

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра статистики та математичних методів в економіці

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня бакалавр

зі спеціальності 051 «Економіка»

за освітньою програмою «Бізнес-статистика та аналітика»

на тему: «Регіональний аналіз середньої заробітної плати в Україні»

Виконавець:

студент заочного факультету

Цідаєва Юлія Русланівна

Науковий керівник:

к.е.н., доцент

Милашко Ольга Генріхівна

Одеса 2024

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНЕ ПІДГРУНТЯ ФОРМУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ	6
1.1. Механізми формування, основні форми та системи заробітної плати.	6
1.2. Вплив державного регулювання на рівень заробітної плати	10
Висновок до розділу 1	12
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ДИНАМІКИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ	14
2.1. Дослідження темпів зростання/зниження номінальної та реальної заробітної плати.....	14
2.2. Аналіз середньої заробітної плати за видами економічної діяльності за 2012–2022 роки.....	17
2.3. Прогноз заробітної плати на основі аналітичного вирівнювання	23
Висновок до розділу 2	31
РОЗДІЛ 3. ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПО РЕГІОНАХ УКРАЇНИ.....	32
3.1 Фактори, що впливають на диференціації заробітної плати	32
3.2 Регіональна та галузева диференціація заробітної плати	34
3.3 Кореляційно-регресійний аналіз заробітної плати в Україні	40
Висновок до розділу 3	44
ВИСНОВКИ.....	46
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	48
ДОДАТКИ.....	50

ВСТУП

Актуальність теми. Уявімо Україну, де рівень життя істотно відрізняється залежно від того, де ви живете. У столиці та на заході країни люди заробляють значно більше, ніж на сході та півдні. Ця нерівність у заробітній платі веде до багатьох проблем, таких як міграція населення, депопуляція регіонів, соціальні та економічні негаразди. Чим же може бути актуальне дане дослідження?

По-перше, це допоможе віднайти шляхи для зменшення економічної нерівності. Тобто різкий контраст у заробітній платі між регіонами розриває країну на дві частини. Багатші регіони процвітають, а бідніші – занепадають. Це може призвести до соціальних заворушень, політичної нестабільності та загальмувати розвиток України в цілому. Низькі зарплати роблять бідні регіони непривабливими для інвесторів та нових бізнесів. Це веде до ще більшого занепаду та посилює економічну нерівність.

По-друге, це дослідження допоможе зрозуміти, як зменшити внутрішню міграцію. Люди їдуть з бідних регіонів у пошуках кращого життя, залишаючи свої сім'ї та домівки. Це шкодить як регіонам, які втрачають людський капітал, так і мегаполісам, які не справляються з напливом мігрантів. Війна з Росією ще більше загострила проблему регіональної нерівності, внутрішньої міграції та імміграції. Деякі регіони окуповані, інші – зруйновані. Це веде до масового безробіття, зниження заробітної плати та поглиблення соціальних проблем.

По-третє, в цілому дослідження направлене на пошук інструментів для покращення добробуту населення. Низька зарплата – це прямий шлях до бідності. Люди не можуть утримувати сім'ї, купувати необхідні речі та отримувати якісні освіту та медичне обслуговування. Це шкодить здоров'ю, демографії та майбутньому України.

У цілому дослідження регіонального аналізу середньої заробітної плати може допомогти: зрозуміти причини та масштаби економічної нерівності в Україні; розробити політику, спрямовану на зменшення цієї нерівності та

стимулювання економічного розвитку в усіх регіонах країни; створити кращі умови життя для людей в усіх куточках України.

Проблеми, пов'язані з розміром середньої заробітної плати в різних регіонах України останнім часом є об'єктом дослідження багатьох вчених, а саме: Ткача Є., Грушевої А., Холявко К., Шевчука В., Кустовської О., Безродної Т., Пижової М., Баранова В., Кваснікової Г. та інших.

Метою даної кваліфікаційної роботи є проведення регіонального аналізу середньої заробітної плати в Україні.

Для досягнення поставленої мети в кваліфікаційній роботі необхідно вирішити наступні **завдання**:

- 1) вивчити механізми формування, основні форми та системи заробітної плати;
- 2) проаналізувати вплив державного регулювання на рівень заробітної плати;
- 3) дослідити темпи зростання/зниження номінальної та реальної заробітної плати;
- 4) провести аналіз середньої заробітної плати за видами економічної діяльності за 2012–2022 роки;
- 5) сформулювати прогноз заробітної плати на основі аналітичного вирівнювання;
- 6) визначити фактори, що впливають на диференціацію заробітної плати;
- 7) провести аналіз регіональної та галузевої диференціації заробітної плати;
- 8) здійснити кореляційно-регресійний аналіз заробітної плати в Україні.

Предметом дослідження кваліфікаційної роботи є регіональні особливості диференціації середньої заробітної плати в Україні.

Об'єктом дослідження є середня заробітна плата в регіонах України.

При виконанні кваліфікаційної роботи використовувались такі статистичні методи як: метод статистичного групування, метод відносних та середніх величин, методи аналізу рядів динаміки, метод інтегральної оцінки, кореляційно-регресійний аналіз, графічний метод. Для обробки та аналізу інформації використовувалися Microsoft Excel та Microsoft Word.

Інформаційною базою дослідження є наукові публікації вітчизняних та зарубіжних учених, нормативно-правові акти України, офіційні статистичні дані, електронні ресурси офіційних веб-сайтів Державної служби статистики та державних установ, матеріали науково-практичних конференцій, монографічних досліджень та інші фахові видання.

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, містить список використаної літератури та додатки.

У першому розділі кваліфікаційної роботи було досліджено теоретичні аспекти формування заробітної плати. Було розглянуто механізми, що впливають на її рівень, а також основні форми та системи оплати праці. Окрема увага була приділена впливу державного регулювання на заробітну плату.

У другому розділі кваліфікаційної роботи було проведено аналіз динаміки заробітної плати в Україні за період з 2012 по 2022 роки. Досліджено темпи зростання/зниження номінальної та реальної заробітної плати, а також проведено аналіз середньої заробітної плати за видами економічної діяльності. Окрема увага була приділена прогнозуванню заробітної плати на основі аналітичного вирівнювання.

У третьому розділі кваліфікаційної роботи було досліджено рівень диференціації заробітної плати по регіонах України. Визначено фактори, що впливають на цю диференціацію, а також проведено аналіз регіональної та галузевої диференціації заробітної плати. Проведено кореляційно-регресійний аналіз заробітної плати в Україні.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНЕ ПІДґРУНТЯ ФОРМУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

1.1. Механізми формування, основні форми та системи заробітної плати

Дослідження природи заробітної плати знайшли свій початок ще в часи послідовників класичної економічної школи, таких як Вільям Петті та Девід Рікардо. У їхніх концепціях заробітна плата розглядалася як ціна праці, яка визначалася як мінімальна сума для забезпечення працівника засобами існування. Згодом ця концепція еволюціонувала.

Сучасні дослідження, зокрема ті, що проводить Ірина Лепьохіна, показують, що заробітна плата в сучасній економіці відображає не лише індивідуальні потреби працівника, а й активність підприємства та навіть економіки в цілому. Закон України «Про оплату праці» визначає заробітну плату як винагороду, обчислену, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівнику за виконану роботу за умовами трудового договору.

Успішність визначення розміру заробітної плати залежить від кількох факторів таких як попит і пропозиція на ринку праці, рівень конкурентоспроможності та професійні якості працівника. Важливо враховувати й вплив роботодавця на цей процес, оскільки заробітна плата має велике значення як для фінансових результатів підприємства, так і для мотивації та продуктивності працівників. Крім того, держава може впливати на розмір заробітної плати, встановлюючи мінімальні ставки.

Зважаючи на те, що заробітна плата виступає основним джерелом доходу для населення України і водночас є ключовим мотиваційним чинником для працівників, важливо, щоб рівень заробітної плати відповідав функціям, які він виконує: стимулюючої, відтворювальної, соціальної, мотиваційної, обліково–виробничої та функції формування платоспроможного попиту. Нижче представлено більш детальний огляд цих функцій.

1. Відтворювальна функція: заробітна плата повинна забезпечувати працівників та їх сім'ї необхідними життєвими благами.

2. Стимулююча (або мотивуюча) функція: заробітна плата повинна залежати від особистого внеску працівника і фінансових результатів підприємства, стимулюючи тим самим ефективність.

3. Оптимізаційна функція: заробітна плата повинна зростати пропорційно продуктивності праці, щоб визначати справедливий рівень компенсації.

4. Соціальна функція: заробітна плата повинна бути рівною та недискримінаційною за однакових умов, сприяючи соціальній справедливості.

5. Регулююча функція: заробітна плата повинна адаптуватися під впливом попиту та пропозиції, розміщення трудових ресурсів та інших факторів.

6. Захисна функція: заробітна плата, яку отримує працівник, повинна бути не менше за мінімальну, щоб забезпечити його базові потреби.

7. Виховна функція: процес отримання заробітної плати має виховний аспект, вказуючи працівникові на важливість забезпечення своєї родини необхідними благами.

Серед представлених функцій заробітної плати, відтворювальна та стимулююча є ключовими, оскільки вони є необхідними передумовами для економічного розвитку. Відтворювальна функція грає визначальну роль у забезпеченні рівня добробуту та у запобіганні збіднінню населення. Однак дослідження Балана О. Д. та Савченка Ю. К. свідчать про те, що в 2018 році реальний розмір заробітної плати залишався низьким, порівняно з іншими країнами Європи, що вказує на те, що вона не виконує відтворювальну функцію в повному обсязі.

Оптимізаційна та стимулююча функції взаємодіють та повинні стимулювати працівників до підвищення продуктивності, сприяючи таким чином поліпшенню діяльності підприємства. Це, в свою чергу, може впливати на розвиток національної економіки в довгостроковому плані. Однак соціальна функція не реалізується в повному обсязі, що підкреслює Лаптев В. І., наголошуючи на проблемі гендерної нерівності, особливо в оплаті праці жінок.

При встановленні заробітної плати важливо керуватися принципами справедливості, матеріальної зацікавленості, гарантованості, раціонального співвідношення темпів зростання продуктивності та оплати праці, плановості оплати праці, а також простоти та логічності. Державне регулювання та принцип рівної оплати за рівну працю також повинні бути враховані для забезпечення справедливого та ефективного системного підходу до визначення заробітної плати.

Лаптев, у своєму дослідженні, розглядає взаємозв'язок між різними функціями заробітної плати та принципами, що лежать в основі її формування. Наприклад, відтворювальна функція взаємодіє з принципом постійного зростання як номінальної, так і реальної заробітної плати, оскільки це сприяє збагаченню населення. Соціальна функція пов'язана з принципами рівної оплати за однакову працю та принципами простоти та логічності. Стимулююча функція тісно пов'язана з принципом самостійності підприємств у визначенні заробітної плати, а також принципом рівної оплати, і так далі.

Важливо відзначити, що хоча для працівника заробітна плата є значущим відтворювальним чинником, її також необхідно розглядати з позицій підприємств та держави. З точки зору підприємства заробітна плата є витратою, і тому роботодавець прагне оптимізувати її розміри для отримання більшого прибутку. Тут важливі також законодавчі обмеження, ринкова ситуація та особливості виробництва.

Загалом, формування заробітної плати є складним процесом, на який впливає множина чинників. До цих чинників належать законодавчі обмеження, ринкові умови, конкурентоспроможність робочої сили, а також суб'єктивні фактори, такі як традиції та консерватизм мислення керівників, які можуть впливати на розмір заробітної плати. Калінічук наголошує на тому, що для ефективної системи формування оплати праці важливі мета (досягнення ефективності підприємства) та завдання (забезпечення репродукції робочої сили та конкурентоспроможності працівників), які повинні враховувати різні функції та принципи.

