

Міністерство освіти і науки України
Луцький національний технічний університет
Факультет бізнесу та права
Кафедра економіки

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
ЗА СТУПЕНЕМ ВИЩОЇ ОСВІТИ «БАКАЛАВР»

Аналіз та оцінка рівня заробітної плати у регіоні (на матеріалах
Волинської області)

спеціальність 051 Економіка

(шифр і назва спеціальності)

освітня програма «Управління персоналом та економіка праці»

(назва освітньої програми)

Виконав: здобувач вищої освіти
Групи ЕК(УП) – 42
ШВЕЦЬ Володимир Романович

(підпис)

Керівник:
К.е.н., доцент
Гордійчук Антоніна Іванівна

(підпис)

Кваліфікаційну роботу
допущено до захисту
«__» _____ 20__ р.
К.е.н., доцент
Гарант освітньої програми:
Шубала Ірина Володимирівна

(підпис)

Луцьк – 2024 року

ЛУЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет бізнесу та праваКафедра економікиСтупінь вищої освіти: бакалаврГалузь знань: 05 Соціальні та поведінкові наукиСпеціальність: 051 ЕкономікаОсвітня програма: «Управління персоналом та економіка праці»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри економіки
проф. Шубалий О.М.

« ___ » _____ 202__ р.

ЗАВДАННЯ

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

ШВЕЦЬ Володимир Романович

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема кваліфікаційної роботи

Аналіз та оцінка рівня заробітної плати у регіоні (на матеріалах Волинської області)

Керівник роботи: Гордійчук А.І.

затверджені наказом закладу вищої освіти від «30» грудня 2023 р. №490/01-02

2. Строк подання здобувачем вищої освіти кваліфікаційної роботи «14» червня 2024 р.

3. Вихідні дані до роботи фахові наукові й періодичні видання, навчальні посібники й підручники, монографії, нормативно-правові акти, навчально-методична література з праці та заробітної плати, а також статистичні дані Державної служби статистики та Головного управління статистики у Волинській області, інформаційні джерела з мережі

4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, що потрібно розробити):

ВСТУПРОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИРОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА РІВНЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ У ВОЛИНСЬКІЙ ОБЛАСТІВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇДОДАТКИ. СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

5. Перелік графічного (ілюстративного) матеріалу:

1. Підходи до визначення заробітної плати2. Функції заробітної плати та їх особливості3. Фактори впливу на формування заробітної плати4. Зміна суми номінальної заробітної плати та індексу реальної заробітної плати5. Зміна частки заробітної плати у структурі доходів населення6. Порівняння зміни індексу реальної зарплати та індексу фізичного обсягу валового регіонального продукту7. Лінія регресії взаємозв'язку між рівнем заробітної плати і валовим регіональним продуктом

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис	
		завдання видав	завдання прийняв
<i>1 розділ</i>	<i>доц. Гордійчук А.І.</i>		
<i>2 розділ</i>	<i>доц. Гордійчук А.І.</i>		
<i>Висновки та пропозиції</i>	<i>доц. Гордійчук А.І.</i>		

7. Дата видачі завдання «30» вересня 2023 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи бакалавра	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	<i>Обґрунтування теми</i>	<i>до 30.09.2023</i>	
2.	<i>Огляд літератури із досліджуваної проблеми</i>	<i>до 31.10.2023</i>	
3.	<i>1 розділ</i>	<i>до 30.12.2023</i>	
4.	<i>2 розділ</i>	<i>до 15.04.2024</i>	
5.	<i>Висновки та пропозиції</i>	<i>до 20.05.2024</i>	
6.	<i>Формування списку використаних джерел</i>	<i>до 25.05.2024</i>	
7.	<i>Формування додатків</i>	<i>до 27.05.2024</i>	
8.	<i>Оформлення ілюстративного матеріалу</i>	<i>до 31.05.2024</i>	
9.	<i>Нормоконтроль</i>	<i>до 01.06.2024</i>	
10.	<i>Інструментальна перевірка на академічний плагіат</i>	<i>до 07.06.2024</i>	
11.	<i>Представлення кваліфікаційної роботи бакалавра до захисту</i>	<i>до 14.06.2024</i>	

Здобувач вищої освіти

_____ (Швець В.Р.)
(підпис) (прізвище, ініціали)

Керівник кваліфікаційної роботи

_____ (Гордійчук А.І.)
(підпис) (прізвище, ініціали)

АНОТАЦІЯ

Швец В.Р. Аналіз та оцінка рівня заробітної плати у регіоні (на матеріалах Волинської області). – Кваліфікаційна робота бакалавра на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота бакалавра за спеціальністю 051 Економіка, освітня програма «Управління персоналом та економіка праці». Луцький національний технічний університет. Луцьк, 2024.

Мета кваліфікаційної роботи бакалавра полягає у проведенні аналізу та оцінки рівня заробітної плати у регіоні на матеріалах Волинської області. *Об'єктом дослідження* є процес аналізу та оцінки рівня заробітної плати у Волинській області. *Предметом дослідження* є теоретичні, методичні та прикладні аспекти здійснення аналізу та оцінки рівня заробітної плати у Волинській області.

У першому розділі розглянуто теоретичні засади дослідження рівня заробітної плати, вивчено суть та підходи до визначення поняття «заробітна плата»; досліджено функції, фактори та принципи заробітної плати; розглянуто особливості договірної регулювання заробітної плати та зарубіжний досвід.

У другому розділі проведено аналіз та оцінку рівня заробітної плати у Волинській області, представлено загальні тенденції зміни заробітної плати у регіоні; проведено аналіз тенденцій зміни заробітної плати за основними напрямками; проведено узагальнюючу оцінку впливу заробітної плати на зміну показників економічного розвитку регіону.

Висновки та пропозиції містять узагальнення результатів виконання теоретичного і аналітичного розділів роботи, а також обґартування заходів для підвищення рівня заробітної плати у Волинській області з позицій роботодавців, профспілок та органів державної влади і місцевого самоврядування.

Ключові слова: заробітна плата, доходи населення, рівень заробітної плати, мінімальна заробітна плата, середня заробітна плата.

ANNOTATION

Shvets V.R. Analysis and assessment of the wage level in the region (on materials of the Volyn region). – Manuscript.

Qualification work of bachelor in the specialty 051 Economics, educational program "Human resource management and labor economics". Lutsk National Technical University. Luck, 2024.

The purpose of the bachelor's thesis is to analyse and evaluate the level of wages in the region on the basis of the Volyn region. The object of research is the process of analysing and evaluating the level of wages in the Volyn region. The subject of the study is the theoretical, methodological and applied aspects of analysing and evaluating the level of wages in the Volyn region.

The first section discusses the theoretical foundations of the study of wages, examines the essence and approaches to the definition of the concept of 'wages'; examines the functions, factors and principles of wages; considers the peculiarities of contractual regulation of wages and foreign experience.

The second section analyses and evaluates the level of wages in Volyn region, presents general trends in wage changes in the region; analyses trends in wage changes in the main areas; and provides a generalised assessment of the impact of wages on changes in the indicators of economic development of the region.

The conclusions and suggestions include a summary of the results of the theoretical and analytical sections of the work, as well as a summary of measures to increase the level of wages in the Volyn region from the perspective of employers, trade unions, state authorities and local self-government bodies.

Keywords: wages, population income, wage level, minimum wage, average wage.

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ	10
1.1. Суть та підходи до визначення поняття «заробітна плата»	10
1.2. Функції, фактори та принципи заробітної плати	14
1.3. Особливості договірного регулювання заробітної плати та зарубіжний досвід	19
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА РІВНЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ У ВОЛИНСЬКІЙ ОБЛАСТІ	25
2.1. Загальні тенденції зміни заробітної плати у регіоні	25
2.2. Вивчення тенденцій зміни заробітної плати за основними напрямками	31
2.3. Оцінка впливу заробітної плати на зміну показників економічного розвитку регіону	38
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ	44
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	54
ДОДАТКИ	57

ВСТУП

Актуальність теми. Заробітна плата відіграє ключову роль у мотивації працівників, їх продуктивності та, як наслідок, у зростанні обсягів виробництва, якості та асортименту продукції. Зокрема, в умовах переходу України до ринкової економіки, де зростає роль конкурентоспроможності, стає ще більш очевидним зв'язок між рівнем оплати праці та продуктивність праці.

