

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**Кафедра статистики та математичних методів в економіці
Кафедра економіки, права та управління бізнесом**

Допущено до захисту
Завідувачка кафедри
статистики та ММЕ
Ольвінська Ю.О.

(підпис)
“ ____ ” _____ 2025 р.

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня бакалавра**

**зі спеціальності 051 «Економіка»
за освітньою програмою
«Бізнес-економіка та аналітика»**

на тему: «Дослідження оплати праці в Україні»

Виконавець:

студентка факультету економіки та управління
підприємництвом

Шкода Орина О _____

Науковий керівник:

к.е.н., доцент

Самотосенкова Олена Вікторівна _____

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	6
1.1. Оплата праці як економічна категорія та її роль у соціально-економічному розвитку.....	6
1.2. Концепції та підходи щодо оцінки оплати праці	12
1.3. Нормативно-правове регулювання оплати праці в Україні.....	22
РОЗДІЛ 2. СТАТИСТИЧНИЙ АНАЛІЗ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ.....	29
2.1. Аналіз динаміки оплати праці в Україні у 2010-2024 роках	29
2.2. Вплив інфляційних процесів на реальний рівень оплати праці.....	38
2.3. Аналіз диференціації та динаміки заробітної плати за видами економічної діяльності.....	43
2.4. Прогноз рівня середньої заробітної плати методом аналітичного вирівнювання	47
РОЗДІЛ 3. РЕГІОНАЛЬНИЙ АНАЛІЗ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	52
3.1. Диференціація рівня заробітної плати за регіонами України	52
3.2 Кореляційно-регресійний аналіз впливу соціально-економічних факторів на рівень заробітної плати в Україні.....	61
ВИСНОВКИ	66
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	70
ДОДАТКИ	72

ВСТУП

Актуальність теми кваліфікаційної роботи. Оплата праці є однією з центральних категорій економічної науки, яка виконує низку важливих функцій як для окремого працівника, так і для суспільства загалом. Вона виступає головним джерелом доходу населення, стимулом до праці, індикатором соціального добробуту, інструментом регулювання ринку праці та водночас є ключовим елементом системи макроекономічного управління. У сучасних умовах оплата праці в Україні зазнає трансформаційних змін, які обумовлені не лише внутрішніми соціально-економічними процесами, але й зовнішніми факторами – глобалізацією, інтеграційними викликами та збройною агресією РФ.

Особливу актуальність тема оплати праці набуває в умовах соціальної нестабільності, зростання тіньової економіки та нерівномірного розподілу доходів між різними регіонами та соціальними групами населення. Питання справедливості та адекватності заробітної плати стають ключовими у формуванні ефективної державної політики, а також у забезпеченні стабільного економічного розвитку. За даними Державної служби статистики України, рівень середньої номінальної заробітної плати в Україні демонструє позитивну динаміку, однак темпи зростання реальної заробітної плати мають сповільнений характер під впливом інфляційних процесів.

Одним із основних напрямів дослідження в межах даної кваліфікаційної роботи є застосування методів статистичного аналізу для виявлення детермінант оплати праці. Зокрема, за допомогою кореляційно-регресійного аналізу буде визначено вплив таких змінних, як валовий внутрішній продукт, рівень інфляції, рівень безробіття, рівень урбанізації населення та інші соціально-економічні фактори на середню заробітну плату в Україні. Це дозволить не лише кількісно оцінити силу і напрям зв'язку між змінними, а й запропонувати науково обґрунтовані рекомендації щодо удосконалення політики оплати праці.

Варто зазначити, що заробітна плата виконує мотиваційну функцію, формуючи трудову поведінку працівників. У цьому контексті важливим є вивчення не лише абсолютного рівня доходів, а й диференціації заробітної плати за регіонами та галузями. Значний розрив у рівні оплати праці між працівниками різних категорій може призводити до соціальної напруги, зниження продуктивності праці та відтоку кваліфікованої робочої сили за кордон. Еміграція трудових ресурсів, своєю чергою, поглиблює проблеми національного ринку праці, знижує потенціал економічного зростання та загрожує демографічній безпеці держави.

Одним із індикаторів ефективності оплати праці є рівень її співвідношення до продуктивності праці. В Україні спостерігається відставання темпів зростання продуктивності праці від темпів зростання заробітної плати, що вказує на потенційні ризики зниження конкурентоспроможності підприємств. Це підкреслює необхідність формування збалансованої політики, яка б одночасно стимулювала як підвищення продуктивності праці, так і забезпечення гідної оплати.

З огляду на актуальність проблеми та складність її вирішення, *метою кваліфікаційної роботи* є комплексний статистико-економічний аналіз системи оплати праці в Україні на основі застосування кількісних методів дослідження, що дозволяє сформувати об'єктивну картину сучасного стану, виявити основні проблеми та запропонувати напрями їх вирішення.

У межах поставленої мети визначено такі завдання: проаналізувати динаміку основних показників оплати праці в Україні, оцінити регіональні та галузеві в оплаті праці, застосувати методи кореляційно-регресійного аналізу для виявлення факторів впливу на рівень заробітної плати, сформувати практичні рекомендації щодо удосконалення державної політики в сфері оплати праці.

Основні джерела інформації – дані Державної служби статистики України, законодавчі та нормативні акти, аналітичні матеріали міжнародних організацій, зокрема МОП.

У контексті інтеграції України до європейського економічного простору важливим є приведення системи оплати праці до стандартів ЄС, що включає прозорість механізмів формування заробітної плати, дотримання принципів рівної оплати за рівнозначну працю, зменшення розривів у доходах між різними групами працівників

Таким чином, дослідження оплати праці є багатограним і комплексним завданням, яке потребує як глибокого теоретичного осмислення, так і використання сучасного інструментарію прикладного аналізу. Очікувані результати дослідження можуть стати основою для науково обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення державної політики, спрямованої на підвищення рівня життя населення та забезпечення стійкого соціально-економічного розвитку України.

Структура кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

У першому розділі кваліфікаційної роботи розглянуто теоретично-методологічні аспекти дослідження оплати праці.

У другому розділі проведено статистичний аналіз оплати праці в Україні за 2010-2024 роки.

У третьому розділі проведено регіональний аналіз оплати праці в Україні.

При виконанні кваліфікаційної роботи використовувались комп'ютерні програми Microsoft Word і Microsoft Excel.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1. Оплата праці як економічна категорія та її роль у соціально-економічному розвитку

Заробітна плата – це грошова компенсація, що виплачується працівникові власником підприємства або уповноваженим ним органом на підставі укладеного трудового договору за виконану трудову функцію. Рівень заробітної плати формується під впливом чинників, серед яких: попит і пропозиція на ринку праці, ступінь складності та характер умов праці, професійно-кваліфікаційні характеристики працівника, результати його трудової діяльності, а також економічні показники підприємства [1, с.166].

Поняття «заробітна плата» має складний, багатогранний характер і вимагає комплексного розгляду з різних аспектів [2, с.24]:

1. Заробітна плата є економічною категорією, що відображає взаємовідносини між власником підприємства (або уповноваженою особою) та найманим працівником у процесі розподілу створеної у виробництві доданої вартості.

2. З практичного погляду, заробітна плата виступає формою винагороди за працю, яка, як правило, визначається у грошовому виразі та виплачується відповідно до умов трудового договору за виконання певного обсягу робіт чи наданих послуг.

3. У контексті функціонування ринку праці заробітна плата є ціною, яка встановлюється внаслідок взаємодії попиту на робочу силу та її пропозиції, і виступає вартісною оцінкою використання працівника у виробничому процесі.

4. Для найманого працівника заробітна плата є основним джерелом доходу, що забезпечує його матеріальне існування та виступає результатом реалізації його трудових здібностей на ринку праці.

5. З позиції роботодавця заробітна плата становить одну з ключових статей витрат виробничої діяльності, водночас виконуючи роль інструмента матеріального стимулювання працівників до підвищення продуктивності та якості праці.

Адам Сміт у своїй праці «Дослідження про природу і причини багатства народів» (1776 р.) визначав заробітну плату як «винагороду за працю» і підкреслював її двоїсту природу [1, с.167]. З одного боку, заробітна плата є необхідною для виживання працівника і його сім'ї, з іншого – формується під впливом ринкової конкуренції. Сміт запровадив поняття «природної заробітної плати» - такого рівня доходу, який забезпечує працівникові мінімально достатній рівень життя. Якщо фактична заробітна плата відхиляється від природного рівня, на ринку праці виникають саморегулюючі процеси: надлишок робочої сили знижує заробіток, а її дефіцит – підвищує. Також автор підкреслював, що заробітна плата повинна забезпечувати працівникові не лише мінімально необхідні засоби для власного існування, а й бути достатньою для підтримки сім'ї. Зокрема, на думку Сміта, нормальна заробітна плата має покривати витрати на утримання самого працівника та щонайменше двох його дітей.

Давид Рікардо розвинув і поглибив ідеї Сміта у своїй роботі «Основи політичної економії та оподаткування» (1817 р.). Він сформулював теорію «заробітної плати прожиткового мінімуму», згідно з якою заробітна плата у довгостроковій перспективі прагне до рівня, який забезпечує працівникові лише мінімально необхідний для існування рівень споживання. Будь-яке підвищення заробітної плати вище прожиткового мінімуму, на думку Рікардо, призводить до зростання чисельності населення (оскільки покращуються умови життя), а збільшення пропозиції робочої сили знову знижує заробітну плату до мінімально допустимого рівня.

Зазначимо також і більш сучасні теорії, розроблені українськими вченими. Відповідно до трактування, запропонованого Швиданенком Г. О., під поняттям «оплата праці» розуміється будь-який заробіток, який, як правило, виражається

у грошовій формі й виплачується працівникові власником підприємства або уповноваженим ним органом відповідно до укладеного трудового договору за виконану роботу чи надані послуги [3, с. 265].

Структура оплати праці передбачає поділ на основну заробітну плату та додаткові виплати. Рівень доходів найманого працівника безпосередньо залежить від індивідуальних результатів його праці з обов'язковим урахуванням фінансово-господарських показників діяльності підприємства.

Основна заробітна плата формується відповідно до фактичних досягнень працівника й визначається на основі тарифних ставок, відрядних розцінок, посадових окладів, а також різного роду надбавок і доплат, установлених у межах норм, передбачених чинним законодавством. Натомість розмір додаткової оплати праці, як правило, співвідноситься з кінцевими результатами діяльності підприємства і включає премії, заохочувальні й компенсаційні виплати, а також додаткові надбавки і доплати, що виходять за межі базових нормативних обмежень, визначених законодавством.

У сучасній економічній літературі простежується тенденція до інтеграції традиційних марксистських підходів із сучасними концепціями тлумачення заробітної плати. Так, зокрема, О. Воронін акцентує увагу на тому, що вартість робочої сили, яка виявляється через витрати на її відтворення, є переважно абстрактною, теоретичною категорією.

На думку автора, взаємовідносини між роботодавцем і найманим працівником на ринку праці за своєю сутністю мають певну подібність до орендних відносин. При цьому інтерес роботодавця полягає не стільки у володінні самою робочою силою як такою, скільки у встановленні величини плати за її використання протягом визначеного періоду часу. Водночас найманий працівник, виступаючи своєрідним "орендодавцем", зберігає право власності на свою робочу силу, що відрізняє ці відносини від класичних форм власності на виробничі ресурси [4, с. 310].

У сучасних ринкових умовах заробітна плата розглядається у двоєдиній ролі – як форма доходу та одночасно як елемент витрат виробничої діяльності. З одного боку, вона є основним джерелом доходу найманого працівника, забезпечуючи його матеріальне існування, а з іншого – виступає вагомою складовою витрат роботодавця на виробництво продукції чи надання послуг.

Такий дуалізм породжує об'єктивну суперечність інтересів: працівник зацікавлений у підвищенні розміру заробітної плати, тоді як роботодавець прагне мінімізувати ці витрати. У ринковій економіці зазначене протиріччя розв'язується через механізм взаємодії попиту та пропозиції на ринку праці, де ціна робочої сили (тобто заробітна плата) формується як результат конкурентних процесів між роботодавцями та найманими працівниками. Водночас держава активно втручається в регулювання ринку праці, встановлюючи мінімальні стандарти оплати праці та забезпечуючи соціальний захист працівників.

Отже, заробітна плата є не лише економічною категорією, що відображає вартість використання праці, але й має яскраво виражений соціально-економічний характер. Це зумовлено тим, що вона інтегрує інтереси трьох основних суб'єктів: найманих працівників, роботодавців та держави, а також виступає ключовим індикатором рівня життя населення.

Таким чином, заробітна плата є формою оплати праці, яка, відображаючи соціально-економічні умови функціонування національної економіки та загальний добробут суспільства, забезпечує можливість працівникові та його родині не лише задовольняти поточні споживчі потреби, а й здійснювати заощадження для майбутнього споживання. Як справедливо зазначають О. О. Дробишева та Д. В. Домаш, «заробітна плата ... є концентрованим виявленням ефективності економіки та соціальної політики держави, а також здатності суспільства забезпечити право людини на гідне життя» [5, с. 50].

Оплата праці є базовим економічним інструментом, який виконує багатофункціональну роль у забезпеченні сталого соціально-економічного розвитку держави. Її вплив охоплює всі ключові сфери суспільного та

економічного життя, формуючи умови для економічного зростання, соціальної стабільності та підвищення якості життя населення. Даний показник є найкращим вираженням соціальної політики держави, ефективності вибраного напрямку економіки та прямим відображення результативності проведених реформ.

Оскільки оплата праці є важливим, багатофакторним та невід'ємним явищем, необхідно розглянути детально основні напрями впливу заробітної плати на соціально-економічне середовище країни [6, с. 25]:

1. Підвищення рівня життя населення. Заробітна плата виступає основним джерелом доходів більшості громадян, безпосередньо визначаючи їхню купівельну спроможність та доступ до товарів і послуг. Достатній рівень оплати праці сприяє задоволенню базових потреб населення, забезпеченню доступу до якісної освіти, медицини, житла, культурних і соціальних благ, що, у свою чергу, є передумовою для всебічного розвитку громадян країни та підвищення загального рівня задоволеності життям.

2. Стимулювання продуктивності праці. Відповідна матеріальна мотивація працівників, забезпечена гідною оплатою праці, є вирішальним чинником підвищення продуктивності праці. Вона спонукає працівників до постійного професійного вдосконалення, освоєння нових технологій, відповідального ставлення до виконання своїх обов'язків. У сучасних умовах оплата праці перетворюється на інструмент, що безпосередньо стимулює інноваційність і креативність у робочих процесах.

3. Формування ефективного ринку праці. Конкурентоспроможний рівень заробітної плати забезпечує збалансування попиту і пропозиції на ринку праці, сприяє збереженню та розвитку трудового потенціалу держави. Належна оплата праці знижує рівень безробіття, зменшує масштаб трудової міграції, особливо серед висококваліфікованих кадрів, що є критичним для збереження інтелектуального потенціалу країни.

4. Стимулювання економічного зростання. Збільшення доходів населення через оплату праці сприяє розширенню внутрішнього споживчого

попиту, що стимулює розвиток підприємництва, виробничої сфери, послуг. Висока купівельна спроможність створює умови для стабільного функціонування внутрішнього ринку, а отже, і для загального економічного зростання [7, с. 229].

5. Формування дохідної частини державного бюджету Оплата праці є базою для обчислення низки податків та обов'язкових внесків до державних соціальних фондів. Через прибуткові податки, внески на соціальне страхування та пенсійне забезпечення, заробітна плата формує вагомую частину державних доходів, що забезпечує фінансування освіти, медицини, інфраструктури та інших суспільно важливих сфер.

6. Підтримання соціальної стабільності Справедлива та своєчасна оплата праці є запорукою зменшення соціальної напруги в суспільстві. Вона сприяє зниженню рівня бідності, запобігає зростанню соціальної нерівності, зміцнює довіру громадян до державних інституцій та сприяє формуванню суспільної згуртованості.

7. Розвиток середнього класу Високий рівень заробітної плати є основою для становлення і зростання середнього класу — рушійної сили демократичних змін та економічного розвитку. Середній клас виступає стабілізуючим фактором суспільства, забезпечуючи стійкий попит на товари та послуги, активну громадянську позицію та участь у суспільно-політичному житті.

Отже, оплата праці є не лише інструментом матеріального заохочення працівників, а й складним багатофункціональним механізмом, який формує основу економічної безпеки, соціальної справедливості та сталого розвитку країни. Її ефективне регулювання повинно залишатися серед пріоритетних завдань державної соціально-економічної політики.

1.2. Концепції та підходи щодо оцінки оплати праці

Основними показниками ефективності праці є обсяг виробленої продукції або наданих послуг належної якості, а також кількість витраченого часу - кількість годин або днів, які працівник фактично працював на підприємстві чи в організації. В залежності від того, як вимірюються ці витрати, існують дві основні форми оплати праці, засновані на тарифній системі: відрядна та погодинна [8].

За відрядною системою працівнику платять згідно з нормами і розцінками, які залежать від його кваліфікаційного розряду і складності виконуваної роботи. Основні умови для застосування відрядної оплати - це чітке визначення кількісних показників, які залежать від конкретного працівника і легко піддаються обліку, а також стимулювання зростання обсягів продукції. Також важливо, щоб працівник мав можливість підвищити свою продуктивність.