Модель Якоба Мінсера (1922–2006) стала значущим внеском в розуміння процесів формування заробітної плати. У своїх дослідженнях вчений вперше акцентував увагу на навчанні, сфері діяльності та набутому досвіді як на важливих інвестиційних можливостях. Мінсер розвивав концепцію людського капіталу, стверджуючи, що освіта та професійна підготовка є ключовими передумовами для економічних та демографічних змін.

Дослідник підкреслював, що індекси людського капіталу мають більший вплив на середні доходи у країні, ніж показники фізичного капіталу на одиницю праці. Відзначавши важливість зростання людського капіталу, він вказував на взаємозв'язок між навчанням та економічним розвитком, де збільшення інвестицій у навчання впливає на підвищення заробітної плати.

Мінсер підкреслював, що витрати працівника на освіту для певної професії визначають рівень його заробітної плати. Також враховувався чинник жертви недоотриманого доходу під час навчання, що впливає на підвищення заробітної плати у порівнянні з працівником, який вирушив на ринок праці без попереднього навчання.

Отже, рівняння Мінсера – модель, що представляє заробітну плату як функцію від пройденого навчання і отриманого досвіду роботи, названа на честь Джейкоба Мінсера. Вона була розроблена в 1958 році, і стала традиційною оцінкою вигідності вкладень в людський капітал. За словами відомого канадського економіста Томаса Лем'є: «Рівняння Мінсера – це одна з найбільш широко використовуваних моделей в емпіричній економіці».

В одній з базових постановок логарифм заробітної плати представляється у вигляді суми кількості років навчання і квадратичної функції від кількості років трудового стажу:

$$\ln \omega = \ln \omega_0 + ps + \beta_1 x + \beta_2 x^2, \quad (1.1)$$

де ω – заробітна плата (ω_0 – заробітна плата людини без освіти і без досвіду роботи);

s – кількість років навчання;

x – кількість років трудового стажу;

параметри p , β_1 , та β_2 – внесок навчання і досвіду відповідно.

Крім того, Мінсер вказував на екзогенні фактори, такі як стать, національність, наявність чи відсутність дітей, регіон, розмір населеного пункту, які можуть впливати на розмір заробітної плати.

Загалом, заробітна плата виявляється складною економічною категорією, що залежить від особливостей працівників, стратегій підприємств та регулювання держави. Розуміння цих взаємозв'язків є ключовим для вивчення економічних процесів.

1.2. Вплив державного регулювання на рівень заробітної плати

Державне регулювання грає значущу роль у визначенні рівня заробітної плати та забезпеченні справедливого та економічно обґрунтованого розподілу доходів населення. Вплив держави на рівень заробітної плати виявляється через ряд нормативно–правових та економічних інструментів:

1. Мінімальна заробітна плата: держава встановлює мінімальний розмір заробітної плати, який визначає найнижчий законний рівень оплати праці. Це сприяє захисту прав працівників та гарантує їм достойний рівень життя.

2. Податкова політика: зміни в податковій системі можуть впливати на розмір наявного доходу працівників. Зниження податкових ставок для працівників може збільшити їхні реальні доходи.

3. Соціальні програми та гарантії: державні соціальні програми, такі як страхування на випадок безробіття та пенсійні виплати, можуть впливати на загальний рівень соціального забезпечення працівників.

4. Колективні договори та угоди: уряд може сприяти укладанню колективних договорів та угод між роботодавцями та профспілками, що може призвести до підвищення заробітної плати та удосконалення умов праці.

5. Економічна політика: державна економічна політика, така як інфляційна та макроекономічна стабільність, також має вплив на покупну спроможність громадян та, відповідно, на їхню заробітну плату.

6. Освітні та професійні програми: інвестиції в освіту та професійний розвиток можуть підвищити кваліфікацію працівників і вплинути на рівень їхньої заробітної плати.

Важливо збалансувати державний вплив так, щоб стимулювати економічний розвиток та соціальну справедливість. Це може включати в себе заходи, спрямовані на підтримку бізнесу та створення нових робочих місць, а також заходи для захисту працівників від експлуатації та недостойних умов праці.

Україна має ретельно визначену нормативно–правову базу, яка регулює питання оплати праці. В цей перелік входять Конституція України, Кодекс законів про працю, Господарський кодекс України, Податковий кодекс України та інші важливі правові акти, такі як Закон України «Про оплату праці», Закон України «Про прожитковий мінімум», інструктивні укази президента, зокрема «Про Концепцію дальшого реформування оплати праці в Україні». Крім того, Україна ратифікувала Конвенції Міжнародної організації праці (МОП), включаючи ті, що стосуються захисту заробітної плати та встановлення мінімальної заробітної плати.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці», заробітна плата корелює зі складністю та умовами виконуваної роботи, професійно–діловими якостями працівника, результатами його праці та господарською діяльністю підприємства. Це дозволяє враховувати принципи справедливості, рівності та пропорційності у формуванні заробітної плати.

Зазначено, що структура заробітної плати включає основну, додаткову та інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Такий підхід на законодавчому рівні визначає механізм винагородження за понаднормову або особливо успішно виконану роботу, що сприяє стимулюючій функції заробітної плати.

Стаття 7 Закону «Про оплату праці» визначає, що система оплати повинна ґрунтуватися на кваліфікації працівників та складності виконуваних робіт, що забезпечує принцип справедливості у формуванні заробітної плати. Важливо

також визначити інструменти для законодавчого регулювання розміру заробітної плати в країні.

Відповідно до статті 8 Закону України «Про оплату праці», «держава регулює систему оплати праці працівників на підприємствах всіх форм власності, визначаючи розмір мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, а також встановлюючи умови та розміри оплати праці керівників підприємств, що базуються на державній або комунальній власності, і працівників підприємств, установ та організацій, які фінансуються або дотуються з бюджету, а також шляхом оподаткування доходів працівників». Таким чином, ключовим інструментом державного впливу стає мінімальна заробітна плата, яка залежить від прожиткового мінімуму та мінімальних потреб працівників і їх сімей для нормального життя.

Стаття 24 Закону «Про оплату праці» також надає гарантії періодичності виплат, які повинні здійснюватися не рідше, ніж двічі на місяць. Це взяття разом з іншими нормами дозволяє ефективно втілювати захисну функцію заробітної плати, спрямовану на захист мінімальних потреб працівників та їх соціального добробуту.

Таким чином, в Україні встановлено чіткий нормативно–правовий механізм регулювання процесу визначення заробітної плати на підприємствах, спрямований на ефективний захист мінімальних потреб працівників.

Висновок до розділу 1

У першому розділі розглянуто основні аспекти та механізми, які визначають рівень заробітної плати. Також висвітлено ключові теоретичні концепції, зокрема модель Мінсера, яка розглядає заробітну плату як функцію від навчання та досвіду роботи. Це дозволяє розуміти, як освіта та трудовий стаж впливають на розмір оплати праці.

Досліджено важливість ролі, що відіграє держава у визначенні заробітної плати через процес регулювання. Зокрема, аналізується вплив державних заходів на стабільність та рівень оплати праці. Цей аспект підкреслює важливість

взаємодії між економічною теорією та практичною реалізацією державних політик у сфері заробітної плати.

В цілому, перший розділ виконав важливу роль у створенні теоретичного фундаменту для подальших досліджень формування заробітної плати. Здобуті знання про механізми, форми та системи оплати праці, а також вплив державного регулювання, становлять основу для подальшого розвитку теми у наступних розділах дослідження.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ДИНАМІКИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ

2.1. Дослідження темпів зростання/зниження номінальної та реальної заробітної плати

Аби наочно продемонструвати та глибше зрозуміти як змінюється заробітна плата в динаміці, використаємо статистичні методи та проаналізуємо її стан за період з 2012 по 2022 роки.

У процесі аналізу динаміки розраховують і використовують наступні аналітичні показники динаміки: абсолютний приріст, темп росту, темп приросту і абсолютне значення одного відсотка приросту. Якщо кожний рівень порівнюється з попереднім, то отримують ланцюгові показники динаміки, а якщо кожний рівень порівнюють з одним і тим же рівнем, взятим за базу порівняння, то такі показники називаються базисними.

Розрахуємо та розташуємо отримані результати в таблиці 2.1 (вихідні дані розташовані в додатку А).

Таблиця 2.1

Динаміка середньомісячної номінальної заробітної плати штатних працівників в Україні за період 2012–2022 рр.

Рік	Середньомісячна заробітна плата, грн	Ланцюгові показники				Базисні показники		
		Δ, грн	T _p , %	T _{пр} , %	A, грн	Δ, грн	T _p , %	T _{пр} , %
2012	3041	0	0	0	0	0	100	0
2013	3282	241	107,9	7,9	30,41	241,0	107,9	7,9
2014	3480	198	106,0	6,0	32,82	439,0	114,4	14,4
2015	4195	715	120,5	20,5	34,80	1154,0	137,9	37,9
2016	5183	988	123,6	23,6	41,95	2142,0	170,4	70,4
2017	7104	1921	137,1	37,1	51,83	4063,0	233,6	133,6
2018	8865	1761	124,8	24,8	71,04	5824,0	291,5	191,5
2019	10497	1632	118,4	18,4	88,65	7456,0	345,2	245,2
2020	11591	1094	110,4	10,4	104,97	8550,0	381,2	281,2
2021	14014	2423	120,9	20,9	115,91	10973,0	460,8	360,8
2022	14847	833	105,9	5,9	140,14	11806,0	488,2	388,2
Сума	86099	11806	—	—	—	—	—	—

Джерело: побудовано автором на основі офіційних статистичних даних [1].

Також слід зазначити, що динамічні ряди складаються з багатьох варіаційних рівнів, а тому, як будь-яка статистична сукупність, вони потребують деяких узагальнюючих характеристик. Для цього вираховують середні показники: середні рівні ряду, середні абсолютні прирости, середні темпи росту і приросту:

$$\bar{Y} = \frac{\sum Y_{2012-2022}}{n} = \frac{86099}{11} = 7827,2 \text{ грн}$$

$$\overline{\Delta_y} = \frac{\sum \Delta_{y(2012-2022)}^{\text{л}}}{t} = \frac{11806}{10} = 1180,6 \text{ грн}$$

$$\overline{T_p} = \sqrt[t]{\frac{Y_{2022}}{Y_{2012}}} = \sqrt[10]{\frac{14847}{3041}} = 1,172$$

$$\overline{T_{\text{пр}}} = (\overline{T_p} - 1) * 100\% = (1,172 - 1) * 100\% = 17,2\%$$

Таким чином, у 2022 році порівняно з 2021 середньомісячна номінальна заробітна плата збільшилася на 833 грн або на 5,9%, а у 2022 році порівняно з 2012 – збільшилася на 11806 грн або в 4,9 рази. При цьому кожен відсоток приросту складав 140,14 грн. Тобто за період 2013–2022 рр. середньомісячна номінальна заробітна плата щорічно в середньому зростала на 1180,6 грн або на 17,2%. Також слід зазначити, що за період 2012–2022 рр. середньомісячна номінальна заробітна плата в середньому щорічно складала 7827,2 грн.

Для належної оцінки впливу змін заробітної плати на купівельну спроможність працівників статистисти використовують інший показник — реальну заробітну плату. Це зображення номінальної зарплати не в кількості грошових одиниць, а в кількості товарів і послуг, яку на неї можна придбати. Реальна зарплата жорстко прив'язана до існуючих цін споживчих товарів і послуг. В її обрахунку враховується рівень інфляції та податків.