Вивчення динаміки зміни заробітної плати та пошук шляхів підвищення її реального рівня займається ряд вітчизняних вчених таких як: Березовська С. В., Бондаренко Н., Крайняк А., Вдовиченко А. Нікітчина О. В., Галіцин В. К. Луняк І. В., Галіцина О. В., Глухова С. В., Гринь В. П., Гальченко Л. М., Дегтярьова О. М., Дорош Н. І., Філоненко Н. М. Жук О. П., Ільєнко А. В. Чуб О. В., Кісіль О. В. Коваль М. І., Грибовська Ю. М., Скиба Г. І., Лисак В.Ю., Лукашевич В. М.

Мета і завдання дослідження. Мета кваліфікаційної роботи бакалавра полягає у проведенні аналізу та оцінки рівня заробітної плати у регіоні на матеріалах Волинської області. Для її досягнення виникає необхідність вирішення таких завдань:

- вивчити суть та підходи до визначення поняття «заробітна плата»;
- дослідити функції, фактори та принципи заробітної плати;
- розглянути особливості договірного регулювання заробітної плати та зарубіжний досвід;
- представити загальні тенденції зміни заробітної плати у регіоні;
- провести аналіз тенденцій зміни заробітної плати за основними напрямками;
- провести узагальнюючу оцінку впливу заробітної плати на зміну показників економічного розвитку регіону;
- обґрунтувати заходи для підвищення рівня заробітної плати у регіоні.

Об'єктом дослідження є процес аналізу та оцінки рівня заробітної плати у Волинській області.

Предметом дослідження є теоретичні, методичні та прикладні аспекти здійснення аналізу та оцінки рівня заробітної плати у Волинській області.

Методи дослідження. При написанні цієї дипломної роботи було використано окремі наукових підходи і методи: системний підхід – для систематизації функцій, факторів та принципів заробітної плати; методи логічного узагальнення – для вивчення суті та підходів до визначення поняття «заробітна плата»; аналізу та синтезу – для проведення аналізу тенденцій зміни заробітної плати за основними напрямками; індукції, дедукції – при вивченні особливостей договірною регулювання заробітної плати та зарубіжного досвіду; табличний і графічний аналіз – при побудові різних типів аналітичних таблиць і діаграм для вивчення загальних тенденцій зміни заробітної плати у регіоні; програмно-цільовий метод – при обґрунтуванні заходів для підвищення рівня заробітної плати у регіоні; кореляційно-регресійного аналізу – при проведенні оцінки впливу факторів на зміну показника заробітної плати.

Інформаційною базою дослідження стали: фахові наукові й періодичні видання, навчальні посібники й підручники, монографії, нормативно-правові акти, навчально-методична література з праці та заробітної плати, а також статистичні дані Державної служби статистики та Головного управління статистики у Волинській області, інформаційні джерела з мережі.

Практичне значення одержаних результатів. Розроблені у роботі методичні підходи до аналізу, оцінки, а також подані пропозиції щодо підвищення рівня заробітної плати на прикладі Волинської області можуть мати застосування у роботі органів влади та місцевого самоврядування на регіональному рівні.

Апробація результатів дослідження. Основні результати дослідження були апробовані під час міжнародного наукового семінару на тему «Україна – ЄС: виклики та перспективи», організованого кафедрою економіки ЛНТУ та кафедро політики економічної та регіональної Університету Марії Кюрі-Склодовської у Любліні (UMCS) 16 травня 2024 року.

Публікації. Основні теоретичні положення і практичні результати дослідження були викладені в одних тезах доповідей круглого столу загальним обсягом 0,1 друк. арк.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається із вступу, двох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел, додатків. Основний зміст роботи викладений на 53 сторінках комп'ютерного тексту, в тому числі 18 рисунків та 2 таблиці. Список використаних джерел складається з 27 найменувань і представлений на 3 сторінках. Робота містить 3 додатки, викладених на 6 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

1.1. Суть та підходи до визначення поняття «заробітна плата»

В умовах ринкової економіки рівень заробітної плати слугує індикатором соціально–економічного прогресу суспільства. Адже вона відображає доходи населення, а відтак і спроможність задовольняти потреби всіх верств, як самих працівників, так і їхніх сімей.

Заробітна плата відіграє ключову роль в стимулюванні трудової активності працівників, будучи не лише джерелом їхнього матеріального забезпечення, але й мотиваційним фактором. Проте, наразі не існує єдиного комплексного підходу до визначення сутності заробітної плати як цілісної моделі, що формується на різних рівнях економіки. Відсутні й чітко окреслені науково обґрунтовані засади державної політики щодо оплати праці. Саме тому питання визначення сутності заробітної плати залишається актуальним предметом досліджень для науковців.

Дослідження економічної сутності та проблематики заробітної плати в Україні привертає увагу багатьох науковців, зокрема, В. Лисак «розглядає оплату праці як економічну та обліково–аналітичну категорію. Вона підкреслює, що трудовий дохід працівника формується залежно від кількості та якості його використаної корисної праці і виплачується працедавцем у грошовій або натуральній формі у вигляді заробітної плати» [14].

За визначенням Н. Бондаренко, «заробітна плата являє собою об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили та ефективного функціонування виробництва обсяг виражених у грошовій формі життєвих засобів. Цей обсяг відповідає досягнутому рівню розвитку продуктивних сил і зростає пропорційно підвищенню ефективності праці робітників» [2].

С. Глухова та А. Зотова «пропонують інший підхід до визначення сутності заробітної плати. Згідно з їх трактуванням, вона представляє собою:

– з одного боку, ціну, яку отримує працівник у вигляді грошової винагороди, що стимулює його до досягнення високих кінцевих результатів праці;

– з іншого боку, елемент витрат виробництва» [5].

В. Лукашевич вважає, що поняття «оплата праці» та «заробітна плата» можна використовувати як синоніми, хоча між ними й існує певна відмінність.

А. Маркевич також пропонує власне визначення поняття «заробітної плати. Він стверджує, що сутність заробітної плати розкривається у функціях, які вона повинна виконувати в процесі суспільного відтворення» [18].

Аналіз наявних трактувань заробітної плати показує, що для багатьох найманих працівників вона виступає лише як джерело задоволення власних потреб на різних рівнях.

Однак, важливо підкреслити, що грамотно організована система оплати праці не лише стимулює працівників до підвищення ефективності виробництва, але й безпосередньо впливає на темпи та масштаби соціально–економічного розвитку країни в цілому.

На нашу думку, заробітна плата являє собою винагороду, виражену в грошовій або негрошовій формі, яку отримує працівник за якісно виконану роботу в межах визначених роботодавцем форм і систем оплати праці. Ця винагорода видається за виконання покладених на працівника функцій і виконує різноманітні функції, зокрема, сприяє формуванню певного рівня добробуту та незалежності працівника.

Заробітна плата, будучи елементом ринку праці, безпосередньо залежить від попиту, пропозиції та конкурентного середовища на цьому ринку. Важливо зазначити, що на будь–якому підприємстві заробітна плата відноситься до статті витрат на виробництво і впливає на формування собівартості продукції, робіт та послуг.

Заробітна плата відіграє ключову роль у стимулюванні та активізації персоналу. Ефективне використання наявного кадрового потенціалу, включаючи кваліфікацію та творчі здібності працівників, безпосередньо

залежить від науково обґрунтованого вибору методів пов'язування заробітної плати з кваліфікацією, змістом виконуваної роботи, досягнутими результатами та умовами праці.

Можна виділити ряд підходів до визначення заробітної плати (рис.1.1).