Запровадження відрядної оплати вимагає правильного встановлення норм виробітку, точного обліку виконаних робіт і, що важливо, ці процеси не повинні негативно впливати на якість продукції, порушувати технологічні процеси чи норми техніки безпеки, а також призводити до зайвих витрат сировини, матеріалів або енергії.

При погодинній оплаті праці заробітна плата розраховується за годинними або денними тарифними ставками, з урахуванням відпрацьованого часу та кваліфікації працівника, що визначається його тарифним розрядом. Така форма оплати використовується, коли неможливо або не доцільно встановлювати норми для виконуваних робіт (наприклад, контроль якості продукції), або коли робота не піддається чіткому нормуванню через часті зміни в технологічних процесах (ремонт і налаштування обладнання, обслуговування транспорту підприємства, дослідно-експериментальні роботи тощо).

Сучасні технічні вимоги до точності обробки та якості продукції часто потребують значної уваги до деталей. В таких умовах погодинна форма оплати набагато ефективніша за відрядну, оскільки вона сприяє дотриманню високих

стандартів якості. Для керівників, спеціалістів та службовців оплата зазвичай здійснюється на основі місячних посадових окладів.

Для того, щоб вибір форми оплати праці був ефективним, він має відповідати конкретним умовам виробництва та організації роботи. Тому при виборі форми оплати для певної категорії працівників важливо враховувати специфіку їхньої роботи, умови праці та особливості виробничих процесів.

Вибір тієї чи іншої форми заробітної плати визначається рядом загальних умов, серед яких основними є рівень технічного оснащення виробництва, особливості технологічного процесу, організація праці та виробництва, ефективність використання виробничих потужностей і обладнання, а також рівень розвитку системи нормування праці.

Кожна з форм заробітної плати включає в себе кілька варіантів організації оплати, які застосовуються залежно від конкретних організаційно-технологічних умов на підприємстві. На практиці існує низка систем оплати праці, які реально використовуються на виробничих підприємствах або в їхніх структурних підрозділах (рис.1.1.)

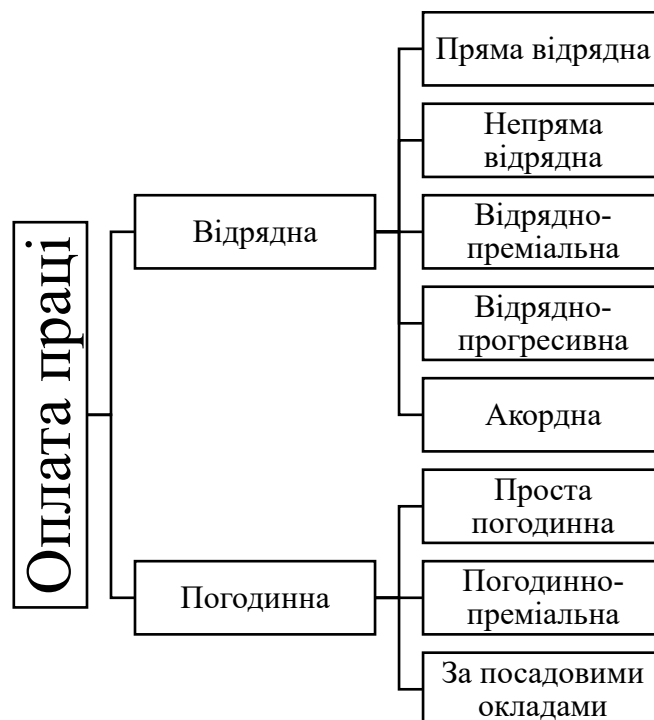


Рис. 1.1. Форми та основні системи оплати праці

Джерело: розроблено автором за даними [9]

Розглянемо особливості та підгрупи відрядної форми оплати праці:

Пряма відрядна оплата праці. Пряма відрядна оплата праці передбачає нарахування заробітної плати залежно від кількості виготовленої продукції або виконаних операцій. Оплата праці здійснюється за встановленими нормами виробітку, де кожен працівник отримує оплату за конкретну кількість одиниць продукції чи виконаних операцій. Головним плюсом даної системи є простота обліку та зрозуміла мотивація для персоналу.

Непряма відрядна оплата застосовується для працівників, які виконують допоміжні чи обслуговуючі функції в процесі виробництва. Наприклад, це можуть бути робітники, які займаються ремонтом обладнання, обслуговуванням транспорту або контролем якості. Вони не беруть безпосередньої участі в виробництві продукції, але їхня праця важлива для забезпечення основного виробничого процесу. Для цієї форми також встановлюються норми часу або обсягу робіт, але вони часто базуються на допоміжних чи технічних завданнях.

Заробіток робітника за системи непрямої відрядної оплати праці розраховується за формулою [5, с. 54]:

$$D_{\text{нвс}} = S * t * k_{\text{вн}}, \quad (1.1)$$

де: s – погодинна тарифна ставка;

t – фактично відпрацьована кількість годин цим робітником;

$k_{\text{вн}}$ – середній коефіцієнт виконання норм виробітку всіма робітниками, що обслуговуються.

Відрядно-преміальна оплата праці. Ця форма поєднує відрядну оплату праці за кількість виготовленої продукції або виконаних операцій і премії за досягнення певних результатів. Премії можуть нараховуватись за перевиконання норм, високу якість продукції або виконання завдань в установленний термін. Відрядно-преміальна система стимулює працівників до покращення якості та збільшення обсягів виробництва. За даною формою оплати праці, робітник отримує заробітну плату за формулою:

$$D_{\text{впс}} = p v + m, \quad (1.2)$$

де: p_v – величина відрядного заробітку працівника;

m – сума преміальної ставки.

Відрядно-прогресивна система є більш складною і передбачає збільшення тарифних ставок або норм виробітку по мірі досягнення високих результатів. Це дає можливість працівникам заробляти більше, якщо вони виконують роботу швидше або з кращою ефективністю. Розглянемо формулу, за якою обраховується заробітна плата працівників:

$$D_v - \text{прог} = qn_0 + qini, \quad (1.3)$$

де: qn_0 – роботи, виконані у межах встановленої норми за звичайними відрядними розцінками;

$qini$ – сума понаднормових виконаних робіт за підвищеними розцінками оплати праці.

Акордна оплата праці. Акордна система передбачає, що працівник отримує фіксовану плату за виконання певного обсягу робіт або завдань. Ця система застосовується, коли обсяг роботи чітко визначений, і терміни виконання можуть бути сплановані.

Відрядна форма оплати праці є більш поширеною в Україні. Це стосується, зокрема, працівників сільського господарства та промислового виробництва. Завдяки чітко визначеному алгоритму оплати зменшується кількість конфліктів щодо винагороди серед робітників. Ця система є зрозумілою для співробітників і дозволяє точно враховувати вміння, досвід та кваліфікацію працівника, що безпосередньо впливає на розмір його заробітку [10]. У той час як погодинна оплата праці є поширеною серед представників творчих професій, працівників сфери послуг та офісних співробітників. Вона також може застосовуватись на виробництвах, де основним фактором є якість продукції, за умови належної організації преміювання та контролю. Якщо ж цього немає, система може перетворитись на зрівняльну де результати роботи майже не впливають на розмір оплати. У такій системі працівники відраховують кількість годин, витрачених на виконання тієї чи іншої роботи, при цьому детально обліковується, що саме було

зроблено за цей час. Це дозволяє роботодавцю впевнитися, що працівник не витрачав час даремно, а активно виконував свої обов'язки.

Важливо також розглянути особливості та форми погодинної оплати праці робітників [9]:

1. Проста погодинна оплата праці. Проста погодинна оплата праці передбачає нарахування заробітної плати за кожну відпрацьовану годину. Величина оплати залежить від встановленої тарифної ставки, а кількість годин визначається згідно з фактичною відпрацьованою тривалістю робочого часу. Така система підходить для робіт, які важко чи неможливо нормувати за кількістю одиниць (наприклад, контроль якості, технічне обслуговування).

2. Погодинна преміальна оплата праці. Погодинна преміальна система поєднує основну оплату за годинною ставкою і премії за досягнення певних результатів, таких як висока продуктивність чи висока якість виконаних робіт. Премії нараховуються на основі результатів праці. Застосовується для робіт, де можна оцінити не тільки витрачений час, а й якість або кількість виконаних завдань. Оскільки працівники отримують додаткову премію за перевищення стандартів, це мотивує їх до досягнення високих результатів та робить погодинну преміальну форму оплати праці значно ефективнішою за попередню.

3. Погодинна оплата за посадовими окладами. У цій системі працівники отримують фіксований місячний оклад, що обчислюється на основі тарифної ставки і погодинної роботи. Ця форма часто застосовується для спеціалістів, менеджерів, або адміністративних працівників, чия робота не пов'язана з виконанням конкретних норм продуктивності. Зарплата не змінюється в залежності від конкретної кількості відпрацьованих годин, що дозволяє працівникам зосередитись на виконанні своїх обов'язків.

Окрім вищеперерахованих форм оплати праці важливо розуміти концепції та підходи для встановлення розміру заробітної плати для членів населення. До основних факторів формування розміру оплати праці належать [11, с.176]:

1. Вікова та статева структура ринку праці.

2. Загальний рівень життя населення.
3. Характер інтенсивності суспільної праці.
4. Продуктивність суспільної праці.
5. Рівень соціально-економічного розвитку національної економіки.
6. Рівень науково-технічного розвитку національної економіки.
7. Географічне, природне і кліматичне розміщення трудових ресурсів.
8. Попит і пропозиція на ринку праці.

Найважливішим чинником, який впливає на зміну рівня заробітної плати виступає саме попит і пропозиція на ринку праці. Оскільки роботодавець є покупцем робочої сили, а робітник – продавцем, на ринку праці діють закономірні правила, притаманні для будь-якого ринкового середовища. Розглянемо детальніше даний феномен:

Попит на ринку праці - це загальний обсяг потреби в робочій силі в країні за певного рівня заробітної плати. Тобто це кількість працівників, яких роботодавці готові найняти за існуючими умовами заробітної плати.

Основні чинники, що впливають на попит [12]:

1. Структура суспільного виробництва – як організовані галузі економіки і які з них мають більшу потребу в робочій силі.
2. Рівень розвитку і масштаб виробництва – чим більше виробничих потужностей, у країні тим більший попит на працівників.
3. Переважаючі форми організації виробництва – наприклад, автоматизоване чи ручне виробництво вимагає різної кількості праці.
4. Обсяги виробництва – розширення випуску продукції спонукає потреби робочої сили.
5. Рівень науково-технічного прогресу – нові технології можуть як збільшити, так і зменшити попит на працю залежно від їхнього характеру.
6. Темпи економічного зростання – чим активніше розвивається економіка, тим вищий попит на робочу силу.

З боку роботодавця можна зазначити прагнення до економного розпорядження коштами та, як наслідок, до виплат найбільшої заробітної плати найменшій кількості працівників. На рисунку 1.2. детально проілюстровано ситуацію стосовно попиту ринку праці в стабільній економіці та на прикладі досконалої конкуренції. Одразу необхідно зазначити дані: W – ставка по заробітній платі, L – кількість затребуваної робочої сили.

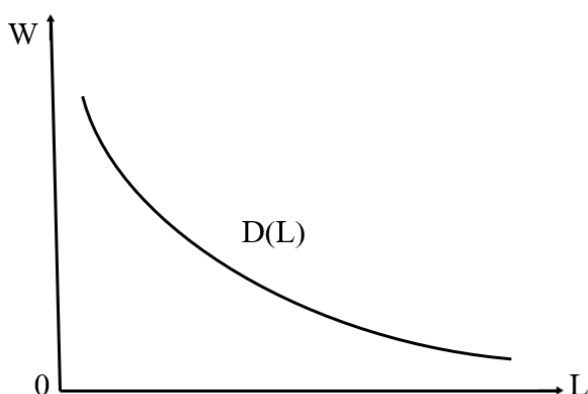


Рис. 1.2. Крива попиту на ринку праці $D(L)$

Джерело: розроблено автором за даними [12]

Пропозиція на ринку праці – це сукупність трудових ресурсів, доступних для роботи в країні за певних умов. Вона відображає готовність і здатність працівників запропонувати свою працю роботодавцям при різних рівнях заробітної плати та інших умовах праці.

Основні фактори, що впливають на пропозицію:

1. Середній рівень оплати праці - чим вищий показник заробітної плати, тим більша кількість людей готові працювати.
2. Кількість населення та демографічна ситуація - велика кількість людей в країні може збільшувати пропозицію праці, та старіння населення, навпаки, призводить до її зниження.
3. Професійна структура ринку праці - попит на певні професії впливає на кількість людей, які готові обирати та працювати в даних сферах.

4. Мобільність населення - здатність працюючих переміщатися між регіонами чи країнами локально збільшує пропозицію праці.

5. Етнічні, релігійні, культурні та психологічні особливості населення - різноманітність культурних та соціальних факторів може впливати на готовність людей до різних видів роботи.

З боку пропозиції, значна кількість працівників прагне до посад з найбільшою заробітною платою. Як наслідок, у ситуації досконалої конкуренції можна зазначити наступну модель:

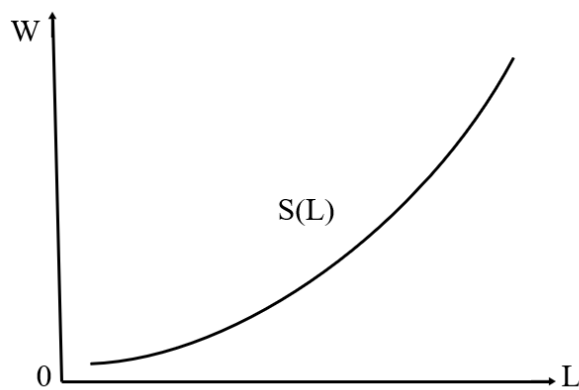


Рис. 1.3. Крива пропозиції на ринку праці $S(L)$

Джерело: розроблено автором за даними [12]

Лише у поєднанні даних моделей можна зазначити середній, зважений рівень заробітної плати яка може задовольнити як покупців, так і продавців на ринку праці (рис.1.4).

Важливо пам'ятати, що якщо ставка заробітної плати вища за її рівноважний рівень, пропозиція праці перевищує попит. В такій ситуації відбувається відхилення від стану повної зайнятості, коли робочих місць не вистачає для всіх бажаючих. Це призводить до надлишку пропозиції праці, тобто до безробіття, коли більша кількість людей готові працювати за вищу заробітну плату, ніж можуть запропонувати роботодавці.

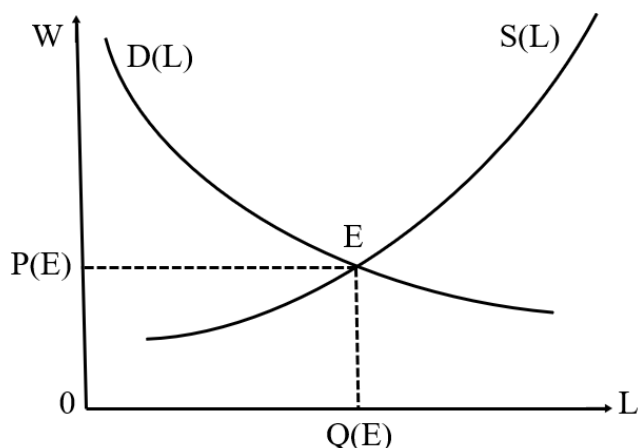


Рис. 1.4. Рівновага попиту та пропозиції на ринку праці E

Джерело: розроблено автором за даними [12]

Якщо ж ставка заробітної плати знижується порівняно з рівноважною, попит на працю перевищує пропозицію. В результаті цього виникають незаповнені робочі місця, оскільки працівники не готові працювати за нижчий рівень заробітної плати, що призводить до дефіциту робочої сили.

Цей процес відображає важливу роль рівноважної заробітної плати, при якій попит і пропозиція на ринку праці збігаються, що забезпечує максимальну зайнятість працівників та ефективність ринку праці. Та навіть попри розбіжність між фактичною та рівноважною заробітною платою, під дією ринкових факторів дані показники прагнуть до нормалізації та поступового врегульованого стану.

На не повне функціонування даних моделей мають вплив наступні соціально-економічні фактори [7, с. 233] :

1. Закон о встановленій мінімальній заробітній платі.
2. Ефективна робота профспілок та колективних договорів.
3. Ефективна заробітна плата. Роботодавці свідомо встановлюють зарплати вище ринкового рівня, щоб стимулювати продуктивність праці робітників.
4. Психологічний аспект. Як приклад, небажання особи після звільнення переходили на роботу з меншою оплатою праці, тощо.

Отже, на рівень заробітної плати населення а першу чергу впливають фактор попиту та пропозиції на ринку праці. В дефіциті робочої сили – зростання запропонованої оплати праці, а у профіциті - її зниження. Внесення змін у даний цикл є небезпечним для економічних процесів будь-якої країни. Саме тому Держава та органи влади не мають права навмисно занижувати або завищувати рівень заробітної плати у цілому, або за секторами економіки.