Отож скоригуємо номінальну заробітку плату на індекс споживчих цін (рівень інфляції) і отримаємо реальну заробітну плату, тобто поділимо рівень номінальної зарплати на ІСЦ. (додаток Б). Так само, як і для номінальної, проведемо статистичний аналіз і для реальної заробітної плати.

Таблиця 2.2

Динаміка середньомісячної реальної заробітної плати штатних працівників в Україні за період 2012–2022 рр.

Рік	Середньомісячна заробітна плата, грн	Ланцюгові показники				Базисні показники		
		Δ, грн	T _p , %	T _{пр} , %	A, грн	Δ, грн	T _p , %	T _{пр} , %
2012	3047	0	0	0	0	0	100	0
2013	3266	219	107,2	7,2	30,47	219,0	107,2	7,2
2014	2786	-480	85,3	-14,7	32,66	-261,0	91,4	-8,6
2015	2927	141	105,1	5,1	27,86	-120,0	96,1	-3,9
2016	4611	1684	157,5	57,5	29,27	1564,0	151,3	51,3
2017	6248	1637	135,5	35,5	46,11	3201,0	205,1	105,1
2018	8074	1826	129,2	29,2	62,48	5027,0	265,0	165,0
2019	10084	2010	124,9	24,9	80,74	7037,0	330,9	230,9
2020	11039	955	109,5	9,5	100,84	7992,0	362,3	262,3
2021	12740	1701	115,4	15,4	110,39	9693,0	418,1	318,1
2022	11727	-1013	92,0	-8,0	127,40	8680,0	384,9	284,9
Сума	76549	8680	–	–	–	–	–	–

Джерело: побудовано автором на основі офіційних статистичних даних [1].

$$\bar{Y} = \frac{\sum Y_{2012-2022}}{n} = \frac{76549}{11} = 6959 \text{ грн}$$

$$\overline{\Delta_y} = \frac{\sum \Delta_{y(2012-2022)}}{t} = \frac{8680}{10} = 868 \text{ грн}$$

$$\overline{T_p} = \sqrt[t]{\frac{Y_{2022}}{Y_{2012}}} = \sqrt[10]{\frac{11727}{3047}} = 1,144$$

$$\overline{T_{пр}} = (\overline{T_p} - 1) * 100\% = (1,144 - 1) * 100\% = 14,4\%$$

Таким чином, у 2022 році порівняно з 2021 середньомісячна реальна заробітна плата зменшилася на 1013 грн на 8%, а у 2022 році порівняно з 2012 – збільшилася на 8680 грн або в 3,8 рази. При цьому кожен відсоток приросту складав 127,40 грн. Тобто за період 2013–2022 рр. середньомісячна реальна заробітна плата щорічно в середньому зростала на 868 грн або на 14,4%. Також слід зазначити, що за період 2012–2022 рр. середньомісячна реальна заробітна плата в середньому щорічно складала 6959 грн.

На рисунку 2.1 відображено середньомісячну номінальну та реальну заробітну плату за кожен рік вказаного періоду. Протягом усього аналізованого

періоду спостерігається тенденція до зростання обох показників, однак реальна заробітна плата у 2022 році порівняно з 2021 роком значно знизилася, оскільки рівень інфляції зріс на 16,6%.

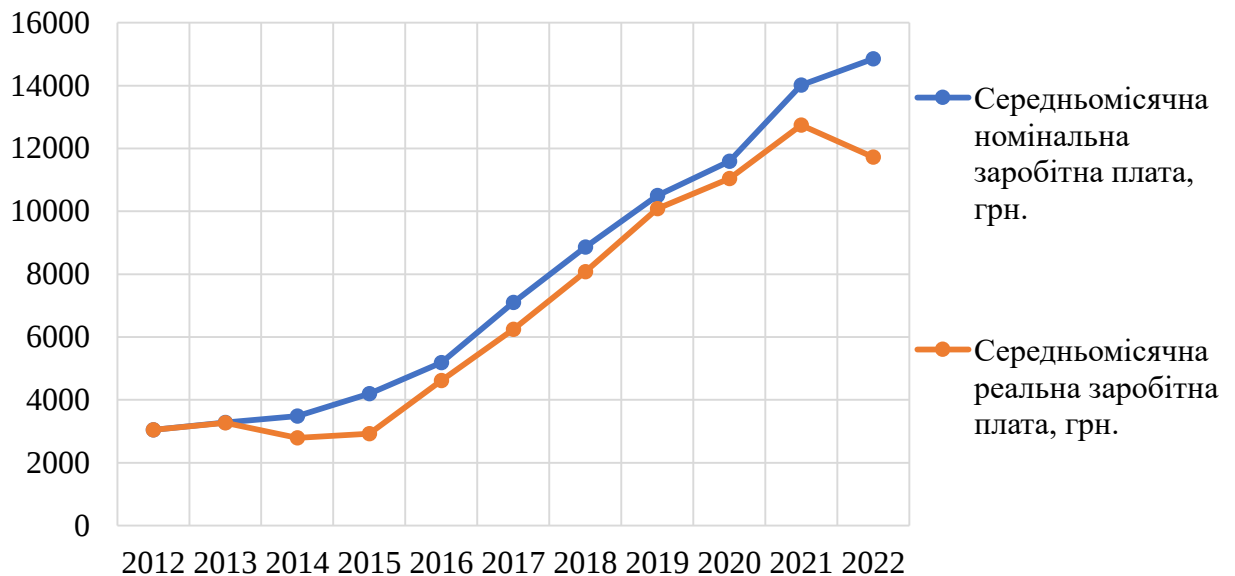


Рис. 2.1. Динаміка середньомісячної номінальної та реальної заробітної плати за період 2012–2022 рр. в Україні

Джерело: побудовано автором на основі офіційних статистичних даних [1].

Коефіцієнт випередження показує у скільки разів середній приріст одного показника більший від середнього приросту іншого показника.

$$K_{\text{випередження}} = \frac{\overline{T_{\text{пр}}}(\text{номінальної заробітної плати})}{\overline{T_{\text{пр}}}(\text{реальної заробітної плати})} = \frac{17,2}{14,4} = 1,2$$

В Україні за період 2013–2022 рр. відносна швидкість зростання номінальної заробітної плати перевищує відносну швидкість зростання реальної заробітної плати в 1,2 рази.

2.2. Аналіз середньої заробітної плати за видами економічної діяльності за 2012–2022 роки

Проаналізуємо розмір заробітної плати за видами економічної діяльності за 2012 та 2022 рік (додаток А). Цей аналіз наочно відобразить сфери з

найбільшою і найменшою заробітною платою, а також зміни, які відбулись за 10 років на ринку праці.

Отож, у 2012 році найбільша заробітна плата в Україні була у таких сферах економічної діяльності:

1. Авіаційний транспорт – 9 996 грн
2. Фінансова та страхова діяльність – 6 077 грн
3. Інформація та телекомунікація – 4 360 грн

Найменша заробітна плата у 2012 році в Україні була у таких сферах економічної діяльності:

1. Поштова та кур'єрська діяльність – 1 845 грн
2. Тимчасове розміщування й організація харчування – 2 020 грн
3. Сільське господарство – 2 024 грн

У 2022 році найбільша заробітна плата в Україні була у таких сферах економічної діяльності:

1. Інформація та телекомунікація – 30 829 грн
2. Фінансова та страхова діяльність – 27 986 грн
3. Авіаційний транспорт – 24 963 грн

Найменша заробітна плата у 2022 році в Україні була у таких сферах економічної діяльності:

1. Поштова та кур'єрська діяльність – 8 592 грн
2. Тимчасове розміщування й організація харчування – 9 367 грн
3. Будівництво – 9 781 грн

Як бачимо, поштова та кур'єрська діяльність і в 2012 , і в 2022 році мала найменший розмір заробітної плати. Також варто зазначити, що усі три сфери з найбільшим розміром заробітної плати з 2012 року залишились і для 2022 року.

Таблиця 2.3

Середньомісячна номінальна заробітна плата за видами економічної діяльності у 2012 та 2022 роках в Україні за зростанням від найменшої до найбільшої

Вид діяльності	2012	Вид діяльності	2022
поштова та кур'єрська діяльність	1845	поштова та кур'єрська діяльність	8592
Тимчасове розміщування й організація харчування	2020	Тимчасове розміщування й організація харчування	9367
з них сільське господарство	2024	Будівництво	9781
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	2094	функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури	10469
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	2186	діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг	11050
з них охорона здоров'я	2204	Операції з нерухомим майном	11560
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	2298	Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	11567
Операції з нерухомим майном	2384	Освіта	11999
Освіта	2532	з них сільське господарство	12243
Будівництво	2543	Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	12291
функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури	2579	Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	13061
Надання інших видів послуг	2601	наземний і трубопровідний транспорт	13111
діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг	2611	Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	13731
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	2739	Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	13738
водний транспорт	2908	з них охорона здоров'я	14002
наземний і трубопровідний транспорт	2977	Надання інших видів послуг	14554
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	3017	складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту	14763
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	3405	водний транспорт	14773
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	3432	Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	15103
Промисловість	3497	Промисловість	15176
з неї наукові дослідження та розробки	3805	з неї наукові дослідження та розробки	16360
складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту	3848	Професійна, наукова та технічна діяльність	20497
Професійна, наукова та технічна діяльність	4287	Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	20764
Інформація та телекомунікації	4360	авіаційний транспорт	24963
Фінансова та страхова діяльність	6077	Фінансова та страхова діяльність	27986
авіаційний транспорт	9996	Інформація та телекомунікації	30829

Джерело: побудовано автором на основі офіційних статистичних даних [1].

Сфера інформації та телекомунікацій охоплює такі види економічної діяльності: видавництво; виробництво кіно— та відеофільмів, телевізійних програм, видання звукозаписів, діяльність у сфері радіо— та телевізійного

мовлення, комп'ютерне програмування, надання інформаційних послуг, надання телекомунікаційних послуг. Близько двох третин послуг, тобто 72%, що надаються суб'єктами господарювання сфери інформації та телекомунікацій, припадають на послуги зв'язку.

У сучасних умовах галузь телекомунікацій відноситься до однієї з найбільш стратегічно важливих галузей, що забезпечують функціонування всіх систем й інститутів національної економіки. Ринок телекомунікаційних послуг динамічно розвивається, представляючи собою основу входження України в міжнародний інформаційний та економічний простір.

Що стосується діяльності телекомунікаційних підприємств, то їх розвиток повинен базуватися на постійному моніторингу ринку телекомунікаційних послуг та удосконаленні їх технологічної складової, без якої надалі існування таких підприємств неможливе. Повсюдне застосування телекомунікаційних технологій є каталізатором розвитку інвестиційної привабливості, що прискорює становлення інформаційного суспільства, сприяє підвищенню рівня життя та добробуту населення. Крім того, телекомунікації – це наукомістка та інноваційна сфера. Тобто розвиток у сфері Інформації та телекомунікацій потягне за собою розвиток не тільки промисловості, будівництві, логістики та ін., а також розвиток у сфері освіти.

Основною діяльністю страхових компаній на фінансовому ринку є надання страхових послуг як виду цивільно–правових відносин щодо захисту майнових інтересів громадян та юридичних осіб у разі настання страхових випадків, визначених угодою страхування або законодавством, за рахунок грошових фондів, що формуються шляхом сплати громадянами та юридичними особами страхових платежів (страхових внесків, страхових премій) та доходів від розміщення коштів цих фондів. Страхові компанії для забезпечення власних потреб можуть проводити інші господарські операції.