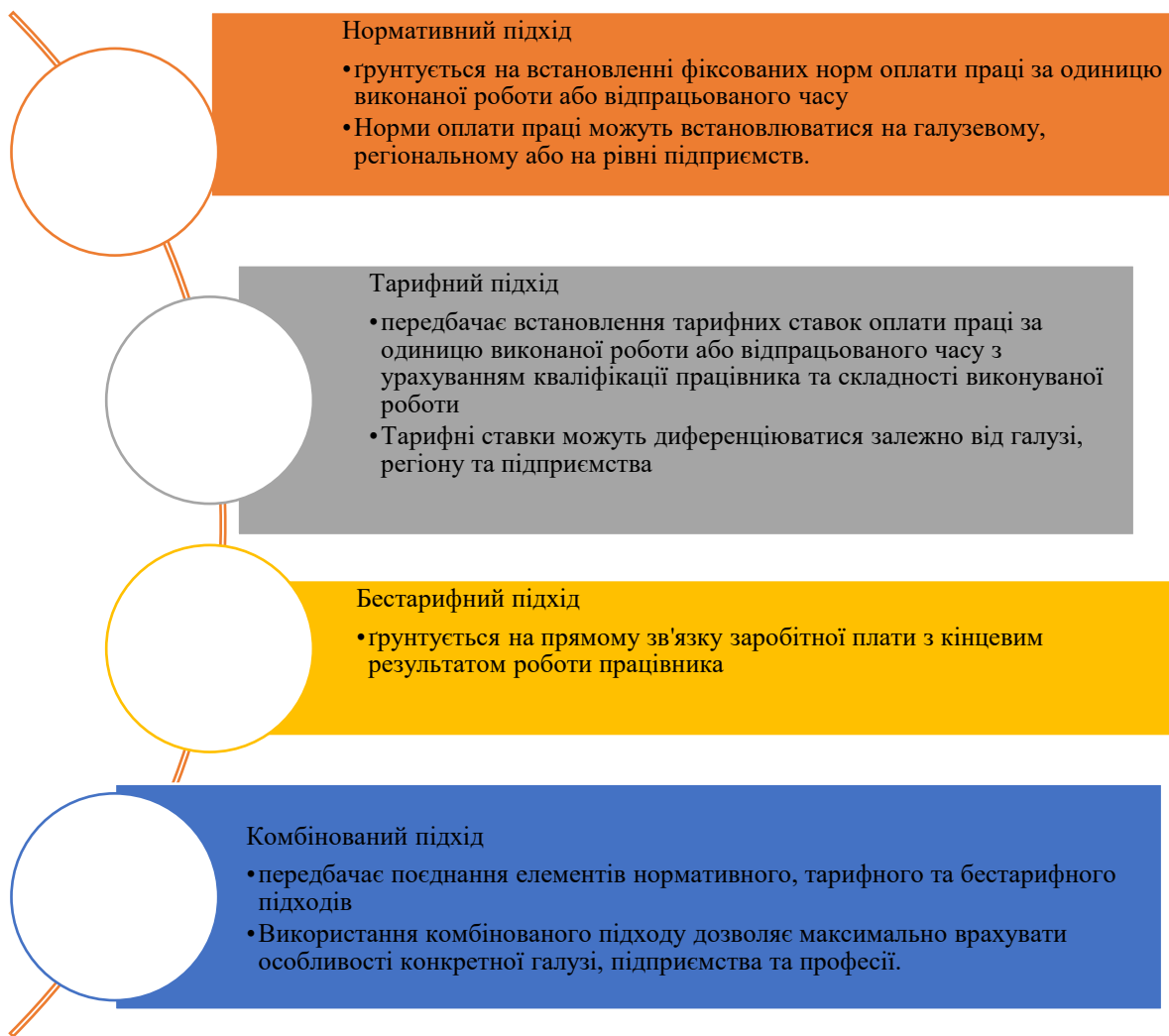


Рис.1.1. Підходи до визначення заробітної плати (згруповано автором за джерелом [7])

У сучасній системі трудових відносин заробітна плата відіграє виключно важливу роль. Підприємства мають свободу у виборі напрямків використання своїх трудових ресурсів, а також у визначенні форм та розмірів оплати праці

для своїх працівників. З іншого боку, працівники мають право обирати роботодавця, який пропонує їм гідні умови праці та відповідну винагороду.

Фонд заробітної плати підприємства відіграє важливу роль у системі розподільних відносин, слугуючи не лише джерелом фінансування виробничої діяльності, але й важелем, що впливає на добробут та соціальну захищеність працівників.

Саме ефективна система організації оплати праці, заснована на науково обґрунтованих підходах, виступає рушійною силою розвитку підприємства та гарантом його соціальної стабільності.

Ця система повинна формувати дієву систему індивідуальних та колективних матеріальних стимулів, які мотивують персонал до високопродуктивної праці, підвищення кваліфікації та відданості спільній справі.

Організація оплати праці на підприємстві представляє собою комплекс взаємопов'язаних заходів, спрямованих на встановлення:

- загальних принципів формування заробітної плати, залежно від результатів праці, кваліфікації та інших факторів.
- тарифних ставок та окладів, які використовуються для розрахунку заробітної плати;
- обсягу роботи, який повинен виконати працівник протягом певного часу;
- розміру оплати за одиницю виконаної роботи;
- умови та розміру премій за виконання або перевиконання виробничих завдань;
- виду та розміру доплат, надбавок, компенсацій та інших виплат;
- спосіб та періодичність виплати заробітної плати;
- визначає методика розрахунку середньої заробітної плати для різних цілей (відпустки, компенсаційних виплат тощо);
- порядок виплати компенсацій за затримку виплати заробітної плати.

Отже заробітна плата – це не лише винагорода працівника за виконану роботу, виражена в грошовому еквіваленті, але й важливий елемент витрат

виробництва для роботодавця. З одного боку, заробітна плата слугує стимулом для працівників, мотивуючи їх до досягнення високих кінцевих результатів праці.

1.2. Функції, фактори та принципи заробітної плати

В даний час система оплати праці не завжди адекватно відображає реальні результати роботи. Рівень заробітної плати часто не відповідає витратам на відтворення робочої сили, а також не враховує в повній мірі попит на працю в різних галузях. Це негативно впливає на ефективність праці. Недостатня мотивація та стимулювання призводять до зниження продуктивності, погіршення якості роботи та втрати кваліфікованих кадрів.

Підвищення рівня заробітної плати є одним із ключових завдань держави на шляху інноваційного розвитку економіки. Це дозволить стимулювати трудову діяльність, покращити добробут населення та сприяти загальному зростанню економіки.

Однак, на жаль, наразі спостерігається низький рівень оплати праці. Це призводить до того, що значна частина робочої сили не отримує належної вартісної оцінки своєї праці. Заробітна плата відіграє ключову роль у функціонуванні економічної системи. Для кращого розуміння її важливості необхідно розглянути основні функції, які вона виконує (табл. 1.1).

Мінімальна заробітна плата (МЗП) відіграє ключову роль у системі державного регулювання оплати праці. Її встановлення є дієвим інструментом, який використовується для забезпечення гідного рівня життя працюючих.

«МЗП слугує основою для всієї системи оплати праці. Це означає, що всі інші види оплати праці, такі як тарифні ставки, оклади, бонуси та інші, не можуть бути нижчими за встановлений рівень МЗП.

Таблиця 1.1. Функції заробітної плати та їх особливості

Функція	Особливість
Відтворювальна	<ul style="list-style-type: none"> – забезпечити працівників та їхні сім'ї ресурсами, необхідними для життя та відтворення робочої сили; – відповідний рівень заробітної плати має стимулювати народжуваність та працездатність людей – забезпечувати їм можливість належним чином дбати про своє здоров'я та виховувати нове покоління.
Стимулююча	<ul style="list-style-type: none"> – спрямована на те, щоб заохочувати працівників до більш продуктивної та якісної праці; – досягається це за допомогою різних систем оплати праці, які пов'язують розмір заробітної плати з результатами роботи.
Соціальна	<ul style="list-style-type: none"> – ця функція полягає в тому, щоб забезпечити соціальну справедливість та захистити працівників від бідності; – держава встановлює мінімальний рівень заробітної плати, який гарантує, що всі працівники отримують достатньо для задоволення своїх базових потреб; – також існують різні програми соціального захисту, які допомагають людям з низьким рівнем доходу.
Регулююча	<ul style="list-style-type: none"> – ця функція використовується для регулювання попиту та пропозиції на ринку праці; – держава може впливати на рівень заробітної плати за допомогою податків, мінімальної заробітної плати та інших інструментів. <p>Це робиться для того, щоб забезпечити збалансування ринку праці та уникнути безробіття</p>
Формування платоспроможного попиту	Заробітна плата є одним з основних джерел доходів населення. Вона впливає на платоспроможний попит, тобто на те, скільки товарів та послуг можуть купити люди. Високий рівень заробітної плати стимулює зростання економіки, адже люди мають більше коштів, які вони можуть витратити.
Структурна	Ця функція використовується для стимулювання розвитку певних галузей економіки або регіонів країни. Це може робитися за допомогою встановлення більш високої заробітної плати для працівників цих галузей або регіонів.
Захисна	Ця функція полягає в тому, щоб захистити працівників від втрати доходу у випадку втрати працездатності, безробіття, травми або інших несприятливих обставин. Для цього існують різні програми соціального страхування, які виплачують людям допомогу в таких випадках.
Інвестиційна	Ця функція полягає в тому, щоб стимулювати заощадження та інвестиції. Високий рівень заробітної плати дозволяє людям більше заощаджувати, що може бути використано для інвестування в різні активи, такі як цінні папери, нерухомість або власний бізнес.
Індикативна	Ця функція полягає в тому, що заробітна плата може слугувати індикатором економічної ситуації в країні. Зростання заробітної плати може свідчити про зростання економіки, а її падіння – про економічний спад
Престижна	У деяких випадках заробітна плата може виконувати престижну функцію. Це означає, що робота з високою заробітною платою може розглядатися як більш престижна, ніж робота з низькою заробітною платою.