При навмисному завищенні заробітної плати кожна країна має ризик інфляційного тиску. Тобто адміністративне підвищення зарплат без відповідного зростання продуктивності праці або реального зростання ВВП може призвести до інфляції — знецінення грошей, підвищення цін на товари та послуги.

Також, якщо мова йде про бюджетний сектор, підвищення зарплат означає додаткові видатки з державного бюджету. Якщо немає додаткових доходів (через податки чи інші джерела), це веде до зростання бюджетного дефіциту та державного боргу.

Також є великий ризик до негативних змін на ринку праці: Штучне підвищення зарплат може призвести до спотворення ринку праці: зниження попиту на робочу силу, збільшення тіньової зайнятості або зменшення кількості робочих місць.

Розглядаючи зворотну ситуацію, навмисного заниження ставок заробітної плати населення. Можна зазначити ризики зниження сукупного попиту (як прямий наслідок зменшення доходів населення), зростання бідності та соціальної напруги, міграція та витік з країни кваліфікованих кадрів, зниження продуктивності праці через брак мотивації, поширення тіньової економіки та, навіть, вплив на демографічні процеси (через зниження можливостей для фінансового забезпечення дітей).

Отже, заробітна плата щільно залежить від низки економічних факторів та, в першу чергу, від попиту та пропозиції на ринку праці. Для полегшення її оцінки використовують низку форм оплати, до яких відносять погодинну та відрядну. А для створення комфортних, та підконтрольних Державою умов використовують

різноманітні форми нормативно-правового регулювання, які не стримують ринок та забезпечують упевненість громадян.

1.3. Нормативно-правове регулювання оплати праці в Україні

Нормативно-правове регулювання оплати праці в Україні базується на закріплених у законодавстві принципах соціальної справедливості, рівності та достатності винагороди за працю. Основою правової системи в цій сфері є Конституція України, Кодекс законів про працю України (КЗпП), Закон України «Про оплату праці», а також інші підзаконні акти, які забезпечують механізми реалізації трудових прав працівників.

Згідно з Конституцією України (ст. 43), кожен має право на працю, а також на гідну оплату праці, яка не може бути нижчою за встановлений законом мінімум [13]. Цей принцип покладений в основу всього трудового законодавства. Законодавство гарантує державний контроль за дотриманням мінімальних стандартів в оплаті праці, включаючи встановлення мінімальної заробітної плати, обмеження затримок у виплаті, захист від дискримінації у сфері праці тощо.

Держава виконує регулювальну функцію, встановлюючи основні параметри оплати праці через [14]:

1. Визначення мінімальної заробітної плати (ст. 95 КЗпП, Закон «Про оплату праці»).
2. Формування державної політики у сфері тарифної системи оплати праці.
3. Затвердження державних соціальних стандартів і гарантій, які є обов'язковими для всіх суб'єктів господарювання.
4. Контрольну функцію через інспекції з питань праці, які уповноважені перевіряти дотримання трудового законодавства та накладати санкції за порушення.

Мінімальна заробітна плата – це встановлений державою найнижчий допустимий рівень оплати праці, який гарантується працівникові за виконану роботу в межах норми робочого часу. Її функція полягає у забезпеченні соціального захисту працівників, недопущенні трудової експлуатації та формуванні базового рівня доходів населення.

В Україні розмір мінімальної заробітної плати щорічно встановлюється Законом про Державний бюджет на відповідний рік. Її величина залежить від економічної ситуації в країні, рівня інфляції, зростання вартості життя, потреб працівників та їхніх сімей. Вона є однією з ключових соціальних гарантій, що закріплена в ст. 95 Кодексу законів про працю України та в Законі України «Про оплату праці».

Законодавство передбачає, що жодна зарплата не може бути нижчою за мінімальну, якщо працівник виконує норму праці. Мінімальна зарплата застосовується як:

1. Орієнтир при встановленні тарифних ставок;
2. База для розрахунку штрафів, податків і соціальних виплат;
3. Показник для оцінки споживчої спроможності населення.

Продовжуючи тему мінімальної заробітної плати необхідно зазначити економічні проблеми створені цим феноменом:

1. Нерівномірність впливу на різні галузі: для великого бізнесу — це мінімальні витрати, для малого — часто критичне навантаження;
2. Тінізація: у випадках, коли роботодавці не можуть або не хочуть офіційно підвищувати зарплати — вони виплачують частину «в конвертах»;
3. Вплив на безробіття: занадто різке підвищення мінімальної заробітної плати може спричинити скорочення персоналу або зниження темпів створення нових робочих місць.

На 2024 рік мінімальна заробітна плата в Україні становила 7100 грн, з 1 січня 2025 року – 8000 грн [15].

Крім того, держава сприяє розвитку колективно-договірного регулювання, де оплата праці може деталізуватися та розширюватися відповідно до умов підприємства через колективні договори, що узгоджуються між роботодавцем та представниками працівників.

Особлива увага приділяється забезпеченню прозорості та справедливості в оплаті праці, зокрема через запровадження електронного обліку праці, удосконалення податкового законодавства, спрямованого на зменшення тіньової зайнятості [16, с.1147].

Оплата праці в Україні регулюється системою взаємопов'язаних нормативно-правових актів, які визначають загальні принципи, механізми, гарантії та порядок нарахування заробітної плати. До основних актів, які формують правове поле в цій сфері, належать:

1. Конституція України, яка закріплює базові трудові права громадян (ст. 43–46), серед яких право на працю, своєчасне отримання винагороди, не нижчої за визначену законом, а також право на соціальний захист у разі безробіття.
2. Кодекс законів про працю України (КЗпП). Є основним документом, що визначає правові засади регулювання трудових відносин, у тому числі оплати праці. Містить положення про: форми та системи оплати праці; мінімальні державні гарантії в оплаті праці; порядок нарахування та виплати зарплати; доплати, надбавки, премії; відповідальність за порушення трудового законодавства.
3. Закон України «Про оплату праці» регулює структуру заробітної плати, джерела її фінансування, державні гарантії щодо розміру мінімальної зарплати, індексацію, порядок виплати та облік.
4. Закон України «Про колективні договори і угоди». Визначає порядок укладення колективних договорів, які можуть містити додаткові, порівняно з законодавчими, умови оплати праці, що погоджуються між роботодавцем і працівниками.

5. Бюджетний кодекс України та закони про державний бюджет на відповідний рік. Містять положення про рівень мінімальної зарплати, прожиткового мінімуму, які прямо впливають на формування фонду оплати праці в державному та приватному секторах.

6. Податковий кодекс України Регламентує питання оподаткування доходів працівників, визначає розмір єдиного соціального внеску (ЄСВ), який впливає на загальну вартість робочої сили для роботодавця.

7. Постанови Кабінету Міністрів України, накази Мінекономіки, рекомендації Мінсоцполітики. Регулюють застосування тарифних ставок, міжгалузевих нормативів, розрахунків індексації, преміювання, компенсацій за понаднормову роботу тощо.

Також важливо зазначити, що контроль за дотриманням законодавства про оплату праці є важливою функцією держави, спрямованою на забезпечення захисту трудових прав громадян та недопущення порушень з боку роботодавців. Цей контроль здійснюється як державними органами, так і профспілковими організаціями.

Ключову роль у здійсненні державного контролю виконує Державна служба України з питань праці (Держпраці). Саме цей орган проводить перевірки підприємств, виявляє порушення у сфері оплати праці, притягує роботодавців до відповідальності та надає роз'яснення щодо застосування чинного законодавства. Перевірки можуть бути як плановими, так і позаплановими, зокрема за скаргами працівників. Держпраці також контролює дотримання вимог щодо мінімальної заробітної плати, індексації, своєчасності виплат та правомірності застосування надбавок і премій.

Крім державних органів, контроль здійснюється профспілковими організаціями, які виступають захисниками прав працівників на підприємствах. Вони можуть вимагати від роботодавця усунення порушень трудових прав, сприяти укладанню колективних договорів і брати участь у вирішенні трудових спорів. Якщо ж порушення не можуть бути вирішені адміністративно,

працівники мають право звертатися до суду з позовами щодо невиконання або зменшення заробітної плати. Кожний працівник має можливість отримати захист та допомогу від держави по: стаття 175 ККУ – «Невиконання заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат», Стаття 172 ККУ – «Грубе порушення законодавства про працю», Стаття 364 ККУ – «Зловживання владою або службовим становищем» та іншими.

Ефективна система контролю за оплатою праці є важливим елементом соціального захисту населення та інструментом забезпечення соціальної справедливості в умовах ринкової економіки.

Як доповнення, у контексті глобалізації та інтеграції до європейського правового простору Україна приділяє значну увагу впровадженню міжнародних стандартів у сфері оплати праці. Основу таких стандартів становлять документи Міжнародної організації праці (МОП), Європейського Союзу та інших міжнародних інституцій, які регулюють питання справедливої винагороди за працю, недискримінації та гідних умов праці.

Одним із ключових документів є Конвенція МОП № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності, а також Конвенція № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати. Україна ратифікувала обидві, зобов'язавшись дотримуватись міжнародних принципів у сфері забезпечення справедливої та недискримінаційної оплати праці [14].

Інтеграція до європейських норм також передбачає відповідність стандартам ЄС, зокрема у сфері прозорості оплати праці, боротьби з дискримінацією за ознакою статі, походження або зайнятості, а також захисту прав найманих працівників при нетипових формах зайнятості (дистанційна, тимчасова, гнучка робота тощо).

Нормативно-правове регулювання оплати праці в Україні є фундаментальною складовою забезпечення соціальної справедливості, економічної стабільності та правового захисту працівників. Держава виконує роль гаранта дотримання прав найманих працівників, встановлюючи правила,

норми та контрольні механізми, які регулюють питання оплати залежно від кваліфікації, складності праці та умов її виконання. Для забезпечення належного функціонування системи оплати праці важливо не лише зберігати діючу нормативну базу, але й систематично її вдосконалювати відповідно до сучасних викликів економіки та потреб ринку праці. Необхідним є впровадження гнучких і прозорих механізмів регулювання, які дозволяють ефективно реагувати на зміни в трудових відносинах, сприяють розвитку продуктивної зайнятості та забезпечують баланс між інтересами працівників і роботодавців.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

Отже, заробітна плата – це, грошова компенсація працівнику за час та зусилля вкладені у робочий процес надана роботодавцем. Оплата праці має двоїстий характер, з одного боку, вона є основним джерелом доходу найманого працівника, забезпечуючи його матеріальне існування, а з іншого – виступає вагомою складовою витрат роботодавця на виробництво продукції чи надання послуг.

Заробітна плата має дві основні форми оплати праці: відрядна та погодинна. Відрядна базується на кількісному вираженні виробленої продукції або наданні послуг, за що робітник й отримує винагородження. Відрядна оплата праці поділяється на: пряму відрядну, непрямую відрядну, відрядно-преміальну, відрядно-прогресивну, акордну. Погодинна оплата праці найчастіше застосовується серед представників творчих професій, працівників сфери послуг та офісних співробітників. Вона включає в себе просту погодинну, погодинно-преміальну та форму оплати праці за посадовими окладами.

Важливо зазначити, що рівень заробітної плати формується під впливом попиту та пропозиції на ринку праці й має тенденцію до саморегулювання.

Основою правової системи в цій сфері є Конституція України, Кодекс законів про працю України (КЗпП), Закон України «Про оплату праці»

Мінімальна заробітна плата – це встановлений державою найнижчий допустимий рівень оплати праці. Її функція полягає у забезпеченні соціального захисту працівників, недопущенні трудової експлуатації та формуванні базового рівня доходів населення.

РОЗДІЛ 2. СТАТИСТИЧНИЙ АНАЛІЗ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

2.1. Аналіз динаміки оплати праці в Україні у 2010-2024 роках

Для аналізу динаміки оплати праці населення, необхідно в першу чергу зазначити зміни у середній заробітній платі за період з 2010 по 2024 роки (таблиця 2.1).

Середня заробітна плата населення, що публікується у «Статистичному щорічнику України», розраховується Державною службою статистики України (Держстатом) на підставі статистичної звітності підприємств, установ та організацій. Основою для розрахунку є середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників, які перебувають у трудових відносинах із роботодавцем і мають основне місце роботи.

До складу заробітної плати включаються усі нарахування, пов'язані з оплатою праці, зокрема: основна заробітна плата (за окладом або тарифом), додаткові виплати (премії, надбавки, доплати), оплата відпусток, лікарняних, компенсацій, а також інші види доходів, що входять до фонду оплати праці. Показник середньої заробітної плати наводиться до оподаткування, тобто у брутто-еквіваленті.

Розрахунок середньої заробітної плати здійснюється шляхом ділення загального фонду оплати праці штатних працівників за звітний період на середньооблікову кількість таких працівників, зайнятих повний або неповний робочий день. При цьому не враховуються працівники, які перебувають у декретних відпустках, працюють за цивільно-правовими договорами чи виконують роботу за сумісництвом.

Важливо зауважити, що при складанні «Статистичного щорічника України» Держстат не включає дані малих підприємств, на яких працює менше 10 осіб, що може зумовлювати певне статистичне завищення показника середньої зарплати порівняно з аналогічними розрахунками, які використовують інші державні органи, зокрема Пенсійний фонд України.

Методологія, яку застосовує Держстат при обчисленні середньої заробітної плати, орієнтована переважно на формальний сектор економіки, що функціонує відповідно до чинного трудового законодавства. Таким чином, поза межами офіційної статистики залишаються доходи, отримані у неформальному секторі, зокрема внаслідок неофіційного працевлаштування, тіньових схем виплати заробітної плати та часткової зайнятості, не оформленої документально. Це може призводити до певного викривлення загального уявлення про реальний рівень доходів населення.

Таблиця 2.1

Динаміка середньої заробітної плати за 2010-2024 роки

Рік	Середня зарплата, грн.	Ланцюгові показники				Базисні показники		
		Δ, грн	Тр, коеф	Тпр, %	А, грн	Δ, грн	Тр, коеф	Тпр,%
2010	2239	...	...	...	...	0	1,000	0,0
2011	2633	394	1,176	17,6	394	394	1,176	17,6
2012	2899	266	1,101	10,1	266	660	1,295	29,5
2013	3172	273	1,094	9,4	273	933	1,417	41,7
2014	3306	134	1,042	4,2	134	1067	1,477	47,7
2015	4195	889	1,269	26,9	889	1956	1,874	87,4
2016	5183	988	1,236	23,6	988	2944	2,315	131,5
2017	7104	1921	1,371	37,1	1921	4865	3,173	217,3
2018	8865	1761	1,248	24,8	1761	6626	3,959	295,9
2019	10497	1632	1,184	18,4	1632	8258	4,688	368,8
2020	11591	1094	1,104	10,4	1094	9352	5,177	417,7
2021	14014	2423	1,209	20,9	2423	11775	6,259	525,9
2022	14847	833	1,059	5,9	833	12608	6,631	563,1
2023	17442	2595	1,175	17,5	2595	15203	7,790	679,0
2024	21473	4031	1,231	23,1	4031	19234	9,590	859,0

Джерело: розроблено автором за даними [17]

Крім того, у «Статистичному щорічнику України» середня заробітна плата подається з розподілом за регіонами, видами економічної діяльності та статтю

працівників, що дає змогу простежити структурні особливості оплати праці в різних секторах економіки. Такий рівень деталізації є важливим аналітичним інструментом для вивчення динаміки доходів, оцінки соціально-економічної нерівності та прийняття обґрунтованих управлінських рішень у сфері соціальної політики держави.

Відповідно аналізуючи показники таблиці 2.1 можна зазначити, що найвищий показник темпу приросту заробітної плати був зафіксований у 2017 році та склав +37.06%. Також зазначаються різкі зміни у 2015-му, 2018-му, та 2016-му році. Найповільніші зміни у зростання середньої заробітної плати можна зазначити у 2013-му (9,42%), 2022-му (+5,94%) та 2014-му (+4,22%) роках. На початку та на кінець аналізованого періоду, тобто у 2023 році порівняно з 2010 роком даний показник зріс у 7,49 разів, або на 679,01%

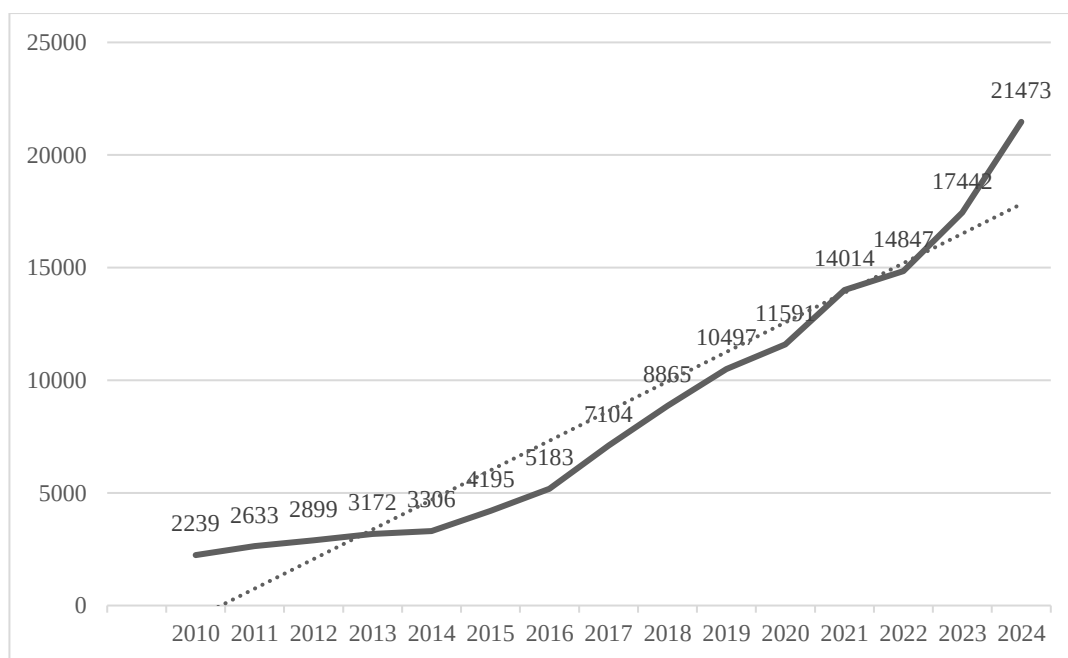


Рис. 2.1. Динаміка середньої заробітної плати в Україні за 2010-2024рр.