Проблеми страхового ринку ведуть за собою проблеми щодо діяльності страхових компаній на фінансовому ринку, яких є чимало, зокрема:

- недостатній розвиток страхового ринку (як ризикових видів страхування, так і страхування життя);
- недостатній рівень захисту прав споживачів фінансових послуг;
- надмірна кількість страхових компаній та низький відсоток реально застрахованих ризиків;
- недостатня капіталізація страхових компаній та слабкий розвиток національного страхового ринку;
- велика кількість кептивних страхових компаній;
- відсутність механізмів гарантування зобов'язань страховика у разі його банкрутства; доволі складна процедура отримання відшкодування у разі настання страхового випадку;
- відсутність достовірної і повної інформації про діяльність страхових компаній.

Актуальною проблемою страхових компаній на фінансовому ринку, є відсутність довіри населення й господарських суб'єктів до страхових компаній, яка до цих пір не відновлена повною мірою.

Для подолання проблем страхових компаній на фінансовому ринку України необхідно:

1. Розвивати сучасну інфраструктуру страхового ринку, виробити єдині методичні принципи організації і здійснення страхового посередництва; визначити повний перелік вимог до страхових брокерів, страхових агентів.
2. Підвищити рівень прозорості страхових компаній і страхового ринку, створити єдину базу даних страховиків і реєстри незалежних посередників, організувати роботу бюро страхових історій.
3. Встановити вимоги до платоспроможності страхових компаній на основі оцінки ризиків та якості активів страховика.
4. Забезпечити правову основу для введення постійного контролю за фінансовою діяльністю і станом страхових компаній, зобов'язавши страховиків поступово впроваджувати і систему управління ризиками страхового портфелю відповідно до вимог Solvency II.

5. Виробити механізми протидії порушенням термінів виплат страхового відшкодування та врегулювання ситуацій відмов від виплат, що підвищуватиме довіру населення до страхових компаній.

6. Посилити контроль за операціями вихідного перестрахування та продовжити реформування системи оподаткування страховиків з метою мінімізації шахрайських операцій з фінансовими ресурсами.

На сьогодні існує безліч проблем щодо діяльності страхових компаній на фінансовому ринку, наведені заходи сприятимуть подоланню кризових тенденцій на страховому ринку України, значно поліпшать фінансовий стан страхових компаній, позитивно вплинуть на розвиток фінансового ринку в цілому. Основними напрямками вдосконалення діяльності страхових компаній на фінансовому ринку є: активізувати страхову діяльність за рахунок підвищення попиту на страхові послуги; посилити фінансову безпеку на фінансовому ринку.

Авіаційна галузь є ключовим фактором глобального економічного розвитку. Більше третини усіх торгів за коштами відправляється по повітрю, що робить авіацію одним із ключових бізнесів у всьому світі. Авіація забезпечує єдину у світі швидку транспортну мережу, що робить її необхідною для бізнесу. Це генерує економічне зростання, створює робочі місця та полегшує міжнародну торгівлю та туризм.

За останній період, згідно з останніми оцінками Міжгалузевої групи дій з повітряного транспорту (АТАГ), загальний економічний вплив (прямий, непрямий, індукований та пов'язаний з туризмом) світової авіаційної галузі досяг 2,7 трильйона доларів США, що становить близько 3,5 відсотка світового валового внутрішнього продукту (ВВП). АТАГ була опублікувала доповідь *Aviation: Benefits Beyond Borders*, в якій досліджувалися різні способи, за допомогою яких авіаційна галузь робить свій внесок у світову економіку, а також як вона сприяє сталому розвитку. Даний звіт широко цитується засобами масової інформації і тим самим спонукає до більш розширеного погляду на те, як авіаційна галузь створює робочі місця та стимулює економічне зростання держави.

Отже, авіаційна галузь є однією з найважливіших галузей у світі. Її розвиток, технічні та сервісні досягнення роблять одні із найбільших внесків у розвиток сучасного суспільства. Відтоді як перший реактивний лайнер здійснив політ у 1949 році, використання комерційної авіації зросло більш ніж у сімдесят разів. Це зростання не зрівняється з будь-яким іншим основним видом транспорту і є важливим для економічного прогресу. Для України важливо продовжувати розвивати авіаційний транспорт, однак наразі ця галузь переживає спад, оскільки війна в Україні досі триває.

Заробітна плата відіграє важливу роль у розвитку будь-якої галузі. Ось деякі способи, які ілюструють, як вона може впливати:

1. Мотивація працівників: задоволеність працівників зарплатою може позитивно впливати на їхню продуктивність і ефективність. Висока зарплата може служити стимулом для вдосконалення навичок, само мотивації та залучення кваліфікованих спеціалістів.

2. Конкурентоспроможність на ринку праці: якщо галузь пропонує конкурентоспроможні зарплати, вона може привертати та утримувати висококваліфікованих працівників. Це важливо для забезпечення наявності необхідних ресурсів і здатності конкурувати з іншими галузями.

3. Інновації та дослідження: висока заробітна плата може сприяти розвитку інновацій та досліджень в галузі. Коли працівники відчують, що їхні зусилля і таланти відзначаються достойною оплатою, це може стимулювати їх до впровадження нових ідей та технологій.

4. Розвиток економіки регіону: галузь з високими зарплатами може сприяти розвитку економіки регіону. Зарплати працівників є джерелом доходу, яке використовується для покупки товарів і послуг. Це може підтримувати місцевий бізнес і стимулювати економічний зріст.

5. Підвищення якості працівників: із високою зарплатою галузь може привертати і утримувати висококваліфікованих працівників, що може підвищити якість роботи та конкурентоспроможність.

6. Соціальна стабільність: адекватна заробітна плата сприяє соціальній стабільності, зменшуючи ризик конфліктів та неситуаційних подій у галузі. Задоволеність працівників своєю оплатою може впливати на позитивний клімат в колективі та знижувати текучість кадрів.

7. Здатність привертати інвестиції: галузі з конкурентоспроможними зарплатами можуть бути більш привабливими для інвесторів, що може призвести до збільшення капіталовкладень та розвитку нових проектів.

Загалом, заробітна плата грає ключову роль у формуванні робочого середовища, впливаючи на мотивацію працівників та загальний розвиток галузі.

2.3. Прогноз заробітної плати на основі аналітичного вирівнювання

У сучасному світі, де економічні умови постійно змінюються, а технології швидко розвиваються, прогнозування заробітної плати стає важливою стратегічною задачею для бізнесу та співробітників. Однак, при збільшенні обсягу даних та складності факторів, які впливають на ринок праці, стандартні методи прогнозування можуть бути недостатніми. У цьому контексті виникає необхідність у використанні аналітичного вирівнювання як інноваційного підходу, що базується на використанні статистичних методів для точнішого та ефективного передбачення змін у рівні оплати праці.

Для розрахунку коливань рівнів використовують метод аналітичного вирівнювання за рівнянням прямої. Метод аналітичного вирівнювання полягає в побудові аналітичної функції, що характеризує залежність рівнів ряду від часу [2, с. 125]. У цьому випадку фактичні рівні ряду замінюються рівнями, розрахованими на основі математичної функції:

$$\hat{Y}_t = a_0 + a_1 * t \quad (2.1)$$

де $\hat{Y}_t$ – рівні, звільнені від коливань і вирівняні;

a_0 – середній вирівняний рівень в момент або період, прийнятий за початок відліку часу t ;

t – задані періоди;

a_1 – середній абсолютний приріст за одиницю зміни часу.

Розрахунок параметрів здійснюється за формулами:

$$a_0 = \frac{\sum Y}{n} \quad (2.2)$$

$$a_1 = \frac{\sum Y \cdot t}{\sum t^2} \quad (2.3)$$

У даний час при наявності комп'ютерних програм з'явилася можливість застосовувати різні математичні функції. Наприклад, програма Excel передбачає побудову лінії тренда на основі наступних функцій: лінійної, логарифмічної, поліноміальної, степеневої, експоненціальної.

Визначимо параметри рівняння прямої (тренда) в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Розрахунок параметрів для рівняння прямої (тренда)

Рік	Середня заробітна плата, грн (Y)	Номера періоду (t)	Y*t	t ²	$\hat{Y}_t$	$(\hat{Y} - \bar{Y})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$
2012	3047	-5	-15235	25	1330,27	31682570,71	15303744,00
2013	3266	-4	-13064	16	2456,02	20276845,25	13638249,00
2014	2786	-3	-8358	9	3581,76	11405725,46	17413929,00
2015	2927	-2	-5854	4	4707,51	5069211,31	16257024,00
2016	4611	-1	-4611	1	5833,25	1267302,83	5513104,00
2017	6248	0	0	0	6959,00	0,00	505521,00
2018	8074	1	8074	1	8084,75	1267302,83	1243225,00
2019	10084	2	20168	4	9210,49	5069211,31	9765625,00
2020	11039	3	33117	9	10336,24	11405725,46	16646400,00
2021	12740	4	50960	16	11461,98	20276845,25	33419961,00
2022	11727	5	58635	25	12587,73	31682570,71	22733824,00
Разом	76549	0	123832	110	76549,00	139403311,13	152440606,00

$$a_0 = \frac{76549}{11} = 6959,00 \text{ грн}$$

$$a_1 = \frac{123832}{110} = 1125,75 \text{ грн}$$

Отримаємо функцію: $\hat{Y}_t = 6959,00 + 1125,75 \cdot t$

$$\sum Y = \sum \hat{Y}_t = 76549 \text{ грн}$$

Коефіцієнти детермінації та кореляції є кількісними характеристиками, за якими можна зробити висновок про те, наскільки побудована економетрична

модель узгоджується з емпіричною інформацією, на підставі якої її побудовано. Тобто на основі цих коефіцієнтів можна зробити загальні висновки щодо достовірності економетричної моделі.

Коефіцієнт детермінації розраховують за формулою:

$$R^2 = \frac{\sigma_{\Phi}^2}{\sigma_3^2}, \quad (2.4)$$

де σ_{Φ}^2 – факторна дисперсія ($\sigma_{\Phi}^2 = \frac{\sum(\hat{Y} - \bar{Y})^2}{n}$);

σ_3^2 – загальна дисперсія ($\sigma_3^2 = \frac{\sum(Y - \bar{Y})^2}{n}$).

Розрахуємо середній рівень заробітної плати в Україні:

$$\begin{aligned} \bar{Y} &= \frac{\sum Y}{n} = \frac{76549}{11} = 6959 \text{ грн} \\ \sigma_{\Phi}^2 &= \frac{139403311,13}{11} = 12673028,28 \\ \sigma_3^2 &= \frac{152440606,00}{11} = 13858236,91 \\ R^2 &= \frac{12673028,28}{13858236,91} = 0,9145 \text{ або } 91,45\% \end{aligned}$$

Коефіцієнт кореляції розраховують за формулою:

$$R = \sqrt{R^2} \quad (2.5)$$

$$R = \sqrt{0,9145} = 0,956$$

Тобто, можна сказати, що 91,45% варіації показника рівня заробітної плати в Україні за період 2012–2022 рр. пояснюється отриманим рівнянням тренда. Оскільки коефіцієнт кореляції $R = 0,956$, то можна стверджувати, що отримане рівняння тренда повно описує вихідний ряд динаміки, а, отже, здійснення прогнозу на майбутній період є доцільним.

Формула для розрахунку прогнозних рівнів має вигляд:

$$Y_{t+\tau} = a_0 + a_1 * (t + \tau), \quad (2.6)$$

де τ – період прогнозу.

$$Y_{2023} = 6959,00 + 1125,75 * (5 + 1) = 13713,47 \text{ грн}$$

$$Y_{2024} = 6959,00 + 1125,75 * (5 + 2) = 14839,22 \text{ грн}$$

$$Y_{2025} = 6959,00 + 1125,75 * (5 + 3) = 15964,96 \text{ грн}$$

Побудуємо графіки, на яких відображатимуться як вихідні значення аналізованого показника, так і розрахункові, а також прогностні рівні на 2023–2025 роки (рис. 2.2).