Примітка згруповано автором за джерелом [9].

Мінімальна заробітна плата (МЗП) в Україні є державною соціальною гарантією, яка діє на всій території країни для всіх підприємств, незалежно від їхньої форми власності та господарювання» [10].

Її основне завдання – забезпечити працівникам, навіть найменш кваліфікованим, нормальні умови життя для них самих та їхніх сімей. Встановлення МЗП є одним з важливих інструментів державної політики, який використовується для:

- стимулювання економічного зростання;
- просування принципів соціальної справедливості.

Рівень МЗП не може бути нижчим за встановлений в Україні прожитковий мінімум. Це означає, що кожна людина, яка працює, повинна отримувати достатньо для того, щоб їсти, одягатися, мати житло та доступ до інших базових потреб.

Також, МЗП не може бути нижчою за допомогу з безробіття. Це гарантує, що навіть тим, хто втратив роботу, буде забезпечено мінімальний рівень доходу.

Важливо зазначити, що МЗП не є статичним показником. Її розмір періодично переглядається з урахуванням зростання індексу цін на споживчі товари та послуги. Це робиться для того, щоб МЗП завжди відповідала реальному рівню життя в країні.

Встановлення МЗП зазвичай відбувається за угодою між представниками органів державної влади, роботодавців та профспілок. Це гарантує, що всі сторони враховані в цьому процесі.

Мінімальна заробітна плата є важливим інструментом державного регулювання оплати праці в Україні. Її встановлення гарантує захист працівників від експлуатації, стимулює економічний розвиток та сприяє соціальній справедливості. Існує значна різноманітність у тому, як різні країни світу визначають розмір мінімальної заробітної плати (МЗП).

У деяких країнах МЗП встановлюється на державному рівні. Це означає, що існує єдиний фіксований розмір МЗП, який діє для всіх підприємств та працівників на всій території країни. В сучасному світі існує низка факторів від яких залежить формування заробітної плати (рис.1.2).



Рис.1.2. Фактори впливу на формування заробітної плати
(згруповано автором за джерелом [23])

В умовах дефіциту кваліфікованих кадрів заробітна плата на відповідні вакансії зростає, адже роботодавці конкурують за працівників. Навпаки, в умовах надлишку робочої сили заробітна плата може знижуватися, адже працівники змушені йти на меншу оплату. Держава може впливати на заробітну плату за допомогою встановлення мінімального розміру заробітної плати, податкової політики, інших інструментів. В періоди економічного зростання заробітна плата, як правило, зростає, адже у підприємств зростають прибутки. Навпаки, в періоди економічного спаду заробітна плата може знижуватися або навіть затримуватися.

Інфляція призводить до знецінення грошей, тому для збереження купівельної спроможності заробітна плата повинна рости темпами не нижчими,

ніж інфляція. Відомі українські вчені сформулювали основні принципи організації оплати праці (рис. 1.3).



Рис.1.3. Принципи організації оплати праці (згруповано автором за джерелом [26])

Принцип наукової обґрунтованості є одним із ключових принципів організації оплати праці. Він передбачає, що всі елементи системи оплати праці, такі як норми праці, тарифні ставки, оклади, премії та інші виплати, повинні ґрунтуватися на наукових методах та розрахунках.

Принцип диференціації полягає в тому, що рівень оплати праці повинен відрізнятися залежно від умов праці, галузі, кваліфікації працівника.

Принцип забезпечення мінімального розміру заробітної плати є одним із важливих принципів організації оплати праці. Він полягає в тому, що держава встановлює мінімальний розмір заробітної плати, який гарантує працездатній людині задоволення основних життєвих потреб.

Принцип гарантування рівної оплати за рівну працю є одним із основоположних принципів міжнародного трудового права. Він закріплений у багатьох міжнародних конвенціях.

Принцип зацікавленості працівників у результатах праці полягає в тому, що система оплати праці повинна бути побудована таким чином, щоб стимулювати працівників до підвищення продуктивності праці, покращення якості продукції та економії ресурсів.

Принцип справедливості та прозорості є одним із ключових принципів організації оплати праці. Він полягає в тому, що система оплати праці повинна бути: справедливою, прозорою.

Принцип відповідності державній політиці полягає в тому, що система оплати праці на підприємстві повинна відповідати державній політиці у сфері оплати праці.

Гнучкість системи оплати праці – це можливість системи адаптуватися до мінливих умов зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства.

Принцип мотивації є одним із ключових принципів організації оплати праці. Він полягає в тому, що система оплати праці повинна бути побудована таким чином, щоб стимулювати працівників до більш продуктивної та якісної роботи.

1.3. Особливості договірного регулювання заробітної плати та зарубіжний досвід

В Україні система регулювання заробітної плати ґрунтується на принципах, закріплених у Конвенціях та Рекомендаціях Міжнародної організації праці (МОП). Це, безсумнівно, є позитивним моментом, адже норми МОП спрямовані на захист прав працівників та забезпечення справедливої оплати їхньої праці.

Система контролю за дотриманням законодавства про оплату праці в Україні є недосконалою. Це призводить до того, що порушення норм МОП часто залишаються безкарними.

На жаль, не всі роботодавці в Україні дотримуються норм МОП щодо

оплати праці. Це призводить до того, що багато працівників отримують за свою роботу менше, ніж їм належить. Деякі положення українського законодавства про оплату праці застаріли та не відповідають сучасним ринковим умовам. Це може негативно впливати на конкурентоспроможність українських підприємств.

В Україні система регулювання оплати праці ґрунтується на декількох рівнях. Важливо зазначити, що норми, які регулюються на вищих рівнях (державному та галузевому), є обов'язковими для всіх підприємств галузі.

Норми, які регулюються на рівні підприємства, не повинні суперечити нормам, які регулюються на вищих рівнях. Завдяки цій системі регулювання забезпечується єдність та узгодженість в системі оплати праці в Україні.

Це, в свою чергу, сприяє захисту прав працівників, забезпеченню справедливої оплати їхньої праці та розвитку трудових відносин в країні.

«Галузева угода та колективний договір – це два важливих документи, які регулюють трудові відносини в Україні. Важливо зазначити, що положення колективного договору не повинні суперечити положенням галузевої угоди. Таким чином, галузева угода та колективний договір відіграють важливу роль в регулюванні трудових відносин в Україні. Галузева угода встановлює мінімальні гарантії з питань оплати праці та інших трудових відносин на галузевому рівні»[13].

Колективний договір конкретизує ці гарантії з урахуванням специфіки роботи того чи іншого підприємства. В Україні колективний договір є основним документом, який регулює трудові відносини на підприємстві. Він визначає умови та розміри оплати праці, графік роботи та режими відпочинку, умови та порядок надання соціальних відпусток, гарантії та пільги для працівників, інші питання, пов'язані з трудовими відносинами на підприємстві.

Однак, на практиці трапляються випадки, коли на підприємстві колективний договір не укладається. У таких випадках власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погоджувати умови оплати праці з профспілковим органом, який представляє інтереси більшості працівників. Це

означає, що роботодавець не може самостійно встановлювати умови та розміри оплати праці. Він повинен узгодити ці питання з профспілкою, яка представляє інтереси працівників.

Якщо профспілка не дасть згоди на пропозиції роботодавця, то він може звернутися до органу з питань нагляду за дотриманням законодавства про працю. Цей орган має право розглянути спір та винести рішення, яке буде обов'язковим для обох сторін. Важливо зазначити, що відсутність колективного договору не звільняє роботодавця від обов'язку дотримуватися вимог законодавства про працю. Він зобов'язаний виплачувати працівникам заробітну плату не нижче за мінімальний розмір, надавати їм відпустки та інші соціальні гарантії.

Працівники, які не згодні з умовами оплати праці, які пропонує роботодавець, можуть звернутися до профспілки, органу з питань нагляду за дотриманням законодавства про працю або до суду. Таким чином, відсутність колективного договору не позбавляє працівників їхніх прав. Вони мають право на справедливу оплату праці та інші соціальні гарантії, які їм гарантує законодавство.

«Встановлення мінімальної заробітної плати (МЗП) стає дедалі важливішим інструментом регулювання ринку праці в Європейських країнах. Це пов'язано з прагненням держав забезпечити гідний рівень життя своїм громадянам та стимулювати економічний розвиток. В цілому, встановлення МЗП є важливим інструментом регулювання ринку праці, який може мати як позитивні, так і негативні наслідки. Важливо, щоб при прийнятті рішення про встановлення МЗП враховувалися всі фактори, аби воно мало збалансований вплив на економіку та суспільство» [24].