Джерело: розроблено автором за даними [17]

Мінімальна заробітна плата в Україні є державно гарантованим показником, що встановлюється на законодавчому рівні. Її розмір щороку визначається у Законі України "Про Державний бюджет України" на відповідний рік. Відповідно до статті 95 Конституції України та статті 9 Закону «Про оплату

праці», держава зобов'язана забезпечити такий рівень мінімальної заробітної плати, який би не був нижчим за прожитковий мінімум для працездатних осіб.

Проект розміру мінімальної зарплати розробляється Кабінетом Міністрів України на основі:

1. Прогнозного макроекономічного аналізу (рівень інфляції, ВВП, безробіття, тощо).
2. Пропозицій Міністерства фінансів, Міністерства економіки та Міністерства соціальної політики.
3. Результатів тристоронніх консультацій між урядом, профспілками і роботодавцями в межах Генеральної угоди.

При розрахунку мінімальної заробітної плати враховуються також показники прожиткового мінімуму для працездатної особи, який визначає вартість набору товарів і послуг, необхідних для забезпечення нормального функціонування людини. Однак мінімальна зарплата не обмежується лише фізіологічними потребами - вона має також стимулювати трудову активність, сприяти соціальній справедливості та знижувати рівень бідності серед працюючого населення.

На основі даних таблиці 2.2. можна зазначити, що за 2022 рік, мінімальний рівень заробітної плати змінювався два рази, у 2016 році - три рази, у 2010 році - п'ять разів, необхідно вирахувати вивірений середній рівень оплати праці за кожний рік. В підрахунках була використана формула середньої арифметичної зваженої з урахуванням тривалості періодів встановленої суми оплати праці:

$$\bar{x} = \frac{\sum xf}{\sum f}, \quad (2.1)$$

де x – мінімальна зарплата, грн;

f – період дії встановленої заробітної плати, місяць.

Середню арифметичну зважену використовують у випадках, коли окремі значення варіюються не лише за величиною, але й за ступенем своєї значущості або "ваги". Такий підхід доцільний тоді, коли кожен показник має різний вплив на загальний результат — наприклад, під час обчислення середньої заробітної

плати працівників із різною кількістю відпрацьованого часу, при визначенні середньої оцінки студента з урахуванням ваги кожного предмета, або при аналізі економічних показників, коли частка кожного регіону чи підприємства у загальному обсязі відрізняється. Використання середньої зваженої дозволяє отримати більш точну та обґрунтовану оцінку узагальнюючого показника.

Таблиця 2.2

Динаміка мінімальної середньої заробітної плати за 2010-2024 роки

Період	Мінімальна зарплата, грн	Період	Середня мінімальна зарплата за рік, грн	Тпр, %
з 01.01.2010 по 31.03.2010	869	з 01.01.2010	888,3	0,0
з 01.04.2010 по 30.06.2010	884			
з 01.07.2010 по 30.09.2010	888			
з 01.10.2010 по 30.11.2010	907			
з 01.12.2010 по 31.12.2010	922			
з 01.01.2011 по 31.03.2011	941	з 01.01.2011	963,1	108,4
з 01.04.2011 по 30.09.2011	960			
з 01.10.2011 по 30.11.2011	985			
з 01.12.2011 по 31.12.2011	1004			
з 01.01.2012 по 31.03.2012	1073	з 01.01.2012	1098,1	114,0
з 01.04.2012 по 30.06.2012	1094			
з 01.07.2012 по 30.09.2012	1102			
з 01.10.2012 по 30.11.2012	1118			
з 01.12.2012 по 31.12.2012	1134			
з 01.01.2013 по 30.11.2013	1147	з 01.01.2013	1152,9	105,0
з 01.12.2013 по 31.12.2013	1218			
з 01.01.2014 по 31.12.2014	1218	з 01.01.2014	1218,0	105,6
з 01.01.2015 по 31.08.2015	1218	з 01.01.2015	1258,0	103,3
з 01.09.2015 по 31.12.2015	1378			
з 01.01.2016 по 30.04.2016	1378	з 01.01.2016	1438,5	114,3
з 01.05.2016 по 30.11.2016	1450			
з 01.12.2016 по 31.12.2016	1600			
з 01.01.2017 по 31.12.2017	3200	з 01.01.2017	3200,0	222,5

Продовження таблиці 2.2				
з 01.01.2018 по 31.12.2018	3723	з 01.01.2018	3723,0	116,3
з 01.01.2019 по 31.12.2019	4173	з 01.01.2019	4173,0	112,1
з 01.01.2020 по 31.08.2020	4723	з 01.01.2020	4792,3	114,8
з 01.09.2020 по 31.12.2020	5000			
з 01.01.2021 по 30.11.2021	6000	з 01.01.2021	6041,7	126,1
з 01.12.2021 по 31.12.2021	6500			
з 01.01.2022 по 30.09.2022	6500	з 01.01.2022	6533,3	108,1
з 01.10.2022 по 31.12.2022	6700			
з 01.01.2023 по 31.12.2023	6700	з 01.01.2023	6700,0	102,6
з 01.01.2024 по 31.03.2024	7100	з 01.01.2024	7775,0	116,04
з 01.04.2024 по 31.12.2024	8000			

Джерело: розроблено автором за даними [18]

Після розрахунку урівноваженого рівня мінімальної заробітної плати необхідно визначити ланцюгові та базисні показники динаміки (таблиця 2.3). За даними отриманим під час розрахунків встановлено, що максимальний темп зростання відбувся у 2017 році (+122,4%). Основою даного феномену є ініціатива уряду Володимира Гройсмана ціллю якої було компенсація інфляції та девальвації гривні, захист та підтримка соціально вразливих верств населення, застосування фіскальної стратегії через зростання надходження до бюджету через податки (особливо ЄСВ та ПДФО), тощо.

Також можна побачити помітне зростання у 2021-му (+26.07%), 2020-му (+14,84%), 2016-му (+14,35%) та 2012-му (+14,02%) роках. Найменші зміни відбулись у 2023-му (+2,55%), 2015-му (+3,28) та 2013-му (+4,99%) роках (рис. 2.2.). У 2023-му році даний показник є найнижчим. Основною причиною такого замороження стало складне економічне становище країни, спричинене повномасштабною війною та значними фінансовими витратами на оборону. Уряд був змушений зосередити ресурси на пріоритетних сферах, таких як безпека, соціальні виплати та підтримка критичної інфраструктури. Внаслідок цього заплановане раніше підвищення мінімальної зарплати у 2023 році не

відбулося. Таким чином, у 2023 році мінімальна заробітна плата залишалася на рівні 6700 гривень, що було обумовлено економічними викликами та пріоритетами державного бюджету в умовах війни.

Таблиця 2.3

Динаміка мінімальної середньої заробітної плати за 2010-2024 роки

Рік	Мінімальна заробітна плата, грн	Ланцюгові показники				Базисні показники		
		Δ, грн	Тр, коеф	Тпр, %	А, грн.	Δ, грн	Тр, коеф	Тпр, %
2010	883	...	...	...	...	0,0	1,000	0,0
2011	963	79,8	1,090	9,0	79,8	79,8	1,090	9,0
2012	1098	135,0	1,140	14,0	135,0	214,8	1,243	24,3
2013	1153	54,8	1,050	5,0	54,8	269,6	1,305	30,5
2014	1218	65,1	1,056	5,6	65,1	334,7	1,379	37,9
2015	1258	40,0	1,033	3,3	40,0	374,7	1,424	42,4
2016	1439	180,5	1,143	14,3	180,5	555,2	1,629	62,9
2017	3200	1761,5	2,225	122,5	1761,5	2316,7	3,623	262,3
2018	3723	523,0	1,163	16,3	523,0	2839,7	4,215	321,5
2019	4173	450,0	1,121	12,1	450,0	3289,7	4,724	372,4
2020	4792	619,3	1,148	14,8	619,3	3909,0	5,425	442,5
2021	6042	1249,4	1,261	26,1	1249,4	5158,4	6,840	584,0
2022	6533	491,7	1,081	8,1	491,7	5650,0	7,397	639,7
2023	6700	166,7	1,026	2,6	166,7	5816,7	7,585	658,5
2024	7775	1075,0	1,160	16,0	1075,0	6891,7	8,802	780,2

Джерело: розроблено автором за даними [18]

У 2024 році мінімальна заробітна плата зазнавала підвищення два рази з 7100 грн до 8000 гривень. Середній зважений показник складає 7775 гривень. Наразі за період 01.01.2025-01.05.2025 ставка мінімальної заробітної плати залишається на рівні 8000 гривень

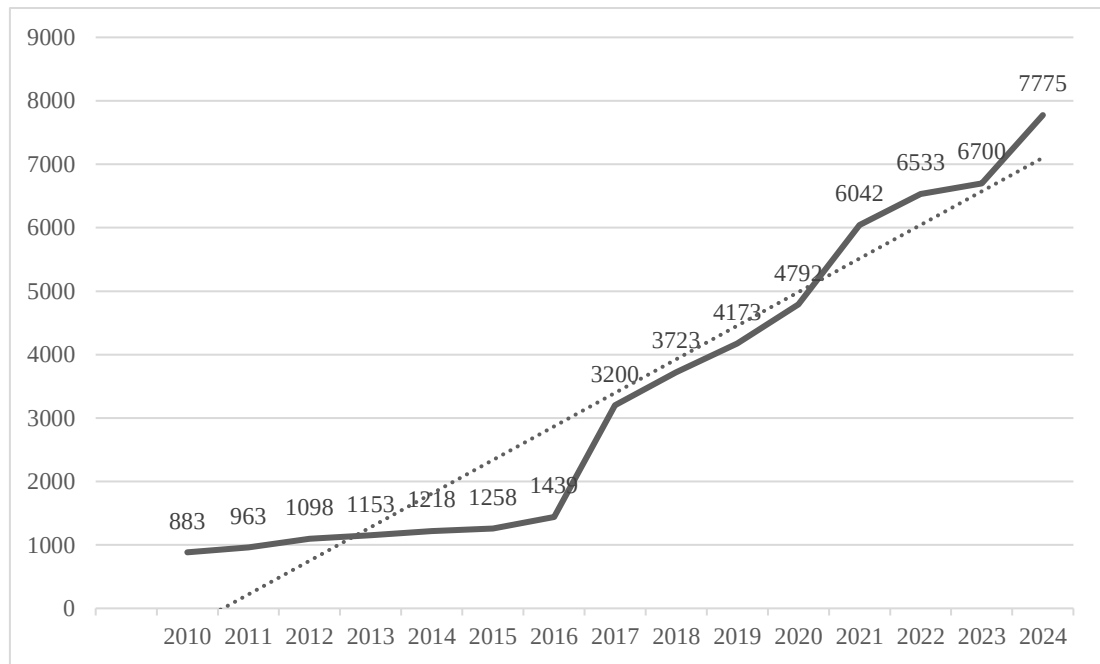


Рис. 2.2. Динаміка мінімальної заробітної плати в Україні за 2010-2024рр.

Джерело: розроблено автором за даними [18]

Розрахуємо середній темп росту та приросту для середньої та мінімальної заробітної плати за формулами:

$$\bar{\Delta} = \frac{x_n - x_0}{n-1}, \quad (2.2)$$

$$\overline{Tзр} = \sqrt[n-1]{\frac{x_n}{x_0}}, \quad (2.3)$$

де X_n – кінцевий рівень;

X_0 – початковий рівень;

N – число рівнів ряду динаміки.

Можна зазначити, що в середньому щорічно рівень середньої заробітної плати за період 2011 – 2023 роки зростав на 1169,5 гривень, або у 1,17 разів. За той самий період мінімальна оплата праці в середньому щорічно на 447,1 гривень, або у 1,17 разів. Отже зростання мінімальної та середньої заробітної плати за період 2011-2023 роки є однаковим, взаємним.

В середньому мінімальна заробітна плата у співвідношенні до середньої складає 38,5%. Найнижчий показник можна побачити у 2016 році (27,8%), що є

передумовою реформи уряду Володимира Гройсмана у 2017-му (45%). Відповідно до показника лінії тренду мінімальні заробітна плата бере напрямок до збільшення власної частки та прямує вгору.

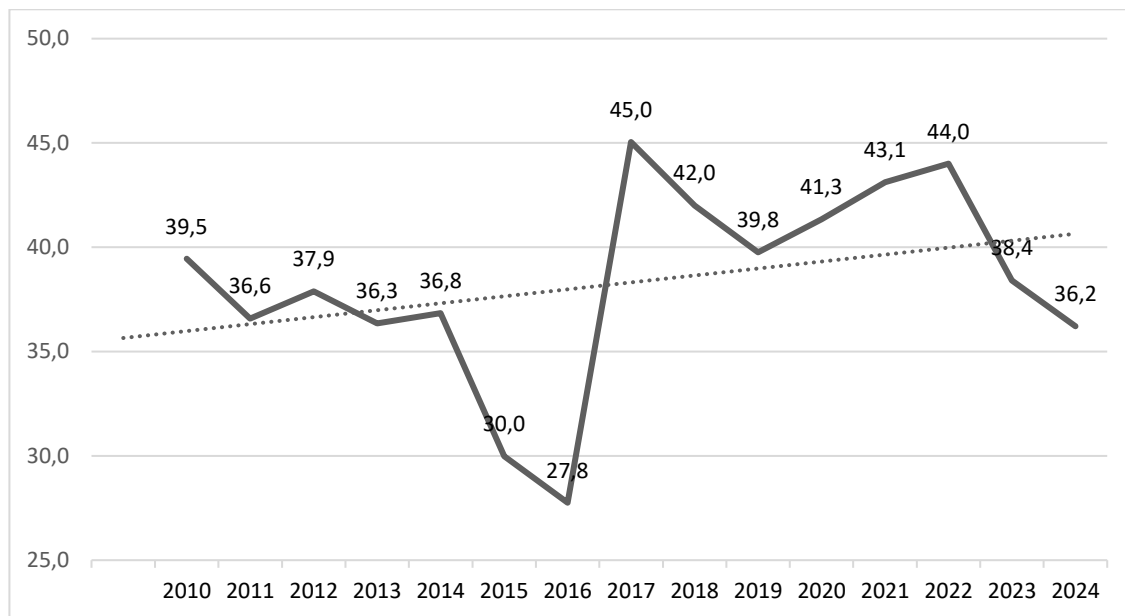


Рис. 2.3. Динаміка мінімальної заробітної плати відносно середньої в Україні 2010-2024рр.

Джерело: розроблено автором за даними [17;18]

Отже, середня заробітна плата, як і мінімальна завжди прямують до збільшення. За період з 2010-го по 2024-й рік, встановлений державою показник мінімально допустимої оплати праці збільшився на 6891,7 гривень, або у 8,8 разів, а середня заробітна на 19234 гривень, або у 9,6 разів. Також зростання частки мінімальної заробітної плати в структурі середньої заробітної плати в Україні, як правило, розглядається як негативне явище, що свідчить про деформацію ринку праці. Така тенденція може вказувати на зростання частки низькооплачуваної праці, уповільнення темпів зростання доходів у високооплачуваних секторах або поширення практики тіньової виплати заробітної плати.

2.2. Вплив інфляційних процесів на реальний рівень оплати праці

Вплив інфляційних процесів на реальний рівень оплати праці є ключовим аспектом оцінки добробуту населення та ефективності соціально-економічної політики держави. Реальний рівень оплати праці відображає купівельну спроможність зароблених коштів, тобто те, скільки товарів і послуг може придбати працівник за свою зарплату.

Інфляція, особливо у випадку її стрімкого або тривалого зростання, знижує реальну заробітну плату, навіть якщо номінальний рівень оплати праці формально зростає. Це пов'язано з тим, що ціни на основні споживчі товари та послуги підвищуються швидше, ніж заробітна плата, що фактично зменшує рівень життя працюючого населення. Найбільш вразливими до інфляції є працівники з фіксованими доходами, зокрема бюджетної сфери, де перегляд зарплат відбувається повільніше, ніж зміна споживчих цін.