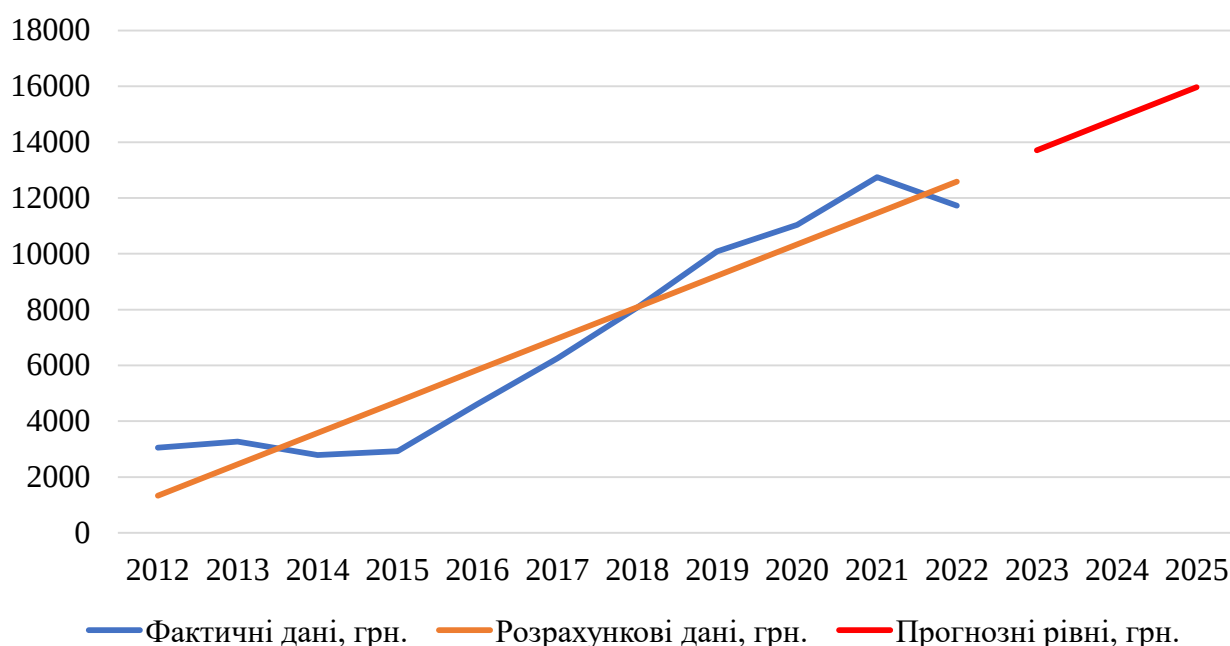


Рис. 2.2. Динаміка заробітної плати в Україні за період з 2012 по 2022 рік та прогност рівня показника на 2023–2025 роки

Оскільки, з 2012 по 2022 рік рівень заробітної плати в Україні має тенденцію до збільшення, то, провівши розрахунки, можна прогнозувати, що при умові збереження в майбутньому лінійної тенденції середня заробітна плата по Україні в цілому складе 13713,47 грн, 14839,22 грн, 15964,96 грн відповідно в 2023 році, 2024 році та в 2025 році.

Розглянемо яка ситуація в країнах Європи щодо оплати праці працівників. Положення Європейського союзу щодо працівників, як правило, демонструють велику уніфікацію, з врахуванням індивідуальних умов праці та трудових прав. Проте, коли йдеться про заробітну плату, різниця між країнами–членами є помітною. Згідно з даними Statista на 2022 рік, середньорічні заробітні плати в різних країнах відрізнялися від 73 642 євро в Ісландії до 24 067 євро в Греції [3].

У 2022 році лідирували за середніми зарплатами Ісландія (73 642 євро), Люксембург (72 529 євро), Швейцарія (67 605 євро), Бельгія (63 758 євро) та Данія (59 405 євро).

Найнижчі зарплати зафіксовані в Греції (24 067 євро), Словаччині (24 337 євро), Угорщині (26 376 євро), Португалії (29 540 євро) та Чехії (30 967 євро).

Середньоєвропейські погодинні тарифи праці в Європейському союзі складали 30,5 євро, з визначеною річною оплатою у розмірі 26 136 євро для одиноких співробітників без дітей. Сімейні пари з двома дітьми в середньому заробляли 55 573 євро на рік.

У 2021 році середній гендерний розрив у зарплаті в ЄС становив 12,7%, і ці числа варіювалися від 20,5% в Естонії до мінус 0,2% у Люксембурзі, де жінки заробляли більше ніж чоловіки. Однак згідно із звітом Єврокомісії, у 2023 році цей розрив зріс до 13%.

У 2020 році Європейська комісія визначила стратегію для подолання гендерного розриву до 2025 року. У червні 2023 року була прийнята Директива про прозорість оплати праці з фінансуванням у 6,1 млн євро для її реалізації.

Сектори з найвищою оплатою праці в Європі традиційно включають фінанси, страхування, електроенергетику, гірничодобувну промисловість, інформаційні технології, роздрібну торгівлю та освіту. З іншого боку, адміністративна підтримка, готельний бізнес та будівництво часто визначаються як низькооплачувані сектори.

У Ісландії високі зарплати пояснюються широким застосуванням колективних угод у приватному секторі та додатковою допомогою під час пандемії. Високий рівень інфляції також стимулює попит на збільшення зарплат. У Люксембурзі, фінансовий та банківський сектори грають ключову роль у формуванні високих доходів завдяки найманню висококваліфікованих працівників. Регулярний огляд мінімальної соціальної зарплати також підтримує стабільність середніх зарплат у країні.

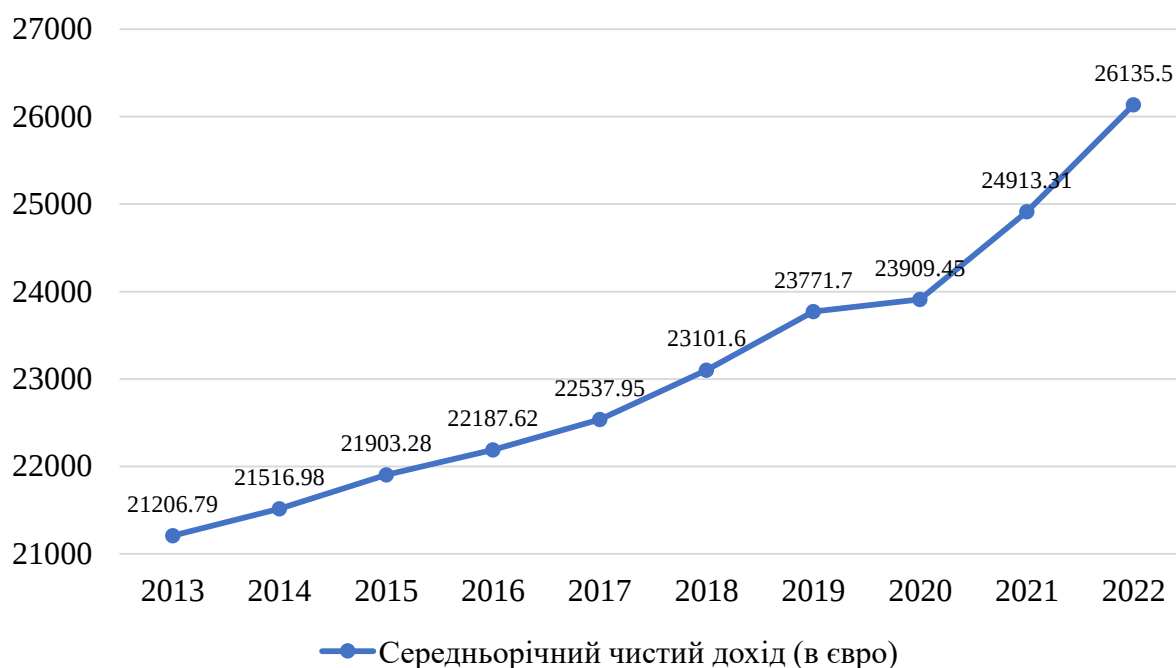


Рис. 2.3. Динаміка середніх зарплат у ЄС, євро на рік

Джерело: побудовано автором на основі офіційних статистичних даних [3]

Характеристики ринків праці Швейцарії, Бельгії та Данії визначаються рядом відмінностей, що роблять їх унікальними в контексті європейського економічного ландшафту.

Ринок праці Швейцарії, аналогічно до Люксембургу, надто насичений пропозиціями у секторі банківських і фінансових послуг. Важливим відмінником є низькі податки, які коливаються від 20% до 35% для доходів від 150 000 до 250 000 швейцарських франків. Це робить країну привабливою для фахівців у цих галузях.

Бельгія визначається великою увагою до індексації заробітної плати для працівників обох сфер – білих і синіх комірців приватного сектору. У 2022 році країна відзначилася найвищим показником індексації за останні 50 років через стрімке зростання інфляції та цін на енергоносії, що вплинули на купівельну спроможність працівників.

Модель ринку праці в Данії вражає своєю унікальністю, основою на балансі між гнучкістю та безпекою. Відсутність встановленої мінімальної заробітної плати дозволяє працівникам і роботодавцям самостійно укласти

угоди про заробітну плату. Країна володіє фондами страхування з безробіття, які працівники можуть попередньо фінансувати, гарантуючи допомогу у разі втрати роботи на строк до двох років.

Ці різноманіття відображають багатогранність ринків праці у Європі та допомагають кожній з країн відповідати на виклики економічного розвитку та потреби своїх громадян.

Економіка Греції в цілому та ринок праці знаходяться у стані відновлення після кризи суверенного боргу. Це призвело до того, що середні та мінімальні зарплати залишаються на відносно низькому рівні порівняно з іншими країнами Європи. Суворі заходи на ринку праці, такі як наймання молодих фахівців за меншу оплату, також впливають на загальний рівень заробітної плати.

Словаччина стикається з викликами, пов'язаними з низькою продуктивністю праці та наслідками колишнього радянського режиму. Це призводить до того, що рівень зарплат залишається нижчим у порівнянні з іншими європейськими країнами.

Португалія також має виклики у вигляді низької продуктивності праці та зростання залежності від сезонних робітників для підтримки туристичного сектору. Це впливає на рівень зарплат та призводить до тенденції зменшення оплати праці у секторі нерухомості.

Угорщина веде боротьбу з технічною рецесією, що може впливати на рівень заробітної плати через зниження можливостей компаній. Низька вартість життя також грає свою роль у збереженні низьких зарплат. Зараз, зі зростанням інфляції, ситуація може поступово змінюватись, але виклики залишаються [4].

Очевидно, що в країнах-учасниках Європейського Союзу існують значні відмінності між мінімальними та максимальними розмірами заробітної плати, що ускладнює аналіз цього аспекту ринку праці в ЄС, тому необхідно досліджувати кожну країну окремо, звертаючи увагу на особливості її власного ринку праці. Важливо відзначити, що у Європейському Союзі спостерігаються перекреслення у рівні оплати праці між різними країнами [5].

Висновок до розділу 2

Загалом, аналіз динаміки заробітної плати в Україні в контексті номінальної та реальної динаміки, структурного розподілу за галузями, а також прогнозу на основі аналітичного вирівнювання створює підґрунтя для раціонального прийняття управлінських рішень у сфері оплати праці та забезпечення ефективного функціонування кадрових стратегій у майбутньому.