Окрім систем встановлення МЗП на державному та регіональному рівнях, у світовій практиці широко використовуються тристоронні системи. Це системи, в яких рішення про встановлення МЗП приймаються за допомогою спільних зусиль уряду, роботодавців та профспілок. Важливо зазначити, що тристоронні системи не є універсальними. Їх ефективність залежить від

багатьох факторів, таких як рівень довіри між соціальними партнерами, культура соціального діалогу та політична воля. Однак, досвід країн, де використовуються тристоронні системи, показує, що вони можуть бути ефективним інструментом для встановлення МЗП, яка буде справедливою як для працівників, так і для роботодавців.

В деяких країнах використовується гнучкий підхід) передбачає використання різних методів та механізмів для визначення її рівня. МЗП може автоматично підвищуватися на певний відсоток або на фіксовану суму щороку або з певною періодичністю. «Цей метод використовується в таких країнах, як Нідерланди та Бельгія. Індeksuється до індексу цін або до інших економічних показників. Це дозволяє їй йти в ногу з інфляцією та зберігати свою купівельну спроможність» [11].

«Індexсація використовується в таких країнах, як Франція та Іспанія. МЗП може встановлюватися на рівні окремих галузей економіки з урахуванням їх специфіки. Цей метод використовується в таких країнах, як Німеччина та Італія» [21]. Гнучкий підхід до встановлення МЗП може допомогти знайти баланс між інтересами працівників та роботодавців.

Важливо, щоб при прийнятті рішення про встановлення МЗП враховувалися всі фактори, аби вона мала збалансований вплив на економіку та суспільство. В цілому, гнучкий підхід до встановлення МЗП може бути ефективним інструментом для регулювання ринку праці.

«Система регулювання заробітної плати у Франції має ряд особливостей, які відрізняють її від інших країн. На відміну від багатьох інших країн, де МЗП встановлюється на певний період часу, у Франції вона може бути переглянута щороку. Це робиться в липні місяці на основі даних про економічне зростання та інфляцію. Уряд може прийняти рішення про збільшення МЗП, якщо вважатиме, що економічні показники свідчать про це. Окрім МЗП, у Франції також існує гарантована мінімальна погодинна оплата (SMIC). Вона є трохи вищою за МЗП і розрахована на основі 35-годинного робочого тижня» [24]. У Франції широко використовуються галузеві угоди, які встановлюють

мінімальні умови оплати праці для працівників певної галузі. Ці угоди укладаються між профспілками та роботодавцями.

Порядок нарахування і виплати заробітної плати у Франції суворо контролюється органами, відповідальними за дотримання законів. Це робиться для того, щоб захистити права працівників і запобігти виплаті їм заробітної плати нижче за встановлений мінімум.

Щорічний перегляд МЗП та існування гарантованої мінімальної погодинної оплати допомагають забезпечити гідний рівень життя для всіх працівників. Підвищення МЗП може призвести до зростання безробіття, якщо воно не відповідає реальним можливостям економіки. Підвищення МЗП може негативно вплинути на конкурентоспроможність малих підприємств, яким може бути складно нести додаткові витрати на оплату праці.

В Україні законодавчо визначено, що МЗП може встановлюватися в місячному або годинному обчисленні. Це дозволяє врахувати особливості різних галузей економіки та видів праці. Важливо, щоб при встановленні МЗП в Україні враховувалися всі фактори, аби вона мала збалансований вплив на економіку та суспільство. Тому, при прийнятті рішення про встановлення МЗП важливо врахувати всі фактори, аби вона мала збалансований вплив на економіку та суспільство. В цілому, встановлення МЗП може стати важливим кроком на шляху до покращення системи оплати праці в Україні та захисту інтересів працівників.

У країнах Західної Європи система регулювання трудових відносин часто характеризується децентралізацією це означає, що значна частина повноважень щодо встановлення умов праці переходить від держави на рівень підприємств, галузей або регіонів. Важливу роль у цій системі відіграють колективні договори. Вони являють собою угоди, які укладаються між профспілками, що представляють інтереси працівників, та роботодавцями або їх об'єднаннями. Колективні договори стають рівноправним джерелом трудового права поряд із законодавством.

«В Європейських країнах системи стимулювання працівників еволюціонують під впливом ряду факторів, одним з яких є ефективне використання творчого потенціалу персоналу» [11].

Однією з ключових проблем організації заробітної плати на підприємствах є недосконалість механізмів зацікавленості працівників. Часто система оплати праці не чітко пов'язує заробітну плату з трудовим внеском кожного працівника. Це може призводити до того, що деякі працівники не мотивовані до того, щоб працювати більше та краще, адже знають, що їхня заробітна плата не значно зросте.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА РІВНЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ У ВОЛИНСЬКІЙ ОБЛАСТІ

2.2. Загальні тенденції зміни заробітної плати у регіоні

На початковому етапі важливо вивчити загальні тенденції зміни середньої заробітної плати у Волинській області на фонді зміни середньооблікової чисельності штатних працівників (рис. 2.1).

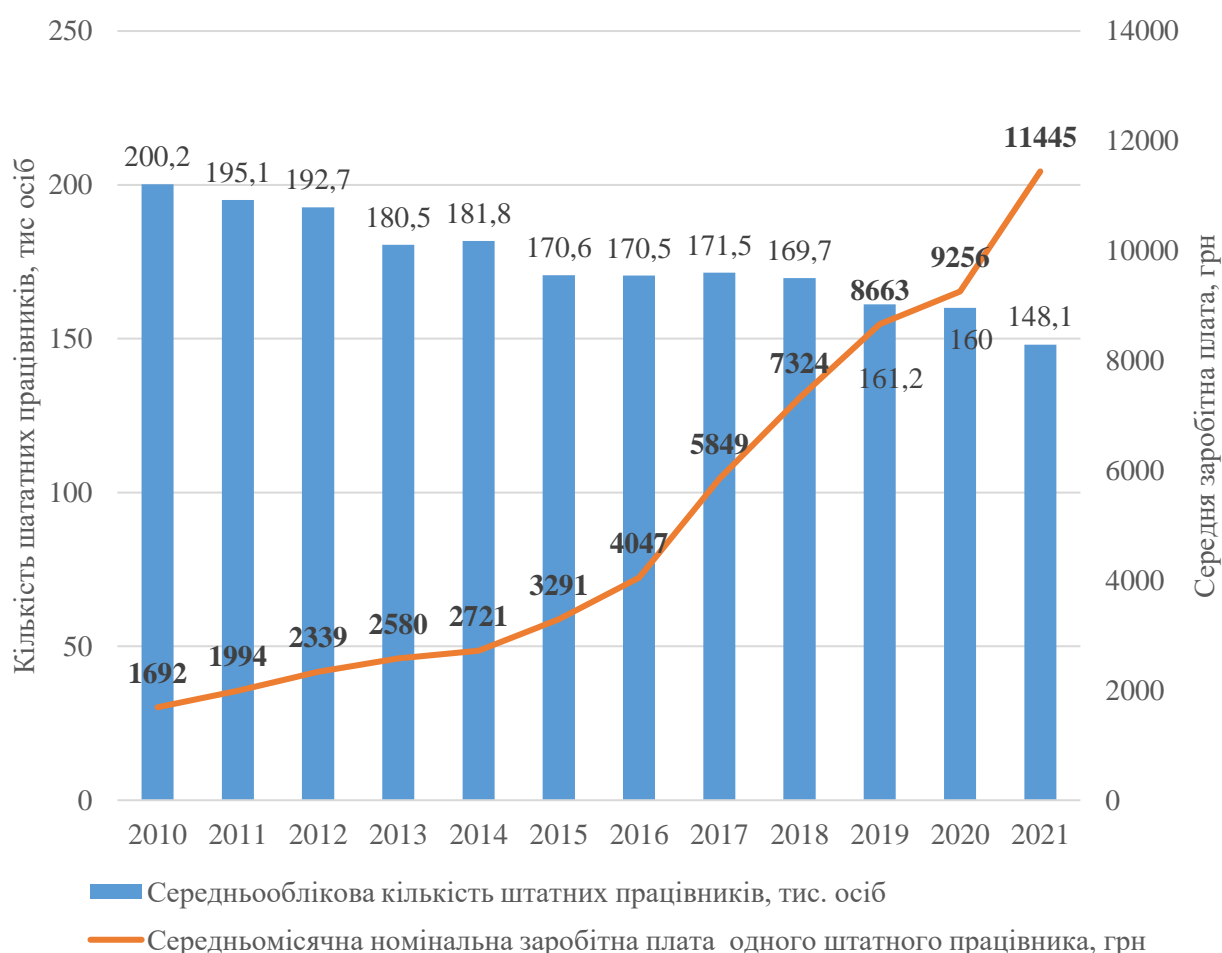


Рис. 2.1. Порівняння динаміки чисельності працівників та середньомісячної заробітної плати у Волинській області за 2010-2021 рр. побудовано автором за даними [6, 8, 23])

Як бачимо з рисунку спостерігаються обернені тенденції. Якщо середньомісячна заробітна плата має тенденцію до щорічного зростання – з 1692 грн у 2010 році до 11445 грн у 2021 році, або у 6,7 разів, то середньооблікова чисельність штатних працівників у рбегіоні навпаки має тенденцію до зростання – з 200,2 тис осіб у 2010 році до 148,1 тис осіб у 2021 році, або на 26,0%. Це свідчить, що зростання заробітної плати не є ключовим фактором зростання зайнятості та економічної активності населення у Волинській області.