Особливо помітним цей вплив був в Україні у воєнний період, коли інфляція значно перевищувала темпи зростання зарплат. Це спричинило зростання соціального напруження, зменшення заощаджень домогосподарств і звуження внутрішнього попиту. В умовах високої інфляції зниження реальної оплати праці також ускладнює економічне планування як для працівників, так і для роботодавців, що може негативно позначатися на продуктивності праці та довірі до економічної політики держави.

Таким чином, вплив інфляції на реальну заробітну плату є критичним фактором, який визначає фактичний рівень соціального забезпечення населення та потребує постійного моніторингу й корекції через індексацію доходів та інші компенсаторні механізми.

У 2012 році індекс споживчих цін в Україні становив 99,8%, що означає незначну дефляцію - зниження загального рівня цін на 0,2% протягом року. Такий низький показник був результатом поєднання кількох факторів, зокрема стабільної монетарної політики Національного банку, який підтримував фіксований валютний курс та стримував інфляційні очікування, а також

зниження цін на окремі групи продовольчих товарів. Важливу роль відігравало і державне регулювання цін, особливо в соціально чутливих секторах.

Сукупність цих умов призвела до тимчасової стабільності споживчих цін, хоча така дефляція не завжди є позитивним явищем, адже може сигналізувати про слабкий внутрішній попит або структурні дисбаланси в економіці.

За таблицею 2.4 можна зазначити, що найвищий рівень інфляції в Україні перепадає на 2015-2014 (143,3%-124,9%) роки та 2022 рік (126,6%). Даний стрибок був зумовлений глибокими економічними та політичними кризами, спричиненими зовнішньою агресією, воєнними діями та різким погіршенням макроекономічної стабільності.

Таблиця 2.4

Реальна заробітна плата в Україні за 2010-2024 роки

Рік	Мінімальна заробітна плата, грн	Середня заробітна плата, грн	Індекс інфляції, %	Реальна мінімальна зарплата, грн	Реальна середня зарплата, грн
2010	883	2239	109,1	809,6	2052,2
2011	963	2633	104,6	920,7	2517,2
2012	1098	2899	99,8	1100,3	2904,8
2013	1153	3172	100,5	1147,2	3156,2
2014	1218	3306	124,9	975,2	2646,9
2015	1258	4195	143,3	877,9	2927,4
2016	1439	5183	112,4	1279,8	4611,2
2017	3200	7104	113,7	2814,4	6248,0
2018	3723	8865	109,8	3390,7	8073,8
2019	4173	10497	104,1	4008,6	10083,6
2020	4792	11591	105	4564,0	11039,0
2021	6042	14014	110	5492,4	12740,0
2022	6533	14847	126,6	5160,6	11727,5
2023	6700	17442	105,1	6374,9	16595,6
2024	7775	21473	112	6942,0	19172,3

Джерело: розроблено автором за даними [17;18;19]

У 2014–2015 роках ключовими факторами стали анексія Криму, початок війни на Донбасі та значна девальвація гривні, що призвело до стрімкого зростання цін на імпортні товари, енергоносії та продукти харчування. Крім того, нестабільність у фінансовій системі та втрата частини промислового потенціалу додатково загострили інфляційний тиск. У 2022 році подібну ситуацію спричинило повномасштабне вторгнення Росії, що спричинило руйнування логістичних ланцюгів, дефіцит окремих товарів, енергетичну кризу та подальшу девальвацію національної валюти. В обох випадках високий рівень інфляції став відображенням загального соціально-економічного шоку та зниженням державного контролю над ціноутворенням у багатьох сферах.

Можна зазначити, що в середньому за період 2010-2024 роки під впливом зростання інфляції, реальна середня заробітна плата менша за номінальну на 864,3 гривень, або на 11.1%. А реальна мінімальна заробітна плата менша за номінальну в середньому на 339,4 грн, або на 11,1%.

Індекс реальної заробітної плати - це показник, який відображає зміну купівельної спроможності заробітної плати працівників з урахуванням інфляції. Інакше кажучи, цей індекс показує, наскільки фактична заробітна плата дозволяє зберігати або змінювати рівень життя населення в певному періоді порівняно з базовим роком.

Розраховується індекс реальної заробітної плати шляхом ділення індексу номінальної заробітної плати на індекс споживчих цін (інфляції) та множення на 100%. Якщо індекс реальної зарплати перевищує 100%, це означає, що заробітна плата зростає швидше, ніж ціни, тобто працівники реально збільшують власне багатство. Якщо ж індекс нижчий за 100%, це свідчить про зниження реальних доходів населення - хоча зарплати можуть номінально зростати, інфляція нівелює цю надбавку.

Цей індекс широко використовується для аналізу соціально-економічної ситуації в країні, зокрема для оцінки ефективності політики доходів, індексації заробітної плати та динаміки рівня життя населення.

Індекс реальної заробітної плати, розрахований за таблицею 2.5, в Україні у 2010–2024 роках демонструє суттєві коливання, що відображають економічну нестабільність, вплив інфляційних процесів і соціально-політичні кризи.

Таблиця 2.5

Індекс реальної заробітної плати в Україні за 2010-2024 роки

Рік	Темп зростання мінімальної зарплати	Темп зростання середньої зарплати	Індекс інфляції, %	Індекс реальної мінімальної зарплати	Індекс реальної середньої зарплати
2010	...	...	1,09	...	...
2011	1,09	1,18	1,05	1,04	1,12
2012	1,14	1,10	1,00	1,14	1,10
2013	1,05	1,09	1,01	1,04	1,09
2014	1,06	1,04	1,25	0,85	0,83
2015	1,03	1,27	1,43	0,72	0,89
2016	1,14	1,24	1,12	1,02	1,10
2017	2,22	1,37	1,14	1,96	1,21
2018	1,16	1,25	1,10	1,06	1,14
2019	1,12	1,18	1,04	1,08	1,14
2020	1,15	1,10	1,05	1,09	1,05
2021	1,26	1,21	1,10	1,15	1,10
2022	1,08	1,06	1,27	0,85	0,84
2023	1,03	1,17	1,05	0,98	1,12
2024	1,16	1,23	1,12	1,04	1,10

Джерело: розроблено автором за даними [17;18;19]

У роки відносної стабільності, зокрема 2012, 2013, 2016–2019, 2024 показники реальної як мінімальної, так і середньої заробітної плати переважно перевищували 1, що свідчило про зростання купівельної спроможності

населення. Однак у 2014–2015 роках спостерігається різке падіння реального рівня оплати праці (наприклад, до 0,72 для мінімальної), спричинене стрімким зростанням інфляції на тлі політичної кризи, війни на Донбасі та девальвації гривні.

Найвиразнішим позитивним зрушенням став 2017 рік (рис.2.4), коли завдяки адміністративному підвищенню мінімальної заробітної плати її реальний індекс сягнув 1,96. Водночас у 2022 році через повномасштабну війну та інфляцію на рівні 26,6% індекси знову впали нижче 1, що вказує на скорочення реальних доходів. У 2024 році помітне часткове відновлення: індекс реальної середньої зарплати зріс до 1,10, а мінімальної - до 1,04, що може свідчити про поступове стабілізування макроекономічних умов.

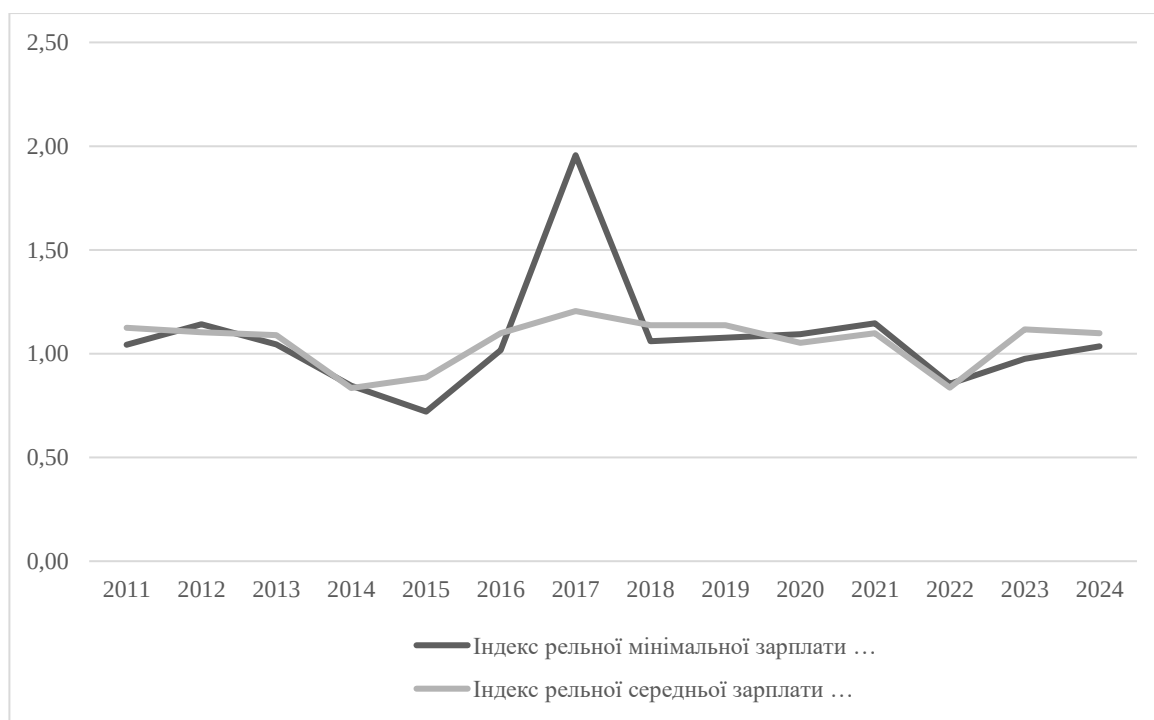


Рис. 2.4. Індекс реальної середньої та мінімальної заробітної плати в Україні за 2010-2024 рр.

Джерело: розроблено автором за даними [17;18;19]

2.3. Аналіз диференціації та динаміки заробітної плати за видами економічної діяльності

Аналіз рівня та диференціації заробітної плати за видами економічної діяльності є важливим інструментом для оцінки ефективності функціонування ринку праці, справедливості розподілу трудових доходів та виявлення диспропорцій між галузями.

Такий аналіз дозволяє виявити сфери з найвищою і найнижчою оплатою праці, визначити фактори, що впливають на рівень заробітків (попит на робочу силу, продуктивність праці, прибутковість галузі), а також простежити динаміку змін і її відповідність економічним процесам. Диференціація заробітної плати може сигналізувати про наявність структурних проблем, недооцінку певних професій або дисбаланс між розвитком окремих секторів. Для державної політики такі дані є підґрунтям для прийняття рішень щодо регулювання мінімальної зарплати, стимулювання окремих видів діяльності або запровадження програм соціального вирівнювання.

На рисунку 2.5 відображена середньомісячна номінальна заробітна плата в Україні за видами економічної діяльності за 2023-й рік.

Можна зазначити, що до сфер з найбільш оплачуваною працею входять: фінансова та страхова діяльність, інформація та телекомунікації, професійна, наукова та технологічна діяльність, а також державне управління й оборона.

До сфер з найменшою оплатою праці входять: тимчасове розміщення та організація харчування, муніципальні бібліотеки/архіви, діяльність у сфері творчості та пошто/кур'єрська діяльність.

Важливим аспектом також є розрахунок коефіцієнта випередження, тобто порівняння темпу росту заробітної плати населення за періоди 2017-2020рр. та 2020-2023рр.

Це дозволяє визначити інтенсивність змін у структурі та надати повну картину стосовно зростання чи уповільнення оплати праці за секторами економіки (таблиця 2.5).

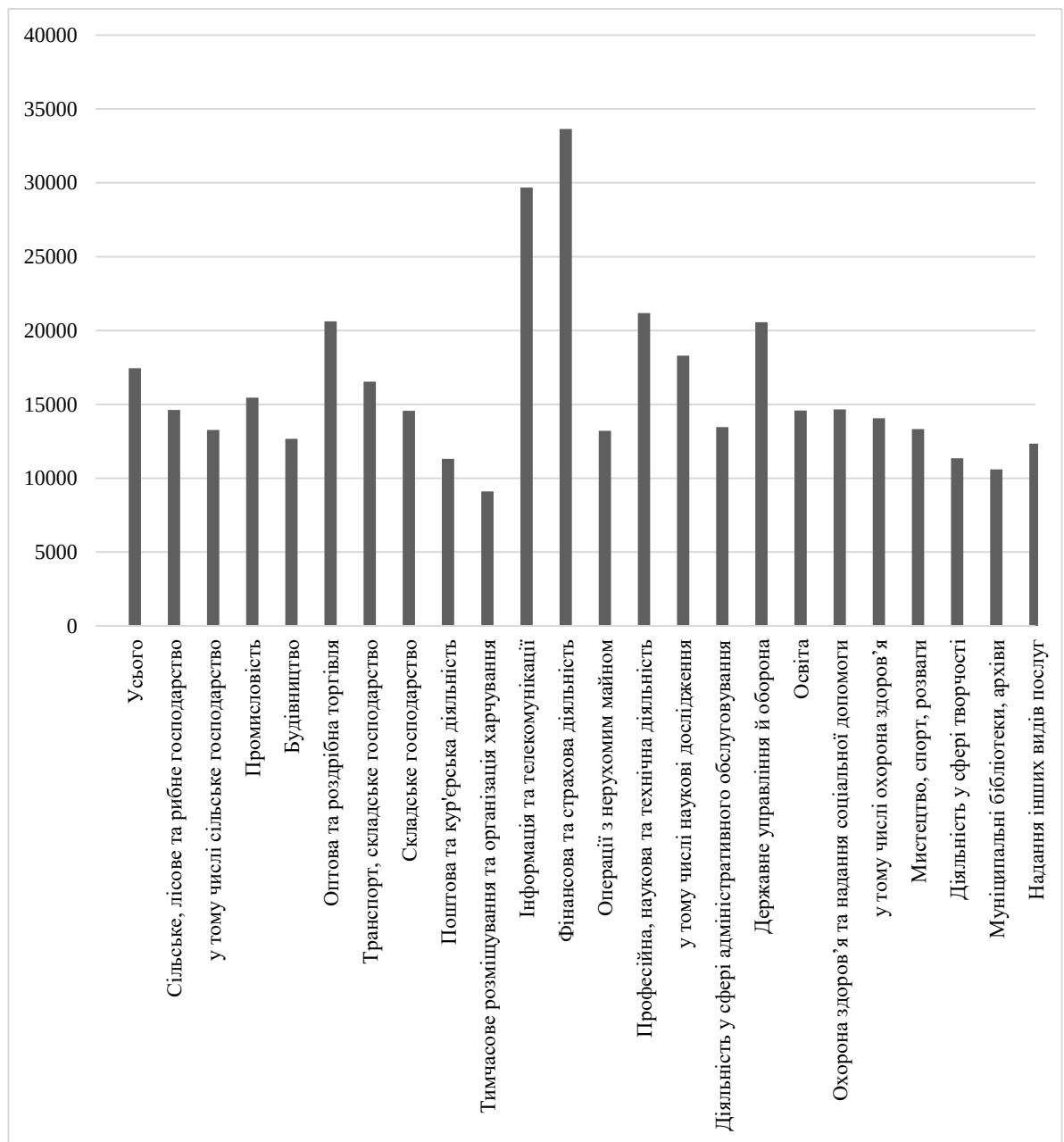


Рис. 2.5. Середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності у 2023 р.

Джерело: розроблено автором за даними [20]

За наведеними даними на рисунку 2.6 можна зазначити стрімке зростання швидкості оплати праці між визначеними періодами за такими видами економічної діяльності: державне управління й оборона (у першу чергу через початок повномасштабної війни в Україні), поштова та кур'єрська діяльність, оптова та роздрібна торгівля. Зниження ж темпу зростання заробітної плати за

період 2023-2020рр. у порівнянні з 2023-2020рр. відстежується у: муніципальні бібліотеки/архіви, діяльність у сфер творчості, транспорт/складське господарство.