Отже, протягом усього аналізованого періоду (2012–2022 рр.) спостерігається тенденція до зростання реальної та номінальної заробітної плати, однак реальна заробітна плата у 2022 році порівняно з 2021 роком значно знизилася, оскільки рівень інфляції зріс на 16,6%. В Україні за період 2013–2022 рр. відносна швидкість зростання номінальної заробітної плати перевищує відносну швидкість зростання реальної заробітної плати в 1,2 рази.

Провівши аналіз заробітної плати за видами економічної діяльності, можна сказати, що поштова та кур'єрська діяльність і в 2012, і в 2022 році мала найменший розмір заробітної плати. Також варто зазначити, що усі три сфери (інформація та телекомунікація, фінансова та страхова діяльність, авіаційний транспорт) з найбільшим розміром заробітної плати з 2012 року залишились і для 2022 року.

Прогноз заробітної плати на основі аналітичного вирівнювання показав, що при умові збереження в майбутньому лінійної тенденції середня заробітна плата по Україні в цілому складе 13713,47 грн, 14839,22 грн, 15964,96 грн відповідно в 2023 році, 2024 році та в 2025 році.

Загальна картина оплати праці в країнах Європи виявляє значні відмінності між мінімальними та максимальними розмірами заробітної плати, що ускладнює аналіз цього аспекту. Важливо розглядати кожну країну окремо, враховуючи її власні особливості на ринку праці, та звертати увагу на перекреслення у рівні оплати праці між різними державами. Єдине, що можна виокремити, так це зростаючу тенденцію сукупних доходів загалом по країнах ЄС в середньому.

РОЗДІЛ 3. ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПО РЕГІОНАХ УКРАЇНИ

3.1 Фактори, що впливають на диференціації заробітної плати

Диференціація заробітної плати серед працівників визначається впливом різноманітних факторів. Залежно від галузей та регіонів, стану ринку праці, умов праці, рівня кваліфікації та ефективності, оплата може значно відрізнятися [6]. Згідно зі статтею 94 Закону України "Про оплату праці", заробітна плата представляє собою винагороду, яка, як правило, виражена у грошовій формі і виплачується працівникові за його трудову діяльність [7].

В умовах ринкової економіки існує прямий зв'язок між продуктивністю праці та її оплатою, а також між якістю праці та рівнем освіти, кваліфікацією та грамотністю працівників. Це дозволяє їм легше адаптуватися до сучасних технологій та використовувати складні технічні засоби. Саме завдяки цим факторам виникають різноманітність у рівнях оплати праці. Отож, проблема диференціації заробітної плати залишається актуальною в усіх сферах економіки, вимагаючи подальшого дослідження та управлінських рішень.

У різних країнах світу, включаючи Україну, існують значні різниці в рівнях оплати праці, що пояснюється різноманітністю факторів. Основні серед них – компенсаційні відмінності, сегментація ринку праці та різниця в якості праці та її характері. Наприклад, робота, що вимагає важких фізичних зусиль, з високою ступенем втомлювання, нерегулярним графіком та високим ризиком для здоров'я та життя, зазвичай є менш привабливою, і тому роботодавці змушені платити високу заробітну плату за цю роботу. У той час, як престижна робота, що має стабільний графік та соціальний статус, часто оплачується менш високо. Ці фактори сприяють зниженню загальної вартості робочої сили. Отож, варто враховувати, що різниця у рівнях заробітної плати виникає з різноманітних факторів, які впливають на специфіку ринку праці кожної окремої країни [8].

Науковець О. Кустовська аналізує основні причини нерівності в оплаті праці, які пояснюються значними відмінностями між людьми вродженими здібностями, рівнем освіти, підготовкою та досвідом [9]. Важливим фактором є

поняття людського капіталу – накопичені знання, які підвищують вартість робочої сили, особливо у випадку висококваліфікованих працівників, таких як юристи та менеджери, частину їх високої заробітної плати можна розглядати як інвестиції в людський капітал.

Окрім цього, ринки праці поділені на різні групи, наприклад, металурги та економісти вимагають різних вмінь та навичок і не можуть конкурувати один з одним. Проте працівники з однаковою професією утворюють окремий конкурентоспроможний сегмент ринку праці.

Диференціація заробітної плати також залежить від освіти та кваліфікації працівників: особи з вищою освітою та відповідною підготовкою отримують вищу заробітну плату, ніж ті, хто не має відповідної освіти та досвіду роботи за спеціальністю. У зв'язку з науково–технічним прогресом, склад робочої сили постійно змінюється, збільшуючи частку висококваліфікованих працівників. Наприклад, у зарубіжних країнах заробітна плата розумової праці перевищує заробітну плату робітників. Наприклад, у США заробітна плата лікаря була втричі вищою, ніж у робітників середньої кваліфікації.

Згідно з дослідженням рівня середньої заробітної плати у 72 країнах світу, проведеним ООН [10], виявлено, що цей показник (рівень заробітної плати) визначається різноманітними чинниками, такими як економічний розвиток країни, організація праці, інтенсивність праці, рівень безробіття, інфляція, податки, особливості менталітету та внутрішня політика.

Підсумовуючи все вищезазначене можна сказати, що диференціація заробітної плати, яка визначається різницею у рівні доходу між працівниками, є складною та має багато факторів, що впливають на неї. Деякі з основних факторів включають:

1. Кваліфікація та навички працівника. Продуктивність та ефективність праці можуть бути прямо пов'язані з рівнем освіти, досвідом роботи та спеціалізованими навичками. Люди з вищим рівнем кваліфікації часто мають можливість отримувати вищу заробітну плату.

2. Сектор економіки. Різні галузі економіки можуть мати різний рівень заробітної плати. Наприклад, сектори із високим рівнем технологічного розвитку часто пропонують вищі зарплати порівняно з секторами, де вимоги до кваліфікації менші.

3. Ринкові умови праці. Попит та пропозиція на працю впливають на заробітну плату. В районах з високим попитом на спеціалістів платять більше, ніж у тих, де ринок перенасичений.

4. Рівень безробіття. Умови на ринку праці в значній мірі визначаються рівнем безробіття. У країнах з високим рівнем безробіття може бути менше тиску на підвищення заробітної плати.

5. Законодавство та колективні угоди. Правові норми та угоди між роботодавцями та профспілками можуть встановлювати мінімальний рівень заробітної плати, а також стимулювати підвищення оплати за певними категоріями працівників.

6. Географічні фактори. Зарплати можуть відрізнятися в залежності від регіону або місця розташування роботодавця. Наприклад, у мегаполісах можуть спостерігатися вищі зарплати порівняно з меншими містами чи сільською місцевістю.

Ці фактори можуть взаємодіяти між собою, що призводить до складних моделей диференціації заробітної плати в різних сегментах ринку праці.

Для зменшення рівня диференціації заробітної плати в Україні необхідними кроками можуть стати: регулювання рівня прожиткового мінімуму; підвищення мінімальної заробітної плати; визначення переліку пріоритетних професій та вакансій; удосконалення системи освіти, спрямованої на підвищення якості професійної підготовки висококваліфікованих кадрів [4].

3.2 Регіональна та галузева диференціація заробітної плати

Регіональна та галузева диференціація заробітної плати є важливою складовою сучасної економічної дійсності, яка відображає складні та багатовекторні процеси в економіці країни. Цей аспект не лише відображає

рівень соціальної справедливості, а й має прямий вплив на розвиток регіонів, галузей та загальний економічний стан країни. Різниця у рівнях оплати праці між регіонами та галузями може мати серйозні соціально–економічні наслідки, такі як міграція робочої сили, нерівність у рівнях життя та можливі конфлікти.

З метою забезпечення стабільного та рівного розвитку всіх регіонів та галузей економіки, необхідно провести аналіз факторів, що впливають на диференціацію заробітної плати, та розробити стратегії для зменшення цієї нерівності. У цьому контексті важливо вивчати не лише загальні тенденції, а й конкретні фактори, що впливають на оплату праці у певних регіонах та галузях.

Проведемо ретельний аналіз регіональної та галузевої диференціації заробітної плати, визначимо основні чинники, що лежать в основі цієї нерівності, та запропонуємо стратегії для зменшення її впливу на соціально–економічний розвиток країни.

За визначенням Міністерства Фінансів України середня заробітна плата – макроекономічний показник, що обчислюється як середнє арифметичне значення заробітних плат певної групи працівників (наприклад, по підприємству, по галузі, по регіону). Розраховується, виходячи із фонду оплати праці працівників (включаючи оплату праці сумісників), премій, надвишок, винагород за підсумками роботи за рік та одноразових заохочень.

Отож, провівши аналіз таблиці 3.1, можна виділити наступні регіональні особливості: середня місячна заробітна плата значно варіюється в різних регіонах України. Найвищі зарплати спостерігаються у місті Києві (21347 грн), Донецькій (15480 грн) та Київській (15152 грн) областях, тоді як найнижчі зарплати – у Чернівецькій (11326 грн), Тернопільській (11455 грн) та Кіровоградській (11658 грн) областях. Місто Київ відразу ж виділяється високим рівнем зарплати, що може бути пов'язано з вищими вимогами до кваліфікації працівників і вищою вартістю життя в столиці.

Таблиця 3.1

Середня місячна зарплата по регіонах України в 2022 р., грн

Область	Середня місячна зарплата, грн
Україна	14577
Вінницька	12555
Волинська	11735
Дніпропетровська	14479
Донецька	15480
Житомирська	12123
Закарпатська	12115
Запорізька	14510
Івано–Франківська	11827
Київська	15152
Кіровоградська	11658
Луганська	12266
Львівська	12936
Миколаївська	14382
Одеська	12960
Полтавська	13412
Рівненська	13358
Сумська	12119
Тернопільська	11455
Харківська	12510
Херсонська	11778
Хмельницька	12352
Черкаська	12311
Чернівецька	11326
Чернігівська	11853
м. Київ	21347

Джерело: побудовано автором на основі офіційних статистичних даних [11]

Іншим фактором, що впливає на рівень оплати праці, може бути структура економіки регіону. Регіони з великою кількістю високооплачуваних галузей, таких як інформаційні технології або фінансовий сектор, можуть мати вищий середній рівень оплати праці порівняно з тими, де переважають менш оплачувані сфери. Такі фактори, як рівень розвитку та доступність до інфраструктури, можуть також впливати на заробітну плату. Наприклад, регіони з більш розвиненими інфраструктурними можливостями можуть пропонувати вищі зарплати, щоб привабити та утримати талановитих працівників.

Таблиця 3.2

Групи регіонів України за розміром середньої заробітної плати у 2022 році

Групи регіонів, грн	Кількість регіонів (f)	Питома вага регіонів групи, %	Серединне значення інтервалу, грн (x)	Накопичені частоти (S)
11326–12157	10	41,67	11741,50	10
12157–12988	7	29,17	12572,50	17
12988–13818	2	8,33	13403,00	19
13818–14649	3	12,50	14233,50	22
14649–15480	2	8,33	15064,50	24
Разом	24	100,00	–	–

Джерело: побудовано автором на основі офіційних статистичних даних [11].

До першої великої групи регіонів увійшло аж 10 областей України: Волинська, Житомирська, Закарпатська, Івано–Франківська, Кіровоградська, Сумська, Тернопільська, Херсонська, Чернівецька та Чернігівська.. До другої групи увійшло 7 областей: Вінницька, Луганська, Львівська, Одеська, Харківська, Хмельницька та Черкаська. До третьої – Полтавська та Рівненська. До четвертої – Дніпропетровська, Запорізька та Миколаївська. І до п'ятої – Київська та Донецька. Тобто, загалом по Україні у 2022 році Чернівецька область мала найменший розмір заробітної плати, а Донецька – найбільшу.