Надалі доцільно проаналізувати зміну суми номінальної заробітної плати та індексу реальної заробітної плати у Волинській області за 2002-2021 рр. (рис. 2.2).

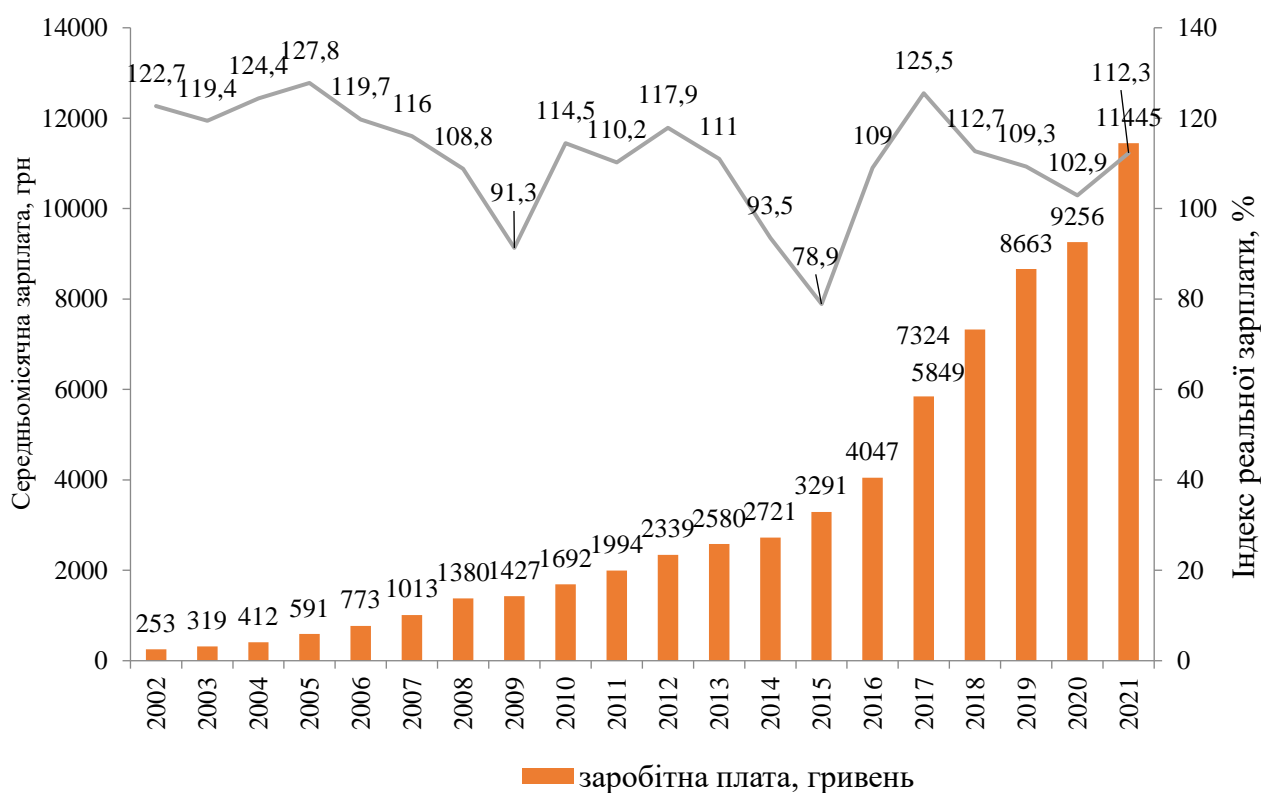


Рис. 2.2. Зміна суми номінальної заробітної плати та індексу реальної заробітної плати у Волинській області за 2002-2021 рр.
(побудовано автором за даними [6, 8, 23])

Як бачимо з цього рисунку, сума номінальної заробітної плати має тенденцію до постійного зростання – з 253 грн у 2002 р. до 11445 грн у 2021 р.,

або у понад як 40 разів. Але зрозуміло, що таке зростання відбулося не за рахунок різкого зростання можливостей роботодавців і рівня життя населення або розвитку економіки регіону. Навпаки, в умовах постійної економічної нестабільності й інфляційних процесів, вказане зростання лише містить номінальний характер.

Адже, також аналізувати й зміну індексу реальної заробітної плати за аналогічний період (рис. 2.3), то бачимо, що у періоди економічних криз та нестабільності національної економіки відбувалося відповідне зниження індексу нижче 100%. Зокрема, це було характерне 2014-2015 рр., що говорить про зменшення реальних доходів населення Волинської області у кризові періоди.

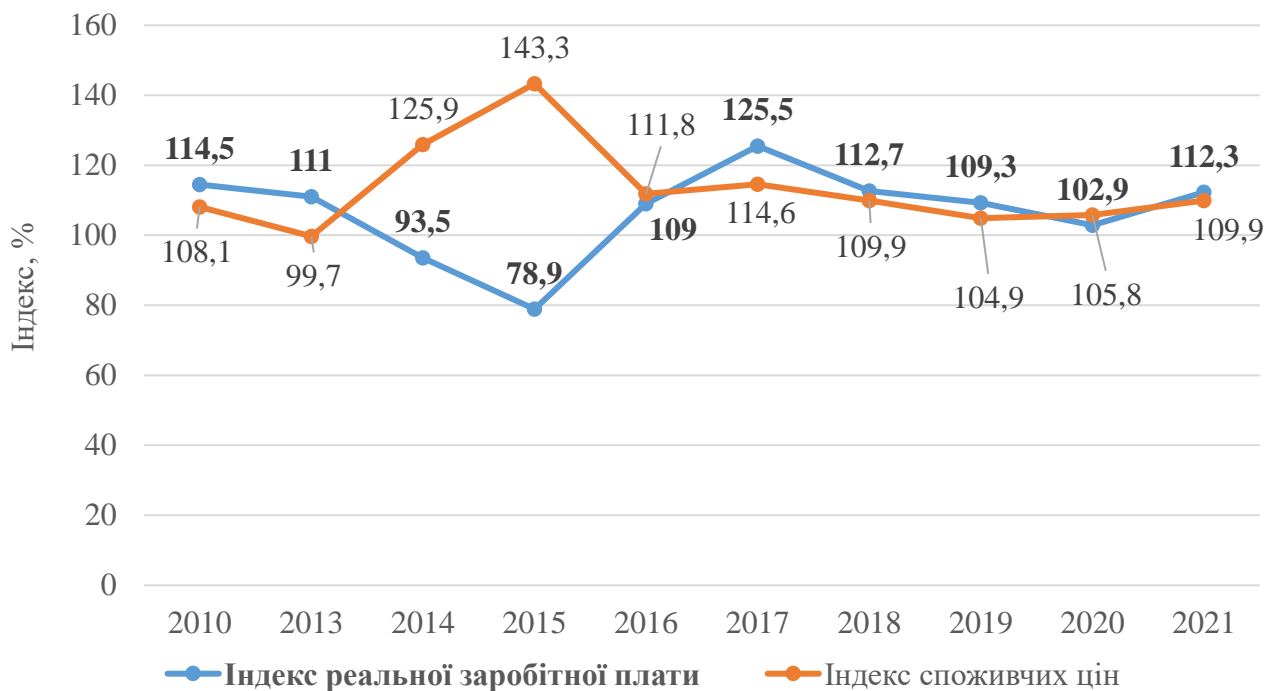


Рис. 2.3. Порівняння індексу реальної зарплати та індексу споживчих цін у Волинській області за 2010-2021 рр. (побудовано автором за даними [6, 8, 23])

Як бачимо з рисунку, є різноспрямована тенденція зміни показників інфляції та реальної заробітної плати. Протягом кризових 2014-2015 років внаслідок значного зростання індексу споживчих цін до 125,9-143,3%, відбулося значне зменшення реальної заробітної плати до 78,9-93,5%. В інших

роках був нижчий рівень інфляції, що дозволяло забезпечувати позитивне підвищення рівня реальної заробітної плати. Зокрема, бачимо, що у 2016-2017 рр. при значенні інфляції 118,8-114,6%, відповідний індекс реальної заробітної плати зростав на 109,0-125,5%. Отже, значне зростання індексу інфляції було загалом негативним чинником, який призводив до зниження реальної заробітної плати.

