категорій працівників із урахуванням ефекту її застосування на прибуткових підприємствах [30]:

- ✓ для робітників основного виробництва доцільна відрядно-преміальна; не доцільні погодинна проста, відрядна колективна, погодинна преміальна та безтарифна;
- ✓ для робітників допоміжного виробництва доцільна погодинно-преміальна; менш доцільна погодинна проста; недоцільні акордна, відрядна (всі форми) та безтарифна;
- ✓ для службовців доцільна погодинна преміальна; менш доцільна погодинна проста; недоцільна відрядна (всі форми) та безтарифна;
- ✓ для професіоналів та фахівців та керівників доцільна погодинна преміальна;
- ✓ менш доцільна безтарифна; недоцільні всі інші.

Визначення систем оплати праці для окремих категорій працівників дасть змогу підвищити ефективність виробництва та збільшити обсяги виробітку та реалізації продукції.

З погляду захисту інтересів найманих працівників заслуговує на увагу перехід на гарантований погодинний розмір мінімуму оплати праці. Навіть якщо в основу його встановлення буде покладено значно вищий, ніж діючий сьогодні, місячний розмір державного тарифу, це зовсім не буде означати аналогічного збільшення заробітної плати працівника. Коли зайнятість протягом повного робочого дня і робочого місяця не гарантована, працівники можуть виявитися менш захищеними перед свавіллям працедавців. Гарантованим буде лише заробіток відповідно до балансу часу, фактично відпрацьованого за оплачуваний період. Працедавець при переході на погодинний гарантований розмір оплати буде зобов'язаний сплатити лише

фактичні години роботи. Відірвати ж розміри гарантованих державних пільг і компенсацій від встановленого місячного мінімуму оплати праці можна й іншим шляхом: встановивши її у певному співвідношенні з прожитковим мінімумом, розрахованим для відповідної категорії населення - одержувачів пенсій, стипендій [20].

Щоб робоча сила як товар оплачувалася за своєю реальною вартістю, необхідно узгодити мінімальну зарплату з прожитковим мінімумом, а потім із споживацьким бюджетом. Це повинно бути зафіксовано в колективно-договірних рішеннях і неухильно виконуватися усіма сторонами, що підписали угоду. Вирішувати таке завдання можна тільки на основі виходу із соціально-економічної кризи і підвищення ефективності виробництва.

Усунення великої диференціації в галузі праці по категоріям працівників - другий крок при реформуванні системи оплати праці і відновлення другої її функції - стимулювання робочої сили [17].

Таким чином, розробка шляхів збільшення заробітної плати на засадах реалізації мотиваційних та стимулюючих механізмів формування повинно ґрунтуватися на:

1. максимальному залученні до підвищення ефективності виробництва наявних людських ресурсів підприємства, що дасть змогу заощадити фінансові ресурси, які використовуються для сплати стороннім підприємствам (організаціям, установам);
2. застосуванні більш гнучких форм оплати праці, які об'єктивно відбивають витрачені зусилля працівника;
3. встановленні найбільш доцільної системи оплати праці для кожної категорії промислово-виробничого персоналу;
4. виборі ефективних форм матеріального стимулювання працівників як за критеріями, так і за досягнення ними відповідних показників фінансово-господарської діяльності;

5. обґрунтуванні формування та розподілення компенсаційної частки фонду оплати праці (ФОП) на засадах підвищення стимулюючого значення основної заробітної плати;
6. максимальному наближенні розміру заробітної плати до якості продукції, що виробляється, на всіх етапах процесу виробництва (зокрема, працівників служб відділу технічного контролю підприємства);
7. підвищенні ступеню забезпечення „прозорості" процесу заохочення працівників за економію наявних ресурсів підприємства на засадах вдосконалення колективно-договірного регулювання;
8. стимулюванні до підвищення рівня кваліфікації працівниками з метою комплектації підприємства високоякісним кадровим.