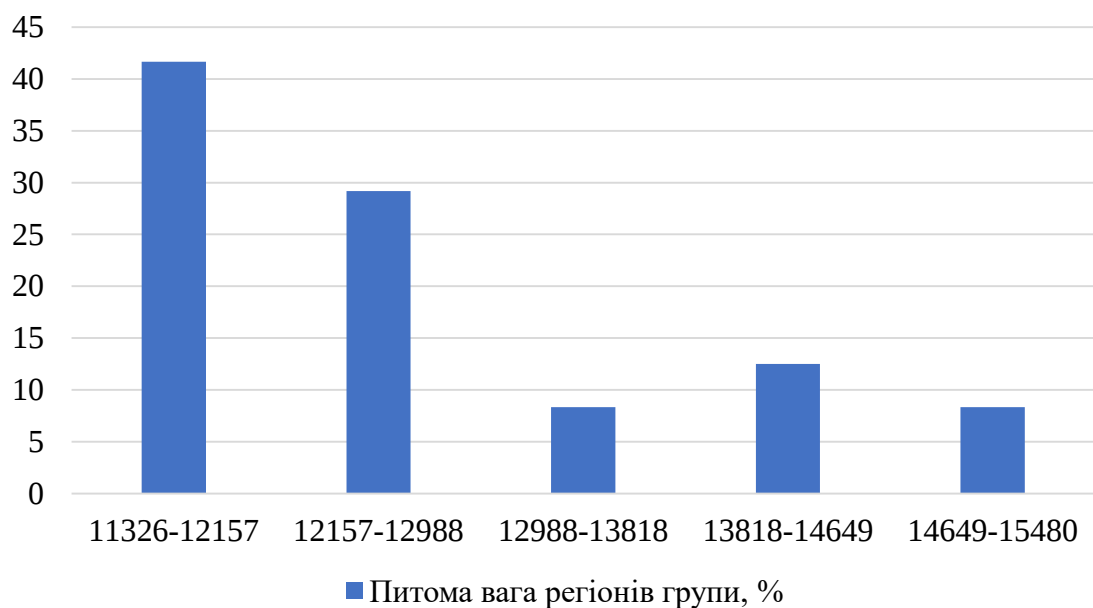


Рис. 3.2. Питома вага кількості регіонів в групах

Джерело: побудовано автором на основі таблиці 3.2.

На рисунку 3.2 побудована гістограма на основі питомої ваги кількості регіонів в кожній групі. Можна чітко простежити, що найбільша питома вага регіонів (41,67%) припадає на перший інтервал від 11326 до 12157 грн, а найменша – на третю та п'яту (відповідно кожна займає в структурі по 8,33%). Отже, за отриманими результатами можна зробити висновок, що у 2022 році більшість регіонів України мали середню заробітну плату у розмірі 11965 грн. Також стало ясно, що половина регіонів мали середню заробітну плату меншу, ніж 12394 грн, а інша половина – більшу. Слід також зазначити, що 25% регіонів мали середню заробітну плату меншу, ніж 11824 грн, а інші 75% – більшу. І нарешті, 75% регіонів мали середню заробітну плату меншу, ніж 13403 грн, а інші 25% – більшу.

Проаналізуємо розмір заробітної плати за різними видами економічної діяльності в Україні за 2022 рік (додаток А). Цей аналіз є важливим етапом для розуміння соціально–економічної ситуації країни та динаміки заробітних плат у різних галузях економіки.



Рис. 3.3. Середньомісячна номінальна заробітна плата за видами економічної діяльності у 2022 році, грн

Джерело: побудовано автором на основі офіційних статистичних даних [1].

У 2022 році (див. рис. 3.3) спостерігався значний розрив у рівні заробітної плати між різними сферами економічної діяльності. Найвищі заробітки відзначилися у наступних секторах:

1. Інформація та телекомунікація – з рівнем доходу в 30 829 грн.
2. Фінансова та страхова діяльність – з середньомісячним доходом у 27 986 грн.
3. Авіаційний транспорт – з середньомісячною оплатою праці на рівні 24 963 грн.

Найменші заробітні плати були характерні для таких галузей економіки:

1. Поштова та кур'єрська діяльність – з середнім рівнем заробітної плати 8 592 грн.
2. Тимчасове розміщування й організація харчування – з рівнем зарплати 9 367 грн.
3. Будівництво – з середньомісячним доходом на рівні 9 781 грн.

Ці дані свідчать про велику нерівність у розмірах оплати праці між різними галузями економіки. Важливо зазначити, що деякі галузі, які в 2012 році також мали найнижчі або найвищі рівні заробітних плат, залишаються у цьому стані і у 2022 році.

3.3 Кореляційно-регресійний аналіз заробітної плати в Україні

Кореляційно-регресійний аналіз є потужним інструментом для вивчення взаємозв'язку між двома або більше змінними. У випадку заробітної плати в Україні, можна провести аналіз залежності між заробітною платою та різними факторами, такими як рівень освіти, галузь праці, стаж роботи тощо.

За період 2012-2022 роки заробітна плата в Україні продовжувала зростати досить швидкими темпами. Економісти стверджують, що зростання реальної зарплати відбувається завдяки високим темпам піднесення економіки, зокрема зростання ВВП, підвищенню рівня мінімальної зарплати та подальшому зростанню продуктивності праці.

Для визначення впливу окремих чинників на зростання рівня реальної заробітної плати та прогнозу її рівня проведемо кореляційно-регресійний аналіз. Вчені визначають, що основні чинники, які впливають на зростання реальної заробітної плати (Y, грн) були: ВВП – X1, рівень мінімальної зарплати – X2, продуктивність праці – X3. Для аналізу використаємо дані за 2012-2022 роки, які зведено в таблицях 3.3 та 3.4.

Таблиця 3.3

Основні економічні показники для проведення кореляційно-регресійного аналізу

Рік	Номінальна заробітна плата, грн	Індекс споживчих цін	ВВП, млн. грн	Мінімальна заробітна плата, грн	Кількість зайнят. насел., тис. чол.
2012	3041	0,998	1408889	1134	18516,2
2013	3282	1,005	1454931	1218	18736,9
2014	3480	1,249	1566728	1218	18901,8
2015	4195	1,433	1979458	1378	17188,1
2016	5183	1,124	2383182	1600	15742,0
2017	7104	1,137	2982920	3200	15626,1
2018	8865	1,098	3558706	3723	15495,9
2019	10497	1,041	3974564	4173	15718,6
2020	11591	1,050	4194102	5000	15894,9
2021	14014	1,100	5459574	6500	15244,5
2022	14847	1,266	5191028	6700	14957,3

Міжнародною конференцією статистики праці (1954 р.) дано визначення сутності і методи розрахунку реальної зарплати. Відповідно до резолюції цієї конференції під реальною зарплатою розуміють товари і послуги, які можна придбати на номінальну заробітну плату, тобто купівельна спроможність номінальної заробітної плати. Згідно з Рекомендацією по розрахунку реальної заробітної плати Держкомстату України пропонується формула для визначення реальної зарплати:

$$Y_i = \frac{W_i}{P_i}, \quad (3.1)$$

де W_i – рівень номінальної зарплати у звітному періоді;

P_i – індекс споживчих цін на товари та послуги у звітному періоді.

Продуктивність праці визначили як відношення ВВП до кількості зайнятого населення. Основні чинники зростання рівня реальної зарплати зведено у таблиці 3.4.

Таблиця 3.4

Основні чинники зростання рівня реальної зарплати

Рік	Реальна заробітна плата, грн (Y)	ВВП, млн. грн (X1)	Мінімальна заробітна плата, грн (X2)	Продуктивність праці, грн/чол. (X3)
2012	3047	1408889	1134	76089,53
2013	3266	1454931	1218	77650,57
2014	2786	1566728	1218	82887,77
2015	2927	1979458	1378	115164,45
2016	4611	2383182	1600	151390,04
2017	6248	2982920	3200	190893,44
2018	8074	3558706	3723	229654,68
2019	10084	3974564	4173	252857,38
2020	11039	4194102	5000	263864,64
2021	12740	5459574	6500	358134,02
2022	11727	5191028	6700	347056,49

Отримана кореляційна регресійна модель (табл. 3.5) має високий коефіцієнт детермінації ($R^2 = 0,980$), вказуючи на те, що понад 98,0% реальної заробітної плати визначається зміною факторів, введених у модель.

Таблиця 3.5

Кореляційно-регресійна модель залежності реальної заробітної плати від трьох чинників

<i>Регрессионная статистика</i>					
Множественный R		0,989793			
R-квадрат		0,979689			
Нормированный R-квадрат		0,970985			
Стандартная ошибка		665,0634			
Наблюдения		11			
<i>Дисперсионный анализ</i>					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>
Регрессия	3	149344440,8	49781480	112,549	2,75801E-06
Остаток	7	3096165,214	442309,3		
Итого	10	152440606			

Продовження таблиці 3.5

	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t- статистика</i>	<i>P- Значение</i>	<i>Нижние 95%</i>	<i>Верхние 95%</i>	<i>Нижние 95,0%</i>
Y-пересечение	-2946,11	1525,924049	-1,9307	0,094824	-6554,342863	662,1312	-6554,34
Переменная X 1	0,008788	0,003640011	2,4144	0,046473	0,000181183	0,017396	0,000181
Переменная X 2	0,272803	0,645926964	0,422344	0,685444	-1,254571347	1,800178	-1,25457
Переменная X 3	-0,09367	0,047690966	-1,96411	0,090271	-0,206441655	0,019101	-0,20644

В цілому модель кореляційної регресії є достатньо надійною, що підтверджує значущість критерію F-Fisher: при $\alpha = 0,01$ значущість $F = 2,75801E-06 < 0,01$, тобто вірогідність становить 99 % в цілому можна гарантувати статистичну надійність відповідної регресійної моделі.

У результаті аналізу отримана така кореляційно-регресійна модель:

$$\hat{Y} = -2946,11 + 0,008788 * X_1 + 0,272803 * X_2 - 0,09367 * X_3,$$

де: X_1 – ВВП, млн. грн;

X_2 – мінімальна заробітна плата, грн;

X_3 – продуктивність праці, грн/чол.

У рівнянні регресії знаки коефіцієнтів a_1 , a_2 , a_3 відповідають економічній точці зору впливу обсягу ВВП, розміру мінімальної заробітної плати та рівня продуктивності праці. Позитивний знак параметрів a_1 , a_2 , a_3 вказує на прямий зв'язок між досліджуваними змінними.

Множинний коефіцієнт кореляції $R = 0,990$ говорить про наявність досить тісного взаємозв'язку між реальною заробітною платою і обраними факторами. Надійність отриманої кореляційно-регресійної моделі в цілому підтверджується також і значимістю F - критерію Фішера: при $\alpha = 0,01$ значимість F –критерію = $2,75801E-06 < 0,01$, тобто з імовірністю 99% можна гарантувати, що отримана кореляційно-регресійна модель є надійною зі статистичної точки зору.

Таким чином, перевірка за всіма показниками підтвердила точність, надійність і адекватність визначеної кореляційно-регресійної моделі і

можливість її практичного використання для подальшого факторного економічного аналізу та прогнозування.

Отже, отримана модель свідчить про пряму залежність між реальною заробітною платою та першим і другим показниками. Тобто зі зростанням ВВП реальна заробітна плата зростає теж. Так само і зі зростанням мінімального розміру заробітної плати реальна заробітна теж зростатиме.