Також важливо провести порівняння зміни середньої заробітної плати за гендерною ознакою у регіоні (рис. 2.4).

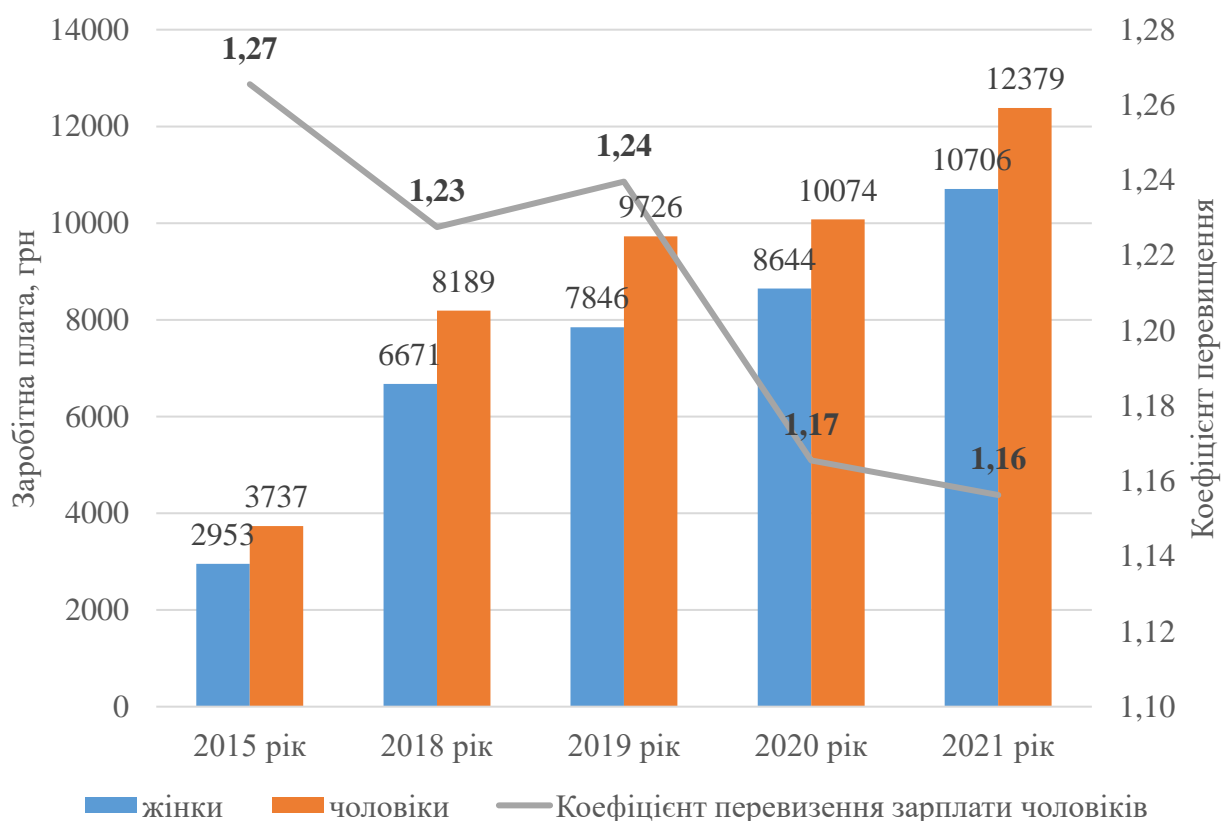


Рис. 2.4. Порівняння динаміки заробітної плати чоловіків і жінок у Волинській області за 2015-2021 рр. (побудовано автором за даними [6, 8, 23])

Бачимо, що середня заробітна плата чоловіків і жінок постійно щороку зростала, завжди рівень оплати праці чоловіків був вищим. Але до позитивних моментів слід віднести, що індекс перевищення мав тенденцію до постійного зменшення – з 1,27 у 2015 році до 1,16 у 2021 році. Тобто відбувається

поступове вирівнювання рівнів оплати праці чоловіків і жінок у Волинській області.

Надалі проведено порівняння зміни середньої заробітної плати по новоутворених районах Волинської області у 2021 році (рис. 2.5).

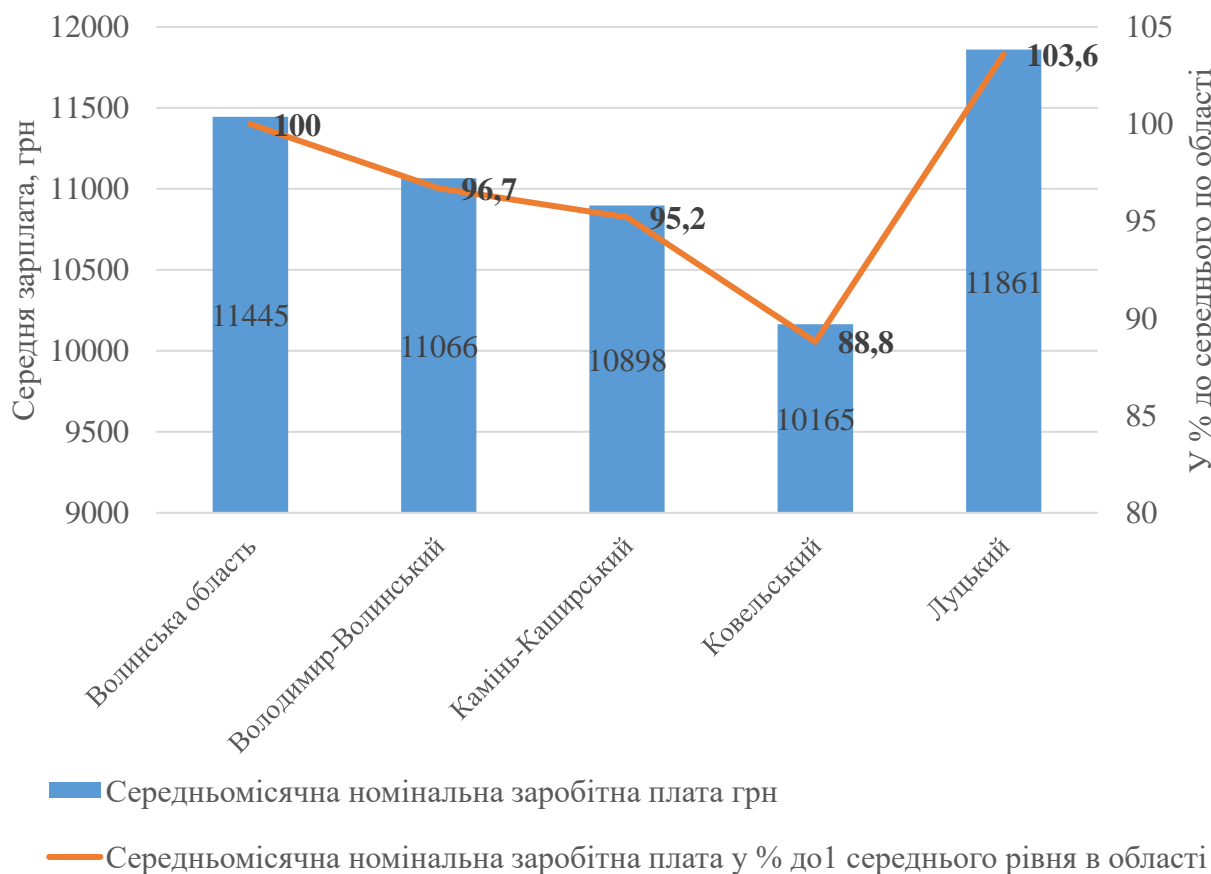


Рис. 2.5. Порівняння суми середньої заробітної плати по нових районах Волинської області у 2021 році (побудовано автором за даними [6, 8, 23])

Як бачимо, найвищий рівень заробітної плати демонструє Луцький район – 11861 грн, який на 103,6% вищий за середньо обласний показник, де розміщено обласний центр регіону м. Луцьк та основні великі промислові підприємства області. Також високий рівень заробітної плати забезпечують Володимир-Волинський район – 11066 грн, або 96,7% та Камінь-Каширський райони – 10898 грн, або 95,2% від середньо обласного рівня. Натомість найменшим рівнем характеризувався Ковельський район – 10165 грн, або 88,8% від середньо обласного рівня. Це пояснюється меншим рівнем економічної активності бізнесу у цьому районі.