Таблиця 2.6

Динаміка середньомісячної заробітної плати України за видами економічної діяльності 2017-2023 роки

Сфера діяльності	Середньомісячна номінальна зарплата, грн			Темпи зростання,		Квип.
	2017 р.	2020 р.	2023 р.	2020 - 2017 рр.	2023 - 2020 рр.	
Усього	7104	11979	17442	1,69	1,46	0,86
Сільське, лісове та рибне господарство	6057	10647	14625	1,76	1,37	0,78
у тому числі сільське господарство	5946	9734	13264	1,64	1,36	0,83
Промисловість	7261	12725	15459	1,75	1,21	0,69
Будівництво	6451	10355	12661	1,61	1,22	0,76
Оптова та роздрібна торгівля	7631	11286	20630	1,48	1,83	1,24
Транспорт, складське господарство	8358	13182	16539	1,58	1,25	0,80
у тому числі діяльність транспорту	8100	11754		1,45	0,00	0,00
Складське господарство	8589	11293	14568	1,31	1,29	0,98
Поштова та кур'єрська діяльність	4468	6343	11320	1,42	1,78	1,26
Тимчасове розміщування та організація харчування	5226	6955	9102	1,33	1,31	0,98
Інформація та телекомунікації	12955	20355	29675	1,57	1,46	0,93
Фінансова та страхова діяльність	16003	22767	33645	1,42	1,48	1,04
Операції з нерухомим майном	7993	9764	13214	1,22	1,35	1,11
Професійна, наукова та технічна діяльність	12604	15106	21178	1,20	1,40	1,17
у тому числі наукові дослідження	11381	14444	18303	1,27	1,27	1,00
Діяльність у сфері адміністративного обслуговування	7621	10258	13459	1,35	1,31	0,97
Державне управління й оборона	12683	14084	20573	1,11	1,46	1,32
Освіта	7041	10592	14583	1,50	1,38	0,92

Продовження таблиці 2.6:						
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	6905	10445	14669	1,51	1,40	0,93
у тому числі охорона здоров'я	6866	10855	14057	1,58	1,29	0,82
Мистецтво, спорт, розваги	7041	11035	13336	1,57	1,21	0,77
Діяльність у сфері творчості	7119	11034	11350	1,55	1,03	0,66
Муніципальні бібліотеки, архіви	6332	10095	10594	1,59	1,05	0,66
Надання інших видів послуг	8035	10829	12332	1,35	1,14	0,84

Джерело: розроблено автором за даними [20]

Підвищення заробітної плати в окремих сферах, як правило, пов'язане з високим попитом на кваліфіковану робочу силу, зростанням продуктивності праці, залученням іноземних інвестицій, а також впровадженням інновацій та цифрових технологій.

Наприклад, у сфері інформації та телекомунікацій або фінансовій діяльності заробітки зростають швидшими темпами, оскільки ці галузі є більш капіталомісткими, орієнтованими на експорт або обслуговують платоспроможний сегмент економіки.

Натомість зниження або незначне зростання заробітної плати спостерігається в секторах із низькою доданою вартістю, недостатнім державним фінансуванням або високим рівнем тінізації.

Зокрема, у сфері тимчасового розміщування й харчування, освіті чи культурі оплата праці часто відстає від середнього рівня по країні через низькі прибутки суб'єктів господарювання, обмежене бюджетне фінансування та слабку спроможність до підвищення конкурентоспроможності.

Таким чином, диференціація заробітної плати за видами діяльності відображає як об'єктивну економічну реальність, так і необхідність цілеспрямованого втручання з боку державної політики для забезпечення більш збалансованого розвитку ринку праці.

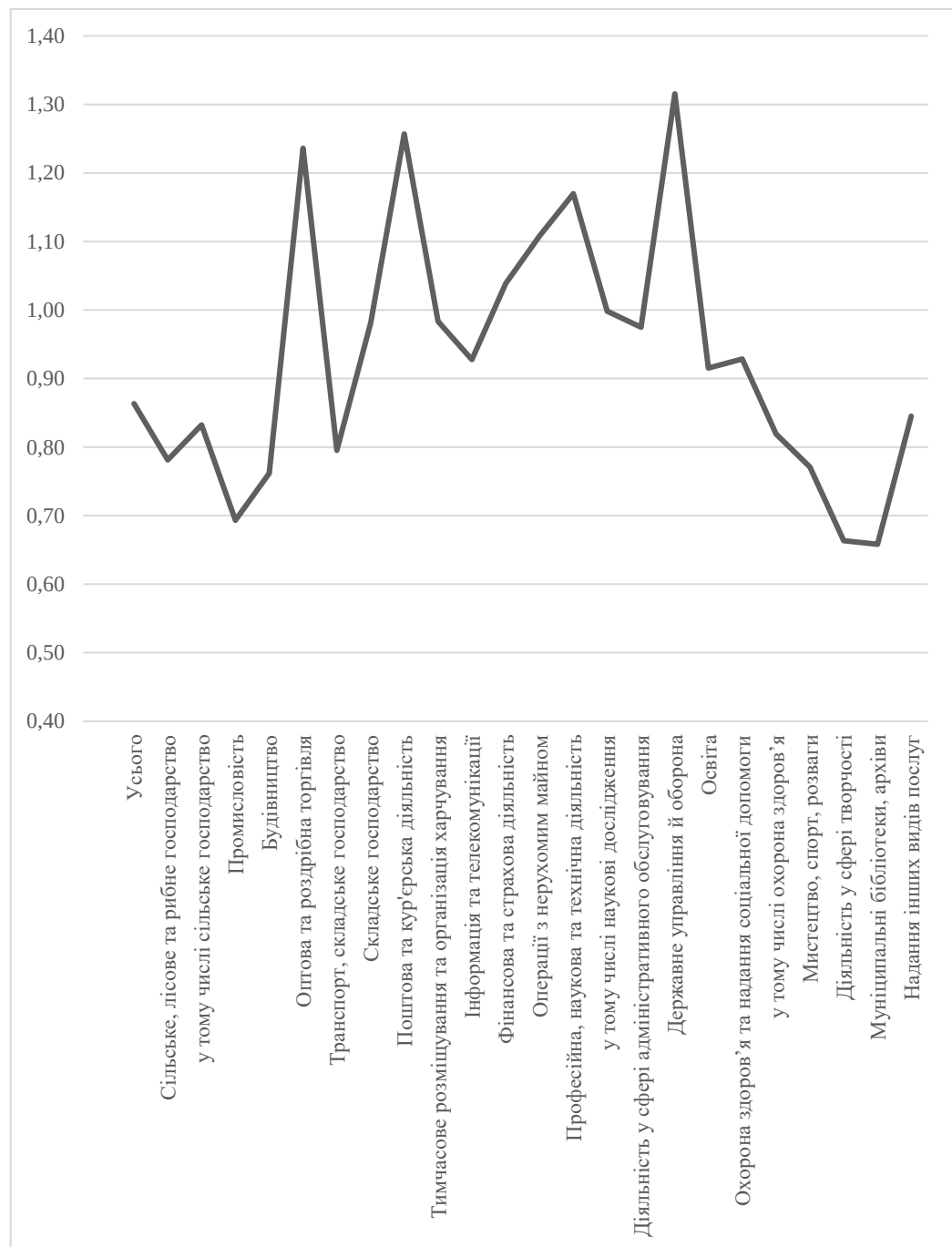


Рис. 2.6. Коефіцієнт випередження 2017-2020рр. та 2020-2023рр.

Джерело: розроблено автором за даними [20]

2.4. Прогноз рівня середньої заробітної плати методом аналітичного вирівнювання

Прогноз рівня середньої заробітної плати методом аналітичного вирівнювання застосовується з метою виявлення основної тенденції розвитку

цього показника у динаміці та побудови на її основі обґрунтованих прогнозів на майбутнє. Метод дає змогу згладити вплив випадкових коливань і окремих екстремальних значень, які можуть спотворити реальну картину. Застосування цього підходу особливо важливе для прийняття стратегічних управлінських рішень у сфері економічної політики, бюджетного планування та соціального забезпечення. Прогнозування дозволяє оцінити, якими темпами зростатиме заробітна плата в майбутньому, виявити можливі ризики, а також адаптувати політику оплати праці до зміни макроекономічних умов.

Виявимо основну тенденцію розвитку рівня безробіття на основі лінійного вирівнювання (табл. 2.5), за умовою що:

$$\sum t = 0, \quad (2.4)$$

Для розрахунку прогнозу рівня середньої заробітної плати методом аналітичного вирівнювання в першу чергу необхідно провести підрахунки за формулами:

$$a_0 = \frac{\sum y}{n}, \quad (2.5)$$

$$a_1 = \frac{\sum ty}{\sum t^2}, \quad (2.6)$$

$$Y_t = a_0 + a_1 * t, \quad (2.7)$$

де: a_0 – початкове значення ряду (при $t=0$);

a_1 – середній приріст (темп зміни показника);

Y – середній рівень заробітної плати за рік;

n – кількість досліджуваних років динаміки;

t – умовне значення часу (відображає номер періоду в ряду динаміки).

Ряд динаміки теоретичних рівнів згладжує випадкові коливання окремих років й одночасно свідчить про тенденцію до загального підвищення рівня оплати праці.

Задля наочності побудуємо графік фактичного та вирівняного значення середньої оплати праці населення (рис. 2.7).

Таблиця 2.7

Динаміка середньомісячної заробітної плати на основі лінійного вирівнювання, 2010-2024 рр.

Рік	Середня заробітна плата (Y), грн	t	Yt	t ²	$\hat{y}$
2010	2239	-7	-15673	49	-2513
2011	2633	-6	-15798	36	-921
2012	2899	-5	-14495	25	671
2013	3172	-4	-12688	16	2263
2014	3306	-3	-9918	9	3855
2015	4195	-2	-8390	4	5447
2016	5183	-1	-5183	1	7039
2017	7104	0	0	0	8631
2018	8865	1	8865	1	10223
2019	10497	2	20994	4	11815
2020	11591	3	34773	9	13407
2021	14014	4	56056	16	14998
2022	14847	5	74235	25	16590
2023	17442	6	104652	36	18182
2024	21473	7	150311	49	19774
Усього:	129460	0	367741	231	...

Джерело: розроблено автором за даними [17]

Ряд динаміки теоретичних рівнів згладжує випадкові коливання окремих років й одночасно свідчить про тенденцію до загального підвищення рівня оплати праці..

Задля наочності побудуємо графік фактичного та вирівняного значення середньої оплати праці населення (рис. 2.7).

На основі аналітичного вирівнювання зробимо прогноз на 2022 р. та на 2023 р.:

$$a_0 = 129460/15 = 8630,7 \text{ (грн)}$$

$$a_1 = 367741/231 = 1592 \text{ (грн)}$$

$$Y_{25} = 8630,7 + 1592 * 8 = 21366,3 \text{ (грн)}$$

$$Y_{26} = 8630,7 + 1592 * 9 = 22958,2 \text{ (грн)}$$

$$Y_{27} = 8630,7 + 1592 * 10 = 24550,2 \text{ (грн)}$$

$$Y_{28} = 8630,7 + 1592 * 11 = 26142,1 \text{ (грн)}$$

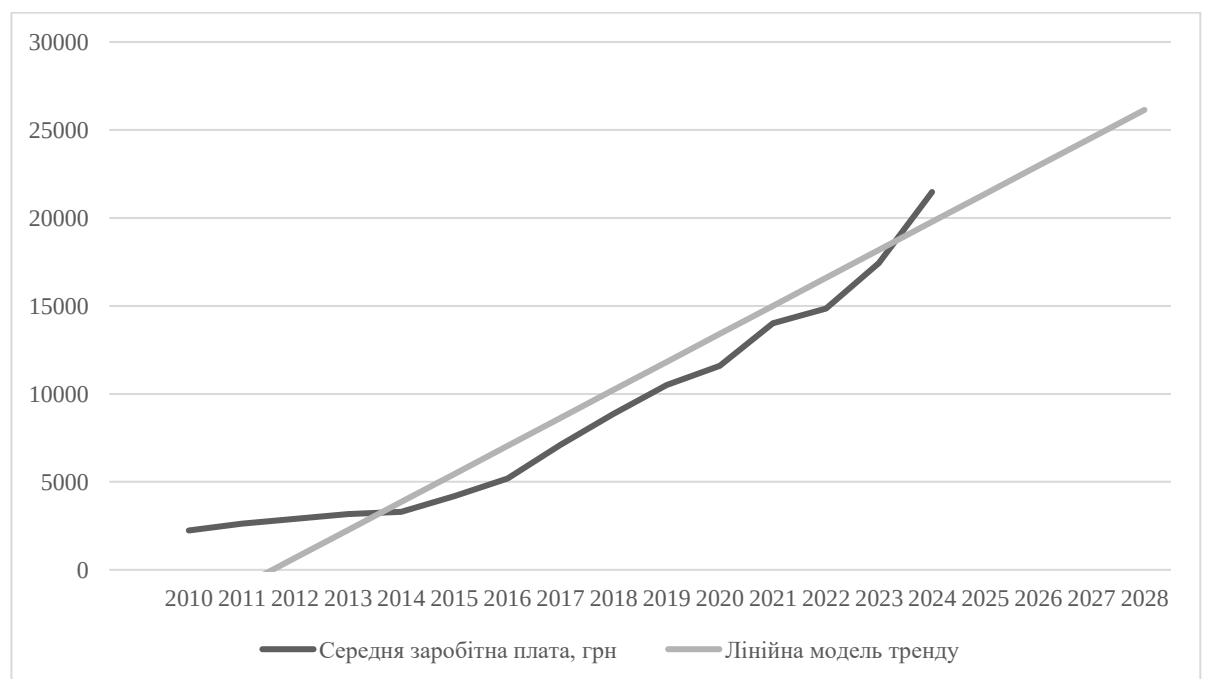


Рис. 2.7. Фактичний рівень зарплатної плати та лінійна модель тренду оплати праці в Україні за 2010-2024рр.

Джерело: розроблено автором за даними [17]

Оскільки зарплатна плата у 2024-му році середня зарплатна плата зросла на 26% відповідно до попереднього, показник прогнозу на основі середнього зростання оплати праці установив прогноз на 2025 рік у розмірі 21366,3 гривень.

Далі за прогнозованими даними, у 2026-му році – 22958,2 гривень, у 2027-му році – 24550,2 гривень, а у 2028-му році – 26142,1 гривень. Значення прогнозу на 2025-2027 роки можна вважали органічними та можливими на практиці.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

У розділі 2 дипломної роботи було розглянуто динаміку мінімальної та середньої заробітної плати за період 2010-2024 роки.

Визначені показники реальної заробітної плати з урахуванням інфляційних процесів. Створення графічних зображень щодо оплати праці за сферами діяльності працівників, було визначено що найбільш оплачуваними є сфера інформації та телекомунікації, фінансів та страхової діяльності. Створення прогнозу на 2025-2028 роки за допомогою формул лінійного вирівнювання.

Встановлений державою показник мінімальної допустимої оплати праці за період 2010-2024 роки збільшився на 6891,7 гривень, або у 8,8 разів, а середньої - на 19234 гривень, або у 9,6 разів.

Також, за допомогою методу аналітичного вирівнювання, можна прогнозувати поступове збільшення рівня оплати праці. У тому числі у 2025 році заробітна плата складатиме 21366 гривень, у 2026 році – 22958 гривень, у 2027 році – 24550 гривень, а у 2028 році – 26142 гривень.

РОЗДІЛ 3. РЕГІОНАЛЬНИЙ АНАЛІЗ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

3.1. Диференціація рівня заробітної плати за регіонами України

Диференціація рівня заробітної плати за регіонами України є важливим елементом аналізу соціально-економічного розвитку країни. Вона дозволяє не лише оцінити поточний стан ринку праці в окремих областях, а й виявити глибші диспропорції у рівні життя населення, продуктивності праці, зайнятості та інвестиційної привабливості регіонів. Саме через аналіз регіональних відмінностей у розмірах оплати праці можна сформувати цілісне уявлення про ефективність економічної політики, рівень розвитку окремих територій, особливості функціонування галузей та ступінь доступу населення до ресурсів. Дослідження регіональної диференціації заробітної плати є необхідною умовою для прийняття виважених управлінських рішень у сфері соціальної політики, територіального планування, формування механізмів вирівнювання міжрегіонального розвитку та досягнення економічної згуртованості країни в цілому.

Для диференціації рівня заробітної плати по регіонах України необхідно провести групування за розміром середньої оплати праці. При групуванні оптимальна кількість груп визначається за формулою Стерджеса:

$$k=1+3,322 \cdot \log_{10}(n), \quad (3.1)$$

де: k - орієнтовна кількість груп;

n - обсяг вибірки (кількість елементів у сукупності).

Оскільки Україна нараховує 24 регіони (області), використовуємо $n=24$ для подальшого розрахунку.

$$k=1+3,322 \cdot \log_{10}(24) = 5,6 \approx 6 \text{ (груп)}$$

Далі обчислюємо ширину інтервалу за формулою:

$$h=(X_{\max}-X_{\min})/k \quad (3.2)$$

де: h – ширина інтервалу;

$X_{\max}$ - найбільше значення середньої зарплати серед регіонів;

$X_{\min}$ - найменше значення середньої зарплати серед регіонів.

Отже, ширина інтервалу має значення: Найбільша середня величина заробітної плати перепадає на Донецьку область (15480 гривень), а найменша – на Чернівецьку (11326 гривень).

Ширина інтервалу (h) = $(15480-11326)/6 = 692$ (грн)

Розглянемо етапи розрахунку для межі груп за рівнем заробітної плати:

Створюємо шість груп з інтервалами $h = 692$

1 група: рівень оплати праці від 11326 до $11326 + 692 = 12\,018$ (грн)

2 група: рівень оплати праці від 12 018 до $12\,018 + 692 = 12\,710$ (грн)

3 група: рівень оплати праці від 12710 до $12\,710 + 692 = 13\,402$ (грн)

4 група: рівень оплати праці від 13402 до $13\,402 + 692 = 14\,094$ (грн)

5 група: рівень оплати праці від 14094 до $14\,094 + 692 = 14\,786$ (грн)

6 група: рівень оплати праці від 14786 до $14\,786 + 692 \approx 15\,480$ (грн)

У таблиці 3.1 представлено групування за рівнем оплати праці по областях України. Можна зазначити., що найбільш розповсюдженим є низький рівень оплати праці (Вінницька, Житомирська, Закарпатська, Луганська, Сумська, Харківська, Херсонська, Хмельницька, Черкаська, та Чернігівська області) з питомою вагою 41,7%. На другому місці за розповсюдженням є найнижчий рівень оплати праці (Волинська, Івано-Франківська, Кіровоградська, Тернопільська, Чернівецька області), що складає 20,8% від усієї сукупності. Це означає, що більшість українців працюють за відносно низьку оплату, що обмежує їх купівельну спроможність та знижує рівень життя. Наразі області із середнім, вищим за середній та високим рівнем оплати праці складають лише 4,2% (Полтавська область), 12,5% (Дніпропетровська, Запорізька, Миколаївська області) та 8,3% (Донецька та Київська області) відповідно.