Однак на даний час заробітна плата зростає у результаті запровадження додаткових видів виплат, що призводить до розбалансування її структури. Надтарифна частина заробітної плати окремих категорій працівників значно перевищує її тарифну частину, а посадові оклади не виконують основну функцію оцінки результатів праці. Крім того, рівень заробітної плати та міжпосадові співвідношення в оплаті праці не забезпечують належної мотивації.

ВИСНОВКИ

На сьогоднішній день перехід до ринкових відносин, конкуренція змушують підприємства позбутися зайвих працюючих, або скоротити витрати на оплату праці. В умовах економічної трансформації заробітна плата повинна використовуватися як найважливіший засіб для стимулювання до зростання продуктивності праці, прискорення науково-технічного прогресу, поліпшення якості продукції, підвищення ефективності виробництва. Але в Україні відсутня ефективна державна політика зайнятості, зарплат і трудових доходів. Проводиться політика "заморожування" заробітної плати, що дає змогу економити витрати на робочу силу і зберігати зайву чисельність зайнятих у економіці.

Заробітна плата, як макроекономічна категорія є доходом, який формує платоспроможний попит населення, що стимулює структуру і розвиток виробництва. А відтак зниження реальних доходів працюючих, відхилення ціни на працю від її вартості призводять до звуження внутрішнього ринку, що є в свою чергу причиною скорочення виробництва.

Середньомісячна заробітна плату штатних працівників за видами економічної діяльності у розрахунку на одного штатного працівника у 2019-2023 роках в цілому в Україні вона зросла на 6945 грн. В тому числі збільшення її у сільському господарстві, лісовому господарстві та рибному господарстві відбулося на 5769 грн, з них сільському господарстві – на 5446 грн, у промисловості - на 6602 грн, у будівництві - на 3278 грн, у оптовій та роздрібній торгівлі; ремонті автотранспортних засобів - на 9835 грн, у сфері транспорту, складському господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності - на 5480 грн, у сфері інформації та телекомунікації - на 20403 грн, у фінансовій та страховій діяльності - на 15261 грн, у сфері операцій з нерухомим майном - на 6883 грн, у професійній, науковій та технічній діяльності - на 8863 грн, у діяльності у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування - на 5695 грн, у державному управлінні й обороні; обов'язковому соціальному

страхуванні - на 8610 грн, у освіті - на 4304 грн, у охороні здоров'я та наданню соціальної допомоги - на 7668 грн, з них у охороні здоров'я - на 7883 грн, у мистецтві, спорті, розваг та відпочинку - на 4677 грн, у діяльності у сфері творчості, мистецтва та розваг - на 3511 грн, у функціювання закладів культури - на 3471 грн.

Спостерігається суттєва міжгалузева диференціація в розмірі номінальної заробітної плати за галузями та видами економічної діяльності. Нажаль рівні оплати праці формуються не за складністю праці та її продуктивністю, а за галузями,

Реформування системи оплати праці в Україні є найважливішим завданням і потребує негайного здійснення.

Удосконалення системи оплати праці повинно відбуватися в результаті оцінки величини робочої сили, в основі якої лежить вартість життєвих благ і послуг, необхідних для нормального життя працівника і членів його сім'ї. На сьогодні, щоб досягти цієї умови, потрібно збільшити середню заробітну плату принаймні в 5 разів. Підвищення заробітної плати повинно природно ґрунтуватись на підвищенні продуктивності праці, але в сучасних важких економічних умовах припустимо це зробити частково за рахунок грошової емісії. Інші джерела фінансування зарплати - це ліквідація непотрібних ланок держустанов, скорочення штатів апаратних працівників, "роздутих " в десятки разів порівняно з економічно стабільними країнами.

Необхідно змінити систему оподаткування заробітної плати шляхом зниження податкових ставок, стимулюючи тим самим вихід з тіньової економіки значної кількості підприємств, що збільшить надходження коштів у бюджет. Мінімальний рівень заробітної плати треба терміново і реально збільшити до рівня прожиткового мінімуму. Відповідно до декларації соціального прогресу і розвитку держава повинна забезпечити задовільний рівень життя своєму населенню.