Висновок до розділу 3

Аналіз різних факторів, що впливають на диференціацію заробітної плати, дозволяє зрозуміти складні механізми формування заробітної плати в різних регіонах України.

Такі фактори як стаж роботи, кваліфікація та навички працівника, сфера зайнятості, ринкові умови праці, законодавчі зміни можуть впливати на регіональну диференціацію заробітної плати в Україні. Взаємодія цих факторів між собою може призводити до складних моделей диференціації заробітної плати в різних сегментах ринку праці.

Для зменшення рівня диференціації заробітної плати в Україні необхідними кроками можуть стати: регулювання рівня прожиткового мінімуму; підвищення мінімальної заробітної плати; визначення переліку пріоритетних професій та вакансій; удосконалення системи освіти, спрямованої на підвищення якості професійної підготовки висококваліфікованих кадрів.

Аналіз показав, що виявлення рівня регіональної та галузевої диференціації заробітної плати дає можливість здійснювати ефективне планування та регулювання соціально-економічного розвитку в різних частинах країни.

Зокрема, групування регіонів за середньою заробітною платою допомогло зрозуміти, які регіони мають схожі рівні оплати праці, а також виділити ті, де спостерігаються значні відмінності. Це може бути корисним для визначення пріоритетних напрямків діяльності та розробки політик, спрямованих на зменшення диференціації заробітної плати та підвищення соціально—

економічної стабільності у всіх регіонах країни. Також виявлено велику нерівність у розмірах оплати праці між різними галузями економіки

Застосування кореляційно-регресійного аналізу дозволило встановити зв'язки між різними факторами та рівнем реальної заробітної плати, що є важливим інструментом для управління персоналом та прогнозування економічного розвитку. Отримана модель свідчить про пряму залежність між реальною заробітною платою та першим і другим показниками. Тобто зі зростанням ВВП реальна заробітна плата зростає теж. Так само і зі зростанням мінімального розміру заробітної плати реальна заробітна теж зростатиме.

ВИСНОВКИ

Заробітна плата – це не просто цифра в трудовому договорі. Це те, що дає людям можливість жити, утримувати сім'ї, реалізовувати свої мрії. І від того, якою вона є, залежить не лише добробут людей, а й економічне процвітання країни.

Дослідження показало, що заробітна плата в Україні має ряд проблем, зокрема:

- 1) Низький рівень: заробітна плата в Україні залишається низькою порівняно з країнами ЄС.
- 2) Диференціація: рівень заробітної плати значно відрізняється залежно від регіону та галузі економіки.
- 3) Низька реальна заробітна плата: незважаючи на номінальне зростання, реальна заробітна плата в Україні за останні роки знизилась.

Це негативно впливає на добробут людей тому, що багато людей не можуть задовольнити свої базові потреби через низький рівень заробітної плати. Також це має негативний вплив на розвиток економіки: низька реальна заробітна плата стримує споживчий попит і, як наслідок, економічне зростання. Соціальна справедливість також зазнає змін, оскільки значна диференціація заробітної плати веде до соціальної нерівності та посилює соціальну напругу.

У будь якому випадку держава може вжити ряд заходів для покращення ситуації, зокрема можна виділити наступні:

1. Підвищення мінімальної заробітної плати. Це допоможе людям з низькими зарплатами жити гідно.
2. Зменшення податкового навантаження на фонд оплати праці. Це стимулюватиме роботодавців підвищувати заробітну плату своїм працівникам.
3. Стимулювання розвитку малого та середнього бізнесу. Це створить нові робочі місця з конкурентною заробітною платою.
4. Інвестування в освіту та підвищення кваліфікації робочої сили. Це дозволить людям отримати більш високооплачувану роботу.

5. Розробка та реалізація регіональних програм розвитку. Це допоможе зменшити регіональну диференціацію заробітної плати.

Важливо, щоб усі суб'єкти – і держава, і роботодавці, і працівники – спільно працювали над тим, щоб зробити заробітну плату в Україні справедливою та гідною. Це дослідження є певним кроком у цьому напрямку. Воно дає нам розуміння проблем, з якими ми стикаємося, і пропонує можливі шляхи їх вирішення. Наше завдання – зробити так, щоб заробітна плата в Україні стала дійсно справедливою винагородою за працю.

Підсумовуючи проведені дослідження можна сказати, що поставлені мета та завдання були виконані, зокрема було розглянуто основні аспекти та механізми формування заробітної плати, включаючи ключові теоретичні концепції, такі як модель Мінсера. Досліджено роль держави у регулюванні заробітної плати та підкреслено важливість зв'язку між економічною теорією та практичними політиками.

Результати цього дослідження створюють теоретичний фундамент для подальших досліджень. Аналіз ринку праці в Україні вказує на зростання заробітної плати з часом, але спостерігається зниження у 2022 році через інфляцію. Прогноз вказує на подальше зростання заробітної плати.

Диференціація заробітної плати в Україні зумовлена різними факторами, такими як стаж, кваліфікація, та сфера зайнятості. Запропоновані заходи для зменшення диференціації, такі як підвищення мінімальної заробітної плати та удосконалення системи освіти. Аналіз також дозволив ідентифікувати регіональні та галузеві відмінності в оплаті праці, що є важливим для планування політик. Кореляційно-регресійний аналіз показав зв'язки між різними факторами та рівнем заробітної плати, що може бути використано для управління персоналом та прогнозування економічного розвитку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Офіційний сайт Державної статистичної служби України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.stat.gov.ua
2. Ткач Є. І. (ред.) Курс лекцій з дисципліни Статистика. Частина 1. Теорія статистики/ В. П. Сторожук, О. В. Кустовська, Є. І. Ткач, І. М. Ткач та ін.; Тернопіль: Економічна думка, 2006. – 224 с.
3. База даних Statista <https://www.statista.com/>
4. Грушева А., Холявко К. Диференціація заробітної плати: проблеми, чинники, аналіз вітчизняних реалій та зарубіжний досвід. Світ фінансів. 2014. №4. С. 136–140.
5. Шевчук В. Аналіз динаміки рівня заробітної плати в Україні та країнах ЄС як складова дослідження кон'юнктури ринку праці. Економіка і управління. 2023. С. 119–127.
6. Рівень заробітної плати відповідно до видів робіт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kadrovik.ua>
7. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>
8. Відмінності в рівнях заробітної плати [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uchebnik-online.com/123/1138.html>
9. Кустовська О., Безродна Т. Порівняльний статистичний аналіз диференціації в оплаті праці (дослідження науковців) / Вісник ТНЕУ. – 2011. – Вип. 2. – С. 114–117.
10. Заробітна плата робітників в світі. Звіт ООН [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ukraine.un.org/uk>
11. Міністерство Фінансів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/average/2022/>
12. Пижова М. О. Фактори та принципи справедливої оплати праці // Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства України. – 2020. – №54. – С. 36–45.

13. Баранов В. В. Світовий досвід побудови ефективної системи оплати праці на підприємстві // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2011. – Вип. 20(1). – С. 139–145. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npkntu_e_2011_20\(1\)___23.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npkntu_e_2011_20(1)___23.pdf)
14. Кваснікова Г. С. Закордонний досвід застосування оплати праці найманих працівників [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nauka.kushnir.mk.ua>
15. Гендерний розрив в оплаті праці: як відрізняється середня зарплата жінок і чоловіків в Україні. Аналітичний портал Слово і діло. 10 червня 2021. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2021/06/10/infografika/suspilstvo/hendernyj-rozryv-oplati-praczi-yak-vidriznyayetsya-serednya-zarplata-zhinok-cholovikiv-ukrayini>.
16. Збільшення мінімальної зарплати до 3200 грн не вплине на субсидії в період опалювального сезону. 20.11.2016. URL: <https://www.pay.vn.ua/articles/310>
17. Лаговський В.В. Статистичний аналіз динаміки рівня заробітної плати в Україні. Ефективна економіка. 2017. No 6. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5643>
18. Офіційний сайт Державного центру зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/>
19. Eurostat. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database>
20. Денисенко В. Оцінка регіональних відмінностей у формуванні та розвитку середнього класу в Україні / В. Денисенко // Наука і техніка сьогодні №5. – 2022.
21. Васьківська Н. Формування заробітної плати на регіональному ринку праці в Україні / Н. Васьківська. – 2021.
22. Економічна енциклопедія: в 3 т.: Т. 1 / відп. ред. С.В. Мочерний. К. : Видавничий центр «Академія», 2000. 864 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності у 2012–2022 роках в Україні

Вид діяльності	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Усього	3041	3282	3480	4195	5183	7104	8865	10497	11591	14014	14847
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	2094	2344	2556	3309	4195	6057	7557	8856	9757	12287	13061
з них сільське господарство	2024	2269	2476	3140	3916	5761	7166	8738	9734	11733	12243
Промисловість	3497	3774	3988	4789	5902	7631	9633	11788	12759	14902	15176
Будівництво	2543	2727	2860	3551	4731	6251	7845	9356	9832	11289	9781
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	2739	3049	3439	4692	5808	7631	9404	10795	11286	13488	15103
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	3405	3582	3768	4653	5810	7688	9860	11704	11951	13837	13731
наземний і трубопровідний транспорт	2977	3181	3541	4172	5265	7183	9187	10705	11288	13121	13111
водний транспорт	2908	3340	3622	5076	6974	7590	10467	13057	12807	14473	14773
авіаційний транспорт	9996	10642	11967	18470	24688	31088	35651	27300	21685	28506	24963
складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту	3848	4040	4231	5358	6603	8485	10884	12954	13137	14961	14763
поштова та кур'єрська діяльність	1845	1917	1934	2180	2818	3851	5044	5993	6838	8214	8592
Тимчасове розмішування й організація харчування	2020	2195	2261	2786	3505	4988	5875	6730	6026	8543	9367
Інформація та телекомунікації	4360	4659	5176	7111	9530	12018	14276	17543	19888	25530	30829
Фінансова та страхова діяльність	6077	6326	7020	8603	10227	12865	16161	19132	20379	23975	27986
Операції з нерухомим майном	2384	2786	3090	3659	4804	5947	7329	8626	8981	11142	11560
Професійна, наукова та технічна діяльність	4287	4505	5290	6736	8060	10039	12144	14550	16613	19369	20497
з неї наукові дослідження та розробки	3805	4059	4268	4972	6119	8212	10259	11649	12882	15179	16360
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	2298	2546	2601	3114	3995	5578	7228	8700	9878	11186	12291
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	3432	3719	3817	4381	5953	9372	12698	14785	16443	19048	20764
Освіта	2532	2696	2745	3132	3769	5857	7041	8135	9271	11817	11999
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	2186	2351	2441	2829	3400	4977	5853	7020	8848	11616	13738
з них охорона здоров'я	2204	2374	2463	2853	3435	5023	5898	7087	8995	11825	14002
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	3017	3343	3626	4134	4844	6608	7612	8659	9624	12508	11567
діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг	2611	2934	2841	3150	3828	5774	6801	7834	8564	11315	11050
функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури	2579	2737	2769	3049	3705	5464	6381	7519	8024	10462	10469
Надання інших видів послуг	2601	2738	3361	3634	4615	6536	8132	9096	11998	13279	14554

Рівень інфляції в Україні за 2012–2022 роки

Рік	Індекс споживчих цін (рівень інфляції)	Реальна заробітна плата, грн
2012	0,998	3047
2013	1,005	3266
2014	1,249	2786
2015	1,433	2927
2016	1,124	4611
2017	1,137	6248
2018	1,098	8074
2019	1,041	10084
2020	1,050	11039
2021	1,100	12740
2022	1,266	11727