Таблиця 3.1

Групування областей України за рівнем оплати праці в 2022 році

Групи за рівнем заробітної плати	Регіони (області)	Заробітна плата, грн	Межі групи за рівнем заробітної плати, грн	Кількість регіонів	Питома вага групи, %
Найнижчий рівень	Волинська	11735	11326 – 12017	5	20,8
	Івано-Франківська	11827			
	Кіровоградська	11658			
	Чернівецька	11326			
	Тернопільська	11455			
Низький рівень	Вінницька	12555	12018 – 12709	10	41,7
	Житомирська	12123			
	Закарпатська	12115			
	Херсонська	11778			
	Хмельницька	12352			
	Луганська	12266			
	Черкаська	12311			
	Чернігівська	11853			
	Сумська	12119			
	Харківська	12510			
Нижчий за середній	Львівська	12936	12710 – 13402	3	12,5
	Одеська	12960			
	Рівненська	13358			
Середній рівень	Полтавська	13412	13403 – 14094	1	4,2
Вищий за середній	Дніпропетровська	14479	14095 – 14786	3	12,5
	Запорізька	14510			
	Миколаївська	14382			
Високий рівень	Донецька	15480	14787 – 15480	2	8,3
	Київська	15152			

Джерело: розроблено автором за даними [20]

Для повноцінного дослідження структури середньої заробітної плати по регіонах необхідно розрахувати моду, медіану та квартилі. Для цього знадобиться таблиця накопичених частот:

Таблиця 3.2

Визначення накопичених частот по групам розподілу заробітної плати

Межі групи за рівнем заробітної плати, грн	Кількість регіонів	Накопичені частоти (Fc)
11326 – 12017	5	5
12018 – 12709	10	15
12710 – 13402	3	18
13403 – 14094	1	19
14095 – 14786	3	22
14787 – 15480	2	24

Джерело: розроблено автором за даними [20]

Також для наочного відображення рівня заробітної плати за регіонами України, була створена картограма (рис. 3.1). Вона чітко відображає географічні особливості країни. Можна зазначити, що найбільша заробітна плата у столиці України та Донецькій області. У Донецькій області такий значний рівень заробітної плати можна пояснити декількома факторами:

1. Через активні бойові дії у Донецькій області значна частина населення виїхала або втратила роботу. У результаті залишилися працювати переважно спеціалісти з високою оплатою (шахтарі, енергетики, держслужбовці, керівники підприємств, працівники критичної інфраструктури).

2. Військові виплати. Серед офіційно працевлаштованих осіб могли бути військовослужбовці або працівники оборонного сектору, які отримували високі грошові виплати, зокрема бойові доплати.

3. Статистичні особливості. У прифронтових регіонах офіційна статистика охоплює не всі підприємства., через що можна спостерігати

обмежену вибірку. Також частка підприємств може бути зареєстрована в області, але діяти у інших регіонах країни.

У Дніпропетровській, Запорізькій та Миколаївській області розмір заробітної плати «вищий за середній», це зумовлено розвиненим промисловим сектором.

Області, з рівнем оплати праці нижчою за середню, відрізняються відсутністю великих промислових підприємств, мають інфраструктурні обмеження та підвержені міграції населення до інших розвиненіших регіонів, або за кордон.

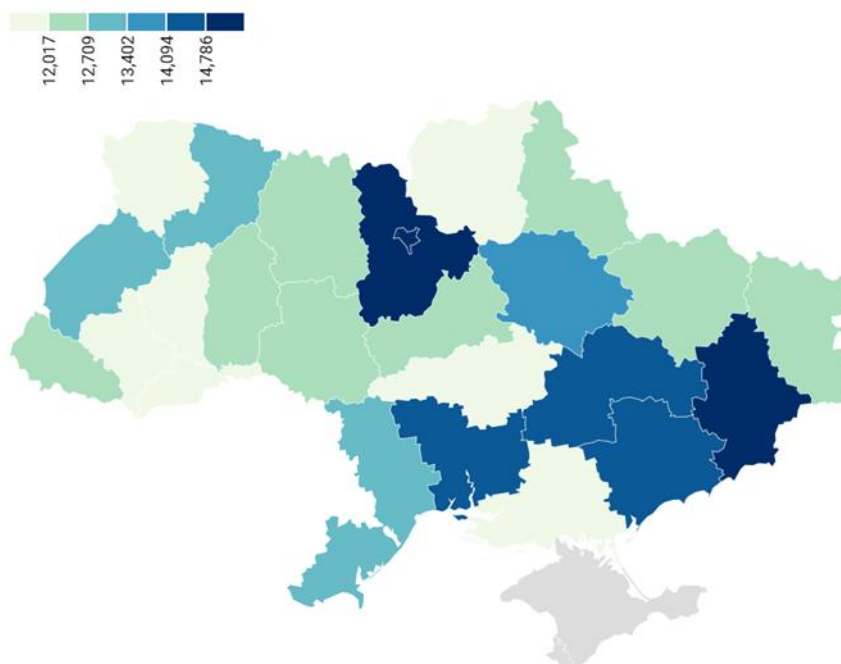


Рис. 3.1. Картограма диференціації регіонів України за рівнем заробітної плати у 2022 році

Джерело: розроблено автором за даними [20]

Мода — це значення варіанти (тобто конкретне значення ознаки), яке найчастіше зустрічається в сукупності статистичних даних. Іншими словами, це найтипівіше значення, що має найбільшу частоту. У розподілах, де мода виражена чітко, вона дозволяє визначити, яке значення є характерним або

«популярним» для досліджуваної ознаки. Варто зазначити, що в деяких випадках розподіл може мати декілька мод (мультимодальний розподіл) або взагалі не мати моди (якщо всі значення зустрічаються з однаковою частотою).

$$Mo = L + \left(\frac{f_m - f_{m-1}}{(f_m - f_{m-1}) + (f_m - f_{m+1})} \right) * h, \quad (3,3)$$

де: L - нижня межа модального інтервалу;

f_m — частота модального інтервалу;

f_{m-1} — частота передмодального інтервалу;

f_{m+1} — частота післямодального інтервалу;

h — ширина інтервалу.

$$Mo = 12018 + \left(\frac{10 - 5}{(10 - 5) + (10 - 3)} \right) * 692 = 12306 \text{ (грн)}$$

Модальне значення середньої заробітної плати по регіонах України у 2022 році становить 12 306 гривень. Це означає, що найбільша кількість регіонів мала рівень оплати праці, близький саме до цього показника. Такий результат свідчить про певну концентрацію регіонів у межах нижчого рівня заробітної плати, що може вказувати на наявність дисбалансів у регіональному розвитку та розподілі трудових доходів.

Медіана - це значення ознаки, яке розділяє впорядкований (ранжований) ряд спостережень на дві рівні частини: 50% значень знаходяться нижче медіани, а 50% - вище. Медіана є показником центральної тенденції, що менш чутливий до викидів і крайніх значень, ніж середнє арифметичне. Це особливо важливо в соціально-економічних дослідженнях (наприклад, при аналізі доходів або зарплат), де наявність надто високих або низьких значень може істотно спотворювати середнє, але не впливає на медіану.

$$Me = L + \left(\frac{\frac{n}{2} - F_c}{f_{med}} \right) * h, \quad (3,4)$$

де: L — нижня межа медіанного інтервалу;

n — загальна кількість одиниць сукупності;

F_c — сума частот всіх інтервалів до медіанного;

f_{med} — частота медіанного інтервалу;

h — ширина інтервалу.

$$Me = 12018 + \left(\frac{12 - 5}{10} \right) * 692 = 12502 \text{ (грн)}$$

Отже, медіана середньої заробітної плати складає 12502 гривень. Це означає, що 50% робітників мають оплату праці меншу за 12502 гривень, а інші 50% робітників – більшу за 12502 гривень.

Квартилі — це статистичні показники, які ділять впорядкований варіаційний ряд на чотири рівні частини по 25% спостережень у кожній. Вони є важливими інструментами для аналізу розподілу даних, особливо коли потрібно виявити, як значення змінюються по групах або оцінити рівень варіативності.

$$Q_1 = L + \left(\frac{\frac{n}{4} - F_c}{f_{Q_1}} \right) * h, \quad (3,4)$$

де: Q_1 — перший квартиль;

L — нижня межа квартильного (Q_1) інтервалу;

n — загальна кількість спостережень (сума частот);

F_c — кумулятивна частота всіх інтервалів до квартильного;

f_{Q_1} — частота квартильного інтервалу;

h — ширина інтервалу.

$$Q_1 = 12018 + \left(\frac{6 - 5}{10} \right) * 692 = 12087,2 \text{ (грн)}$$

$$Q_3 = 12710 + \left(\frac{18 - 15}{3} \right) * 692 = 13402 \text{ (грн)}$$

Значення першого квартиля (Q_1), яке становить 12 087,2 грн, та третього квартиля (Q_3) — 13 402 грн, свідчать про те, що 50% регіонів України у 2022 році мали середню заробітну плату в межах цього інтервалу. Такий міжквартильний розмах (1 314,8 грн) характеризує основну масу даних і відображає відносно помірну диференціацію заробітних плат серед регіонів. Отже, лише 25% працівників мають заробітну плату меншу за 12087,2 рівень, та лише 25% мають оплату праці більшу за 13402 гривень.

Проведене групування регіонів України за рівнем середньої заробітної плати дозволяє виявити значні соціально-економічні відмінності між окремими областями. Аналіз показав, що переважна більшість регіонів зосереджена у групах з найнижчим і низьким рівнем заробітної плати. Зокрема, 15 із 24 досліджуваних регіонів (62,5%) мають середній рівень заробітної плати менше 12710 грн, що свідчить про домінування відносно низького рівня доходів серед населення країни. Найвищі показники заробітної плати характерні для кількох промислово розвинених регіонів, таких як Донецька, Київська, Дніпропетровська області.

Основні причини нерівномірного розподілу середньої заробітної плати між регіонами:

1. Рівень економічного розвитку регіонів. Індустріально розвинені області, як правило, забезпечують вищу продуктивність праці та більші доходи працівників. У сільськогосподарських регіонах спостерігається нижча оплата праці.
2. Різниця в структурі зайнятості населення. У регіонах із переважанням працівників бюджетної сфери чи сезонної зайнятості заробітна плата є значно нижчою.
3. Нерівномірне залучення інвестицій. Високий рівень інвестиційної активності стимулює зростання доходів у відповідному регіоні, тоді як відсутність інвесторів у відсталих регіонах стримує розвиток.
4. Міграція трудових ресурсів. Переміщення працездатного населення до більш економічно привабливих регіонів або за кордон знижує конкурентність на місцевому ринку праці, що, у свою чергу, впливає на розмір зарплат.
5. Інфраструктурна та логістична нерозвиненість. Недостатня транспортна, енергетична та цифрова інфраструктура знижує привабливість регіонів для бізнесу.
6. Безпекові ризики та близькість до зони бойових дій, що знижує економічну активність на певних територіях.

Для покращення соціально-економічного середовища в Україні та зменшення регіональної нерівності в рівнях середньої заробітної плати необхідне цілеспрямоване та комплексне втручання держави.

Одним із ключових напрямів має стати активізація інвестиційної діяльності в менш розвинених регіонах. Це передбачає створення сприятливого бізнес-клімату, запровадження податкових пільг, спрощення адміністративних процедур, а також підтримку підприємництва на місцевому рівні.

Важливим чинником є також розвиток інфраструктури, зокрема транспортної, енергетичної та цифрової. Створення якісних логістичних шляхів і забезпечення доступу до інтернету навіть у найвіддаленіших куточках країни дозволить активізувати економічну діяльність, залучити інвесторів і розширити можливості для місцевого населення.

Поряд із цим необхідно стимулювати розвиток малого та середнього бізнесу, особливо у сільських і депресивних районах, що сприятиме створенню нових робочих місць і зростанню доходів.

Увага до людського капіталу. Розвиток системи професійної освіти, перепідготовки кадрів і підвищення кваліфікації працівників мають відповідати потребам сучасного ринку праці. Освітні програми мають бути спрямовані на формування актуальних навичок, зокрема в галузі інформаційних технологій, підприємництва, енергетики та інших перспективних напрямів.

Особливу роль відіграють також державні програми регіонального розвитку, які мають враховувати специфіку кожної області. Їх реалізація повинна супроводжуватись ефективним управлінням, прозорим розподілом коштів і регулярним моніторингом результатів.

Таким чином, завдяки стратегічному підходу, спрямованому на підтримку відсталих регіонів і забезпечення рівних можливостей для всіх громадян, можна досягти збалансованого економічного зростання та підвищення загального рівня добробуту населення в Україні.

3.2 Кореляційно-регресійний аналіз впливу соціально-економічних факторів на рівень заробітної плати в Україні

Кореляційно-регресійний аналіз - це статистичний метод, що дозволяє виявити та кількісно оцінити зв'язки між економічними показниками. Він поєднує в собі два аспекти: кореляційний аналіз визначає напрям і силу взаємозв'язку між змінними, тоді як регресійний аналіз дозволяє описати форму цієї залежності та оцінити, як зміна одного або кількох факторів впливає на досліджуваний показник. У контексті аналізу заробітної плати регресійна модель дає змогу зрозуміти, наскільки сильно певні соціально-економічні чинники, такі як рівень безробіття, валовий регіональний продукт, рівень урбанізації або інфляційні процеси, впливають на рівень доходів населення. Такий підхід дає змогу виявити ключові детермінанти доходів, оцінити їх вплив і розробити практичні рекомендації для покращення рівня життя в регіонах.

Навіщо потрібен кореляційно-регресійний аналіз [21, с.9]:

1. Виявлення чинників впливу. За допомогою кореляційного аналізу визначається, які саме фактори мають тісний або слабкий зв'язок із рівнем заробітної плати, що дозволяє зрозуміти економічну природу регіональних відмінностей.
2. Оцінка сили та напрямку зв'язку. Регресійний аналіз дозволяє не тільки виявити наявність зв'язку, а й оцінити, наскільки сильно той чи інший фактор впливає на розмір заробітної плати та в якому напрямі (позитивному чи негативному).
3. Прогнозування. Регресійна модель дає змогу будувати прогнози щодо змін заробітної плати залежно від зміни факторів, що її визначають. Це є основою для економічного планування на регіональному рівні.
4. Розробка управлінських рішень. Результати аналізу можуть бути використані для формування ефективної соціально-економічної політики, спрямованої на вирівнювання міжрегіональних диспропорцій в оплаті праці.

5. Наукове обґрунтування висновків. Такий аналіз дозволяє об'єктивно обґрунтувати причинно-наслідкові зв'язки, що важливо як для дослідницької діяльності, так і для практичної реалізації соціально-економічних стратегій розвитку.

З метою виявлення факторів, що найбільш істотно впливають на середню заробітну плату в Україні, було проведено кореляційно-регресійний аналіз на основі статистичних даних за період 2010–2021 років. У якості пояснювальних змінних було обрано такі макроекономічні показники: індекс інфляції (%), валовий внутрішній продукт (ВВП, млн грн), рівень безробіття (%), а також частка міського населення (%). Залежною змінною виступала середня заробітна плата (грн).

За результатами побудови багатofакторної регресійної моделі у Microsoft Excel отримано наступні значення основних статистичних характеристик:

Таблиця 3.3

Регресійна статистика на базі регресійної моделі у Microsoft Excel

Регресійна статистика	
Множинний R	0,997
R-квадрат	0,994
Нормований R-квадрат	0,991
Стандартна помилка	390,111
Спостережень	12

Джерело: розроблено автором за даними [20]

Коефіцієнт детермінації (R^2) становить 0,994, що свідчить про надзвичайно високу здатність моделі пояснювати зміну середньої заробітної плати [22]. Це означає, що 99,4% варіації у значеннях зарплати може бути пояснено змінами у чотирьох обраних незалежних змінних.

Множинний коефіцієнт кореляції (R) дорівнює 0,997, що вказує на дуже сильний позитивний зв'язок між залежною змінною та сукупністю незалежних.

Стандартна похибка регресії — це середнє відхилення фактичних значень залежної змінної (в нашому випадку – середньої заробітної плати) від значень, які передбачає модель. Це міра точності прогнозів моделі: чим менше значення, тим точніше модель відображає реальні дані.

Що означає в нашій моделі: Значення 390,11 грн можна інтерпретувати як середню похибку моделі у прогнозуванні заробітної плати. Враховуючи, що середні зарплати у вибірці коливаються в межах від ~2200 до ~14000 грн, така похибка є відносно невеликою — близько 3% від середнього рівня зарплати в останні роки. Це ще раз підтверджує високу точність моделі.