В сфері матеріальної мотивації персоналу, враховуючи, що на підприємствах України склалися багаторічні традиції і певний досвід

матеріального стимулювання персоналу, який не можна повністю ігнорувати, особливо на перехідному етапі до ринкових відносин, найбільш прийнятним є поєднання і доповнення вітчизняного і зарубіжного досвіду.

Реалізація цих, а в подальшому й інших заходів з удосконалення системи оплати праці в Україні дозволило б наблизити величину частки зарплати у витратах на виробництво до рівня економічно розвинутих країн, а оплату робочої сили - до загальносвітових стандартів. Це зіграло б важливу роль у підвищенні рейтингу нашої країни.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України Про оплату праці. Режим доступу : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text
2. Кодекс законів про працю України. Режим доступу : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text
3. Постанова Кабінету Міністрів України «Питання надання у 2022 році застрахованим особам одноразової матеріальної допомоги у зв'язку із втратою частини заробітної плати (доходу), робота (економічна діяльність) яких тимчасово зупинена внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні» від 04 березня 2022 р. № 199
4. Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання оплати праці працівників державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, що фінансуються або дотуються з бюджету, в умовах воєнного стану» від 7 березня 2022 року № 221
5. Постанова Кабінету Міністрів України «Питання деяких виплат військовослужбовцям, особам рядового і начальницького складу, поліцейським та їх сім'ям під час дії воєнного стану» від 28 лютого 2022 р. № 168
6. Кабінет Міністрів «Про оплату праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників закладів і установ освіти і науки» [Текст] : постанова Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 р. № 822 / Україна. Кабінет Міністрів // Урядовий кур'єр. — 2019. — № 165.- 30 серпня. — С. 20-21.
7. Melnyk L. H., Derykolenko O. M., Mazin Yu. O., Matsenko O. I., Piven V. S. Modern Trends in the Development of Renewable Energy: the Experience of the EU and Leading Countries of the World // Механізм регулювання економіки. 2020. № 3. С. 117-133. https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/81810

8. Melnyk L., Sommer H., Kubatko O., Rabe M., Fedyna S. (2020). The economic and social drivers of renewable energy development in OECD countries. Problems and Perspectives in Management,18(4), 37-48. doi:10.21511/ppm.18(4).2020.04 https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/82719
9. Tu Yu-Xia, Kubatko O., Karintseva O., Piven V. (2021) Decarbonisation drivers and climate change concerns of developed economies. International Journal of Environment and Pollution. 2021. 69 (1-2), 112-129
10. Veklych O., Karintseva O., Yevdokymov A., Guillamon-Saorin E. (2020). Compensation mechanism for damage from ecosystem services deterioration: Constitutive characteristic. J. International Journal of Global Environmental Issues, 19(1-3), P. 129–142 https://doi.org/10.1504/IJGENVI.2020.114869
11. Бондар О.С. Правове регулювання оплати праці в Україні та Канаді: порівняльний аналіз [Текст]. Порівняльно - аналітичне право. — 2020. — № 4. — С. 334-342.
12. Васюренко Л.В. Економіко-соціальні чинники впливу на державне регулювання організації оплати праці [Текст]. Глобальні та національні проблеми економіки. — 2018. — № 23. — С. 60-63.
13. Ганін В.І., Попова Г. П. Методологічні аспекти аналізу прогресивності системи організації заробітної плати на підприємствах [Текст]. Ефективна економіка. — 2019. — № 11. — DOI: 10.32702/2307-2105-2019.11.44.
14. Гром А.І. Нормативно-правове регулювання обліку розрахунків оплати праці [Текст]. Вісник Київського інституту бізнесу та технологій : збірник наукових праць. — 2018. — № 2. — С. 76-77.
15. Гуцаленко Л.В., Білодон Д. Д. Прикладні програми для обліку розрахунків з оплати праці [Текст]. Ефективна економіка. — 2019. — № 10. — DOI: 10.32702/2307-2105-2019.10.3.