Таблиця 3.4

Дисперсійний аналіз на базі регресійної моделі у Microsoft Excel

Дисперсійний аналіз					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значення F</i>
Регресія	4	177207365,9	44301841,5	291,1022	7,39E-08
Залишок	7	1065305,779	152186,54		
Разом	11	178272671,7			

Джерело: розроблено автором за даними [20]

F-критерій Фішера (табл. 3.4), який дорівнює 291,1, при значенні р-значення (Significance F) = 7,39E-08, підтверджує статистичну значущість моделі в цілому на високому рівні достовірності ($p < 0,001$) [22].

Це дозволяє зробити висновок про те, що модель є адекватною і не випадковою. Щодо оцінки впливу кожного окремого фактора на рівень заробітної плати, аналіз регресійних коефіцієнтів і відповідних р-значень дозволяє зробити наступні висновки (таблиця 3.5):

Валовий внутрішній продукт (ВВП) є єдиною статистично значущою змінною у побудованій моделі. Його коефіцієнт становить 0,00278 при р-значенні 1,51E-05, що значно нижче традиційного рівня значущості 0,05. Це означає, що зі збільшенням ВВП на 1 млн грн середня заробітна плата в середньому зростає на 2,78 грн, за інших незмінних умов. Таким чином, ВВП є провідним фактором, який формує рівень заробітної плати в Україні.

Таблиця 3.5

Розрахунок Р-значення на базі регресійної моделі у Microsoft Excel

	Коефіцієнти	Стандартна помилка	t-статистика	Р-Значення
Y-перетин	-47521,1509	118775,9593	-0,4001	0,701017902
Змінна X 1	-10,0840	13,9567	-0,7225	0,493401511
Змінна X 2	0,0028	0,0003	10,5356	1,51523E-05
Змінна X 3	-124,4185	248,9331	-0,4998	0,632536319
Змінна X 4	704,7257	1738,3768	0,4054	0,697292677

Джерело: розроблено автором за даними [20]

Інші фактори — індекс інфляції, рівень безробіття та частка міського населення – не продемонстрували статистично значущого впливу. Їх р-значення перевищують пороговий рівень 0,05, що свідчить про відсутність переконливих доказів того, що ці змінні мають систематичний вплив на зміну рівня заробітної плати в межах досліджуваного періоду.

Зокрема, коефіцієнт при індексі інфляції становить –10,08, що може свідчити про зворотний зв'язок, однак його р-значення дорівнює 0,4934, що робить цей результат статистично незначущим.

Аналогічно, рівень безробіття має коефіцієнт –124,42 при р-значенні 0,6325, а частка міського населення - коефіцієнт 704,73 при р-значенні 0,6973.

Отже, попри високий рівень адекватності моделі в цілому, лише один фактор - ВВП - має доведену впливовість на рівень середньої заробітної плати в Україні у досліджуваний період. Це дозволяє припустити, що економічне зростання (як вимірюване через ВВП) є ключовим рушієм покращення добробуту населення, тоді як інші змінні можуть мати опосередкований або несистемний характер впливу, що не проявляється у статистично значущій формі.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

Отже, з урахуванням проведеного аналізу можна зазначити, що найбільш розповсюдженим є низький рівень середньої оплати праці між регіонами України (Вінницька, Житомирська, Закарпатська, Луганська, Сумська, Харківська, Херсонська, Хмельницька, Черкаська, та Чернігівська області) з питомою вагою 41,7%. На другому місці за розповсюдженням є найнижчий рівень заробітної плати (Волинська, Івано-Франківська, Кіровоградська, Тернопільська, Чернівецька області), що складає 20,8% від усієї сукупності. Це означає, що більшість українців працюють за відносно низьку оплату праці, що обмежує їх купівельну спроможність та знижує рівень життя.

Також проведено кореляційно-регресивний аналіз, який має важливе значення для розробки економічної політики: зусилля держави, спрямовані на зростання ВВП (наприклад, шляхом стимулювання інвестицій, експорту, інновацій), можуть ефективно сприяти зростанню заробітних плат. У той же час, вплив інфляції, безробіття та демографічної структури міського/сільського населення не має прямої кореляції з оплатою праці робітників в Україні.

ВИСНОВКИ

У процесі дослідження було здійснено комплексний теоретико-прикладний аналіз системи оплати праці в Україні. Визначено, що заробітна плата виконує не лише функцію матеріальної винагороди працівника, а й є ключовим інструментом соціально-економічної політики, який прямо впливає на рівень життя населення, динаміку ринку праці та стабільність економіки загалом. Аналіз динаміки середньої та мінімальної заробітної плати за 2010–2024 роки виявив як позитивну довгострокову тенденцію до зростання номінальних доходів, так і проблемні аспекти - зокрема, вплив інфляційних процесів, які певною мірою нівелюють реальне зростання купівельної спроможності працівників (особливо у 2014-2015 та 2022 роках).

Особливу увагу в роботі приділено регіональній та галузевій диференціації рівня заробітної плати, що виявила суттєві відмінності між різними областями та секторами економіки. Найвищі показники зафіксовано у фінансовій сфері, ІТ та телекомунікаціях, тоді як найнижчі - у культурній, освітній та сільськогосподарській галузях. Це свідчить про структурну незбалансованість та нерівномірність соціально-економічного розвитку регіонів. Регіонами з найбільшим рівнем оплати праці є Полтавська, Дніпропетровська, Запорізька, Миколаївська, Донецька, Київська області.

У ході кореляційно-регресійного аналізу встановлено, що серед усіх досліджуваних факторів саме валовий внутрішній продукт (ВВП) має достовірний статистичний вплив на середню заробітну плату в Україні, на відміну від таких показників, як інфляція, безробіття чи частка міського населення, які не виявили значущого зв'язку. Це підкреслює важливість стимулювання економічного зростання як основи для покращення добробуту громадян. На основі трендових моделей проведено прогнозування середнього рівня заробітної плати до 2028 року, яке вказує на потенційне подальше зростання у разі збереження існуючих тенденцій.

Як було доведено за допомогою регресійно-кореляційного аналізу, рівень оплати праці залежить від ВВП країни. Незважаючи на надзвичайно складні обставини, такі як військова агресія, втрата інфраструктури, скорочення трудових ресурсів та високий рівень зовнішньої залежності, Україна має потенціал для відновлення і зростання. Пріоритетним завданням економічної політики має стати формування моделі розвитку, заснованої не лише на кількісному збільшенні виробництва, а й на якості економічного зростання, підвищенні людського капіталу, інституційній довірі та інноваціях.

Перш за все, ключ до збільшення ВВП - це підвищення продуктивності праці, а не лише кількість працівників [23, с.315]. З огляду на скорочення чисельності працездатного населення (через мобілізацію, міграцію та втрати), критично важливим стає інвестування в технологічну модернізацію, цифровізацію виробництва та впровадження енергоефективних рішень. Це дозволить виробляти більше з меншими ресурсами. Уряд повинен підтримувати підприємства, що автоматизують процеси, розвивають ІТ-інфраструктуру, аграрні технології, логістику та експортно орієнтовані послуги.

Уряд України вже сьогодні реалізує низку заходів, спрямованих на підтримку підприємств, що модернізуються. Зокрема, в межах політики «Зроблено в Україні» держава надає грантову підтримку виробникам у переробній промисловості. Так, у квітні 2025 року Міністерство економіки затвердило виділення 81,9 млн грн для 22 підприємств, що впроваджують сучасне обладнання, зокрема автоматизовані лінії, програмне забезпечення та енергоефективні технології.

Окрім прямої фінансової допомоги, підприємства можуть скористатися можливостями програми «Доступні кредити 5-7-9%», яка протягом 2024 року профінансувала понад 73 млрд грн за пільговими ставками. Кредити дозволяють придбати обладнання, оновити виробничі потужності або інвестувати у логістику та ІТ-інфраструктуру. Для інноваційних секторів - зокрема, аграрних

технологій та IT-послуг - це відкриває шлях до швидкого масштабування з мінімальним ризиком.

Особливо важливою формою підтримки є розвиток індустріальних парків [24, с.25]. Згідно з постановою Кабінету Міністрів, держава бере на себе фінансування об'єктів інженерної інфраструктури, що дозволяє підприємствам розміщуватись у готових виробничих зонах із доступом до логістичних і енергетичних ресурсів. У червні 2024 року затверджено механізм державного стимулювання з максимальним розміром підтримки до 150 млн грн.

Також важливою сферою є підготовка кадрів. Без розвитку дуальної освіти, перекваліфікації звільнених працівників та адаптації військовослужбовців до мирного ринку праці, навіть найсучасніше обладнання не принесе очікуваного ефекту. Держава повинна сприяти створенню центрів професійної підготовки та підтримці бізнесу, що інвестує у людський капітал.

По-друге, одним із найбільш ефективних інструментів зростання ВВП є розміщення на території України виробничих потужностей транснаціональних компаній. Україна має цілу низку переваг: стратегічне географічне положення, відносно недорогої та освічену робочу силу, наявність природних ресурсів, а також перспективи післявоєнної відбудови. Це створює передумови для того, щоб стати регіональним логістичним і промисловим хабом. Участь закордонних компаній у створенні спільних підприємств дозволить активізувати промислове виробництво, наростити експорт, створити нові робочі місця та, як наслідок, забезпечити зростання ВВП на основі реального сектору економіки.

Аграрний сектор України також має значний потенціал для зростання не лише в межах сировинного експорту, а й у площині глибокої переробки. Залучення міжнародних агрохолдингів і логістичних партнерів до створення сучасних переробних заводів, експортно-орієнтованих аграрних хабів та логістичних кластерів дозволить збільшити обсяг експортної продукції з високою доданою вартістю. Це не лише позитивно вплине на показники ВВП,

але й забезпечить аграрну безпеку для партнерських країн, сприяючи сталому розвитку.

По-третє, орієнтація на повернення робочої сили. Повернення, реінтеграція та підтримка трудових мігрантів, а також мобілізованих у майбутньому - мають супроводжуватися інвестиціями в освіту, охорону здоров'я, інклюзію та регіональну справедливість.

ВВП - це не лише сукупний продукт, а й якість життя, довіра до держави, безпека, добробут громадян. У цьому сенсі важливим є не просто зростання ВВП, а зростання ВВП на душу населення з орієнтацією на справедливий розподіл.

Отже, результати дипломної роботи засвідчують, що оплата праці в Україні є важливою економічною категорією, що формується під впливом макроекономічних, соціальних і регіональних чинників. Її ефективне регулювання повинне бути одним з основних завдань державної політики, оскільки воно прямо пов'язане із забезпеченням соціальної справедливості, стабільності на ринку праці та сталого розвитку національної економіки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Економіка підприємства : підручник / Швиданенко Г.О., Васильков В. Г., Гончарова Н.П. [та ін.] ; за заг. ред. Г.О. Швиданенко. – К.: КНЕУ, 2013. – 598 с.
2. Балан О. Д., Савченко Ю. К. Оплата праці та її соціально-економічні аспекти. Агросвіт. 2018. № 10. С. 22–26.
3. Лисак В.Ю. Сутність заробітної плати та її значення в процесі економічного управління підприємством // Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика : зб. наук. пр. – Мукачєво : Мукачівський державний університет, 2017. – УДК 331.2 (477). – С. [264-269].
4. Машевська А. Економічна сутність та підходи до визначення «заробітна плата» // Молодий вчений. – 2021. – № 4 (92). – С. [308–313]. – DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2021-4-92-66>.
5. Дробишева О.О., Домаш Д.В. Економічна сутність, форми та системи оплати праці // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. – 2017. – № 8 (48). – С. 48–53. – [Електронний ресурс]. - Режим доступу: https://old-zdia.znu.edu.ua/gazeta/evzdia_8_048.pdf.
6. Балан О.Д., Савченко Ю.К. Оплата праці та її соціально-економічні аспекти // Агросвіт. – 2018. – № 10. – С. [22-26] – УДК 331.2.
7. Забарна Е.М., Козакова О.М., Задорожнюк Н.О., Волкова Н.І., Чередниченко В.А., Щьокіна Є.Ю., Черепанова Н.О. Економічна теорія: закономірності, практика та сучасність : підручник / за заг. ред. Е.М. Забарної ; ОНПУ. – Херсон : Олді-плюс, 2020. – 412 с. – ISBN 978-966-289-389-2.
8. Оплата праці: як, кому і що нараховувати [Електронний ресурс] // Ощадбанк. – 2023. – Режим доступу: <https://www.oschadbank.ua/blog/oplata-praci-yak-komu-i-shcho-narahovuvaty>
9. Форми і системи оплати праці [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://buklib.net/books/26285/> (дата звернення: 21.04.2025).

10. Гречка Ю. Оплата праці: як, кому і що нараховувати [Електронний ресурс] / Ю. Гречка. - Режим доступу: <https://www.oschadbank.ua/blog/oplata-praci-yak-komu-i-shcho-narahovuvaty> (дата звернення: 21.04.2025)

11. Ленківська В. Фактори впливу на оплату праці в Україні : тези доповідей III Всеукраїнської студентської науково-технічної конференції "Природничі та гуманітарні науки. Актуальні питання" / В. Ленківська ; наук. кер. к.е.н., доц. В.М. Чубай. - Львів : Національний університет "Львівська політехніка", 2023. - С. 176.

12. Особливості ринку праці. Попит і пропозиція на працю. Служба зайнятості і ринок праці в Україні [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://buklib.net/books/33883/> (дата звернення: 21.04.2025).

13. Конституція України : офіц. текст [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 22.04.2025).

14. Небава Г.М. Державне регулювання оплати праці // Економіка та організація виробничої діяльності підприємства : навч. посіб. / Г.М. Небава. - Вінниця : ВНТУ, 2017. - Режим доступу: https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/fmib/17nebava_ekonomika_organizaciya_virobni_choyi_diyalnosti/93.htm (дата звернення: 22.04.2025).

15. Мінімальна заробітна плата в Україні у 2025 році [Електронний ресурс] / Vasilisa G. - 2025. - Режим доступу: <https://viddalen.com.ua/2025/02/28/minimalna-zarplata-v-ukraini-v-2025/> (дата звернення: 22.04.2025).

16. Ставерська Т.О., Шевчук І.Л., Гайдар С.М. Державна політика регулювання оплати праці в контексті сталого розвитку країни // Економіка та суспільство. - 2018. - №19. - С. [1146-1152]. - DOI: 10.32782/2524-0072/2018-19-172.

17. Статистичний щорічник України за 2023 рік / Державна служба статистики України. - Київ : Держстат України, 2024. - 616 с. - Режим доступу:

https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2023/zb/11/year_23_u.pdf (дата звернення: 25.04.2025).

18. Мінімальна заробітна плата в Україні з 2000 по 2025 рік [Електронний ресурс] // Мінфін. - Режим доступу: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/min/index.php> (дата звернення: 25.04.2025).

19. Індекс інфляції в Україні [Електронний ресурс] // Мінфін. - Режим доступу: <https://index.minfin.com.ua/ua/economy/index/inflation/2022/> (дата звернення: 26.04.2025).

20. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 26.04.2025).

21. Павлюк К.В. Методичні підходи до розроблення нормативів і оцінки науково-дослідної праці на основі багатофакторного кореляційно-регресійного аналізу // Наукові праці Науково-дослідного фінансового інституту. - 2020. - № 3 (92). - С. [5–15]. - DOI: <https://doi.org/10.33763/npndfi2020.03.005>.

22. Кореляційно-регресійний аналіз // Управлінські аспекти соціальної роботи [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://buklib.net/books/30354/> (дата звернення: 05.05.2025).

23. Марчук І.М., Жовнір Н.М. Економіка України під час - Полтава : Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка», 2022.

24. Бойко В., Бойко Л. Індустріальні парки – ефективний механізм залучення інвестицій для відновлення економіки у післявоєнний період - 2023. - URI: <http://hdl.handle.net/123456789/8802.2525>.

ДОДАТКИ

Додаток А

Середньомісячна номінальна заробітна плата в Україні

Рік	Середня зарплата, грн.
2010	2239
2011	2633
2012	2899
2013	3172
2014	3306
2015	4195
2016	5183
2017	7104
2018	8865
2019	10497
2020	11591
2021	14014
2022	14847
2023	17442
2024	21473

Джерело [17]

Додаток Б

Мінімальна заробітна плата в Україні

Рік	Мінімальна заробітна плата, грн
2010	883
2011	963
2012	1098
2013	1153
2014	1218
2015	1258
2016	1439
2017	3200
2018	3723
2019	4173
2020	4792
2021	6042
2022	6533
2023	6700
2024	7775

Джерело [18]

Додаток В

Показники оплати праці та індекс інфляції в Україні

Рік	Мінімальна заробітна плата, грн	Середня заробітна плата, грн	Індекс інфляції, %
2010	883	2239	109,1
2011	963	2633	104,6
2012	1098	2899	99,8
2013	1153	3172	100,5
2014	1218	3306	124,9
2015	1258	4195	143,3
2016	1439	5183	112,4
2017	3200	7104	113,7
2018	3723	8865	109,8
2019	4173	10497	104,1
2020	4792	11591	105
2021	6042	14014	110
2022	6533	14847	126,6
2023	6700	17442	105,1
2024	7775	21473	112

Джерело [17; 18; 19]