16. Дробязко С.І. Організація бухгалтерського обліку заробітної плати працівників підприємства [Текст]. Економіка та держава. — 2020. — № 1. — DOI: 10.32702/2306-6806.2020.1.4.
17. Дяченко А. В., Карінцева О. І., Тарасенко С. В., Харченко М. О., Мазін Ю. О., Кисельова К. С. Формування інноваційного інструментарію економічної політики в умовах розвитку світової економічної кризи 2019- 2020 рр. в Україні // Механізм регулювання економіки. 2021. № 3. С. 19- 37. https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/86419
18. Карлін М. І., Проць Н. В., Проць В. І. The role of the minimum wage in the system of implementing social justice for financing budget institutions [Електронний ресурс] = Роль мінімальної заробітної плати в системі дотримання соціальної справедливості при фінансуванні бюджетних установ. Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики. — 2020. — № 34. — С. 358-365.
19. 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.
20. Лівошко Т.В., Войтович Д. Г. Удосконалення впливу виплат заробітної плати на підприємстві [Текст]. Ефективна економіка. — 2018. — № 9.
21. Мартинюк Т. Режими праці й трудові гарантії в медзакладі під час війни [Електронний ресурс]/ https://www.golovbukh.ua/article/9349-trudovvdnosini-y-oplata-prats-v-medzaklad-pd-chas-vyni
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. Меліхова Т.О., Феофанова І. В., Магда Г. В. Удосконалення методики внутрішнього контролю утримань із заробітної плати та нарахувань на

фонд оплати праці [Текст]. Економіка та держава. — 2019. — № 1. — С. 89-94. — DOI: 10.32702/2306-6806.2019.1.89.

24. 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
25. Мельник О.І., Болехівський О. Д., Лаврук І. Г. Проблеми заробітної плати в Україні та шляхи їх вирішення [Текст]. Ефективна економіка. — 2019. — № 1. — DOI: 10.32702/2307-2105- 2019.1.31.
26. Михайленко О.В., Ніколаєнко С. М., Могилевська Є. О. Характеристика стану заробітної плати [Текст]. Глобальні та національні проблеми економіки. — 2018. — № 21. — С. 685-688.
27. Нові послуги від Державної служби зайнятості за понад 100 днів війни [Електронний ресурс] /https://www.kadrovik01.com.ua/news/7990-novposlugi-vd-derjavno-slujbi-zaynyatost-za-ponad-100-dnv-vyni
28. Нові трудові відносини під час війни: постатейне роз'яснення Мінекономіки [Електронний ресурс]/ https://news.dtkt.ua/labor/compensation/75544
29. Оплата праці держслужбовців під час війни [Електронний ресурс]/ https://zib.com.ua/ua/150842-oplata_praci_derzhavnih_sluzhbovciv_pid_ chas_viyni_ rozyasnen.html
30. Оплата праці під час війни: що робити підприємствам, що вимушено зупинили роботу [Електронний ресурс]/ http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/DG220041.html
31. Особливі умови праці під час війни: опубліковано Закон [Електронний ресурс]/ https://pon.org.ua/novyny/9336-osoblyvi-umovy-pracipid-chas-viiny-opublikovano-zakon.html
32. Очеретько Л.М., Багрій К. О. Удосконалення обліку витрат на оплату праці [Текст]. Інвестиції: практика та досвід. — 2018. — № 23. — С. 67-71. — DOI: 10.32702/2306-6814.2018.23.67.

33. Пижова М. О. Мінімальна заробітна плата як юридична гарантія оплати праці [Електронний ресурс]. Часопис цивілістики. — 2021. — № 40. — С. 56-60.
34. Пижова М.О. Особливості класифікацій юридичних гарантій реалізації прав на справедливу оплату праці [Електронний ресурс]. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція. — 2020. — Вип. 46. — С. 134-137.
35. Підлужна Н., Синько Н., Димитренко С. Оплата праці [Текст]. Вісник. Офіційно про податки. — 2018. — № 1-2. — С. 33- 36.
36. Подмешальська Ю.В., Бескоста Г. М., Стафійчук К. В. Аудит розрахунків з оплати праці [Текст]. Ефективна економіка. — 2017. — № 12.
37. Подмешальська Ю.В., Панченко А. М. Удосконалення організації обліку заробітної плати [Текст]. Інвестиції: практика та досвід. — 2020. — № 1. — DOI: 10.32702/2306 6814.2020.1.58.
38. Подолянчук О. А. Оплата праці та розрахунки з працівниками в умовах воєнного стану: трудові відносини та обліковий аспект [Електронний ресурс]. Ефективна економіка. — 2021. — № 12.
39. Самбор М.А. Додаткова доплата до грошового забезпечення поліцейських під час карантину: адміністративний розсуд уповноважених посадових осіб щодо ухвалення рішення про її виплату [Електронний ресурс]. Право і безпека. — 2021. — Т. 81, № 2. — С. 85-97.
40. Саченко С.І., Чижевська І. А. Економічна сутність оплати праці та її функції. Міжнародна науково-практична Інтернет-конференція «Облік, оподаткування і контроль: теорія та методологія», 27 грудня 2019 року, м. Тернопіль. С 124-126.
41. Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності у 2010-2021 роках [Електронний ресурс]/

http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2022/gdn/Zarp_ek_m/Zp_ek_m_u/arh _zpm_u.html. 43

42. Сотник І., Таранюк Л. Підприємництво, торгівля та біржова діяльність. – Суми: Університетська книга, 2018. – 572 с. https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/80114
43. Статистичний щорічник України за 2022 рік, за редакцією Вернер І. Є., Державна служба статистики України, 2023. 387 с.
44. Тарасова К.І., Піскун А. В. Особливості диференціації заробітної плати в Україні та країнах Європейського Союзу [Текст]. Молодий вчений. — 2019. — № 4. — С. 537-542.
45. Толуб'як В. С. Заробітна плата та її вплив на формування фінансових ресурсів системи пенсійного забезпечення. Теорія та практика державного управління. — 2017. — Вип. 2. — С. 242— 249.
46. Томчук О.Ф., Бельдій А. М. Удосконалення аналізу розрахунків з оплати праці сільськогосподарських підприємств [Текст]. Ефективна економіка. — 2019. — № 10. — DOI: 10.32702/2307-2105- 2019.10.57.
47. Фур'яка Я., Мінакова А. Все про оплату праці під час війни. ЮФ «Правовий Альянс» / [Електронний ресурс]/ https://biz.ligazakon.net/analitycs/210454_vse-pro-oplatu-prats-pd-chas-vynirekomendats-robotodavtsyam
48. Цимбалюк С.О. Індикатори оцінювання політики оплати праці у контексті реалізації принципів гідної праці [Текст]. Економіка та держава. — 2018. — № 4. — С. 12-16.
49. Чайка Т.Ю., Мардус Н. Ю., Логвінов Ю. А. Коефіцієнтний аналіз трудових ресурсів і витрат на оплату праці: розрахунок за фінансовою і статистичною звітністю та сучасні тенденції аналізу (на прикладі підприємств готельно-ресторанного бізнесу) [Текст]. Інвестиції: практика та досвід. — 2018. — № 22. — С. 90-96. — DOI: 10.32702/2306-6814.2018.22.90.

50. Шот А.П., Ващук О. О. Аналітичний огляд змін законодавства у сфері оплати праці [Текст]. Інвестиції: практика та досвід. — 2018. — № 5. — С. 41-44.
51. Ярошенко О.М., Луценко О. Є., Вапнярчук Н. М. Оптимізація оплати праці в Україні в умовах європеїзації економіки [Електронний ресурс]. Вісник Національної академії правових наук України. — 2021. — № 3. — С. 224-237.