Також доцільно проаналізувати структуру фонду оплати праці штатних працівників у Волинській області (рис. 2.6).

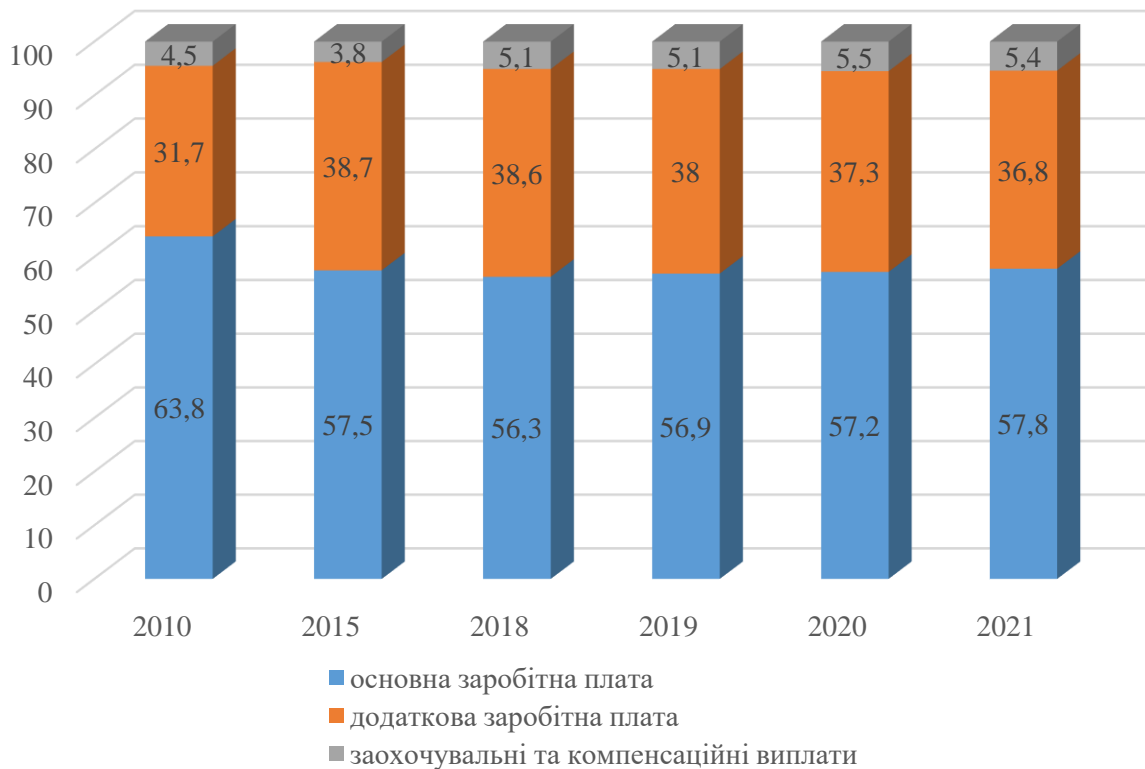


Рис. 2.6. Аналіз зміни структури фонду оплати праці штатних працівників у Волинській області за 2010-2021 рр. (побудовано автором за даними [6, 8, 23])

Як видно з рисунку відбувалося поступове зменшення питомої ваги основної заробітної плати штатних працівників у Волинській області з 63,8% у 2010 році до 57,8% у 2021 році. Тоді як відбувалося зростання питомої ваги додаткової заробітної плати у регіоні – з 31,7% до 36,8%. В той же час питома вага інших заохочувальних та компенсаційних виплат у регіоні була практично стабільною – 4,5-5,4%. Це говорить про те, що в питанні оплати праці роботодавці регіону переходять більше від стабільних виплат за окладами і тарифними ставками до виплати доплат і надбавок, а також премій систематичного характеру.

2.2. Вивчення тенденцій зміни заробітної плати за основними напрямками

Дуже важливе значення має також проведення аналізу тенденцій середньомісячної заробітної плати у Волинській області порівняно з даними по Україні загалом та по сусідніх регіонах (рис. 2.7).

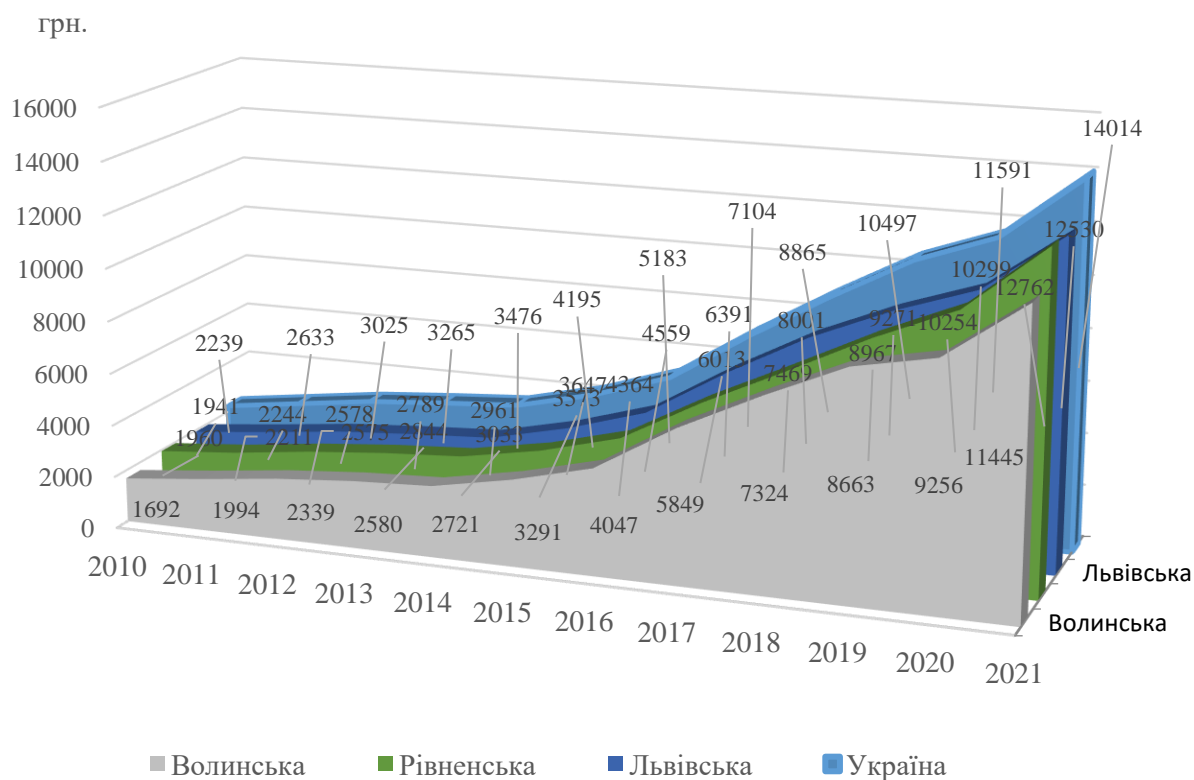


Рис. 2.7. Порівняння тенденцій зміни середньомісячної заробітної плати у Волинській області з даними по сусідніх регіонах та Україні загалом за 2010-2021 рр. (побудовано автором за даними [6, 8, 23])

Загалом, середньомісячна заробітна плата у Волинській області протягом досліджуваного періоду зростала. Проте темпи зростання були нижчими, ніж в Україні загалом та у деяких сусідніх регіонах. У 2010 році середньомісячна заробітна плата у Волинській області була найнижчою серед трьох регіонів. Її рівень становив 76% від середньої заробітної плати в Україні. У 2020 році, під впливом пандемії COVID-19, спостерігалось зниження темпів зростання

заробітної плати як у Волинській області, так і в Україні загалом. У Волинській області вона зросла лише на 18,1%, тоді як в Україні загалом – на 13,8%. Внаслідок цього різниця між показниками знову почала збільшуватися. У 2021 році темпи зростання заробітної плати у Волинській області знову прискорилися. Вона зросла на 23,2%, тоді як в Україні загалом.

На наступному етапі нашого аналізу проведено порівняння зміни номінальної і мінімальної заробітної плати у Волинській області у грудні 2010-2021 рр. (рис. 2.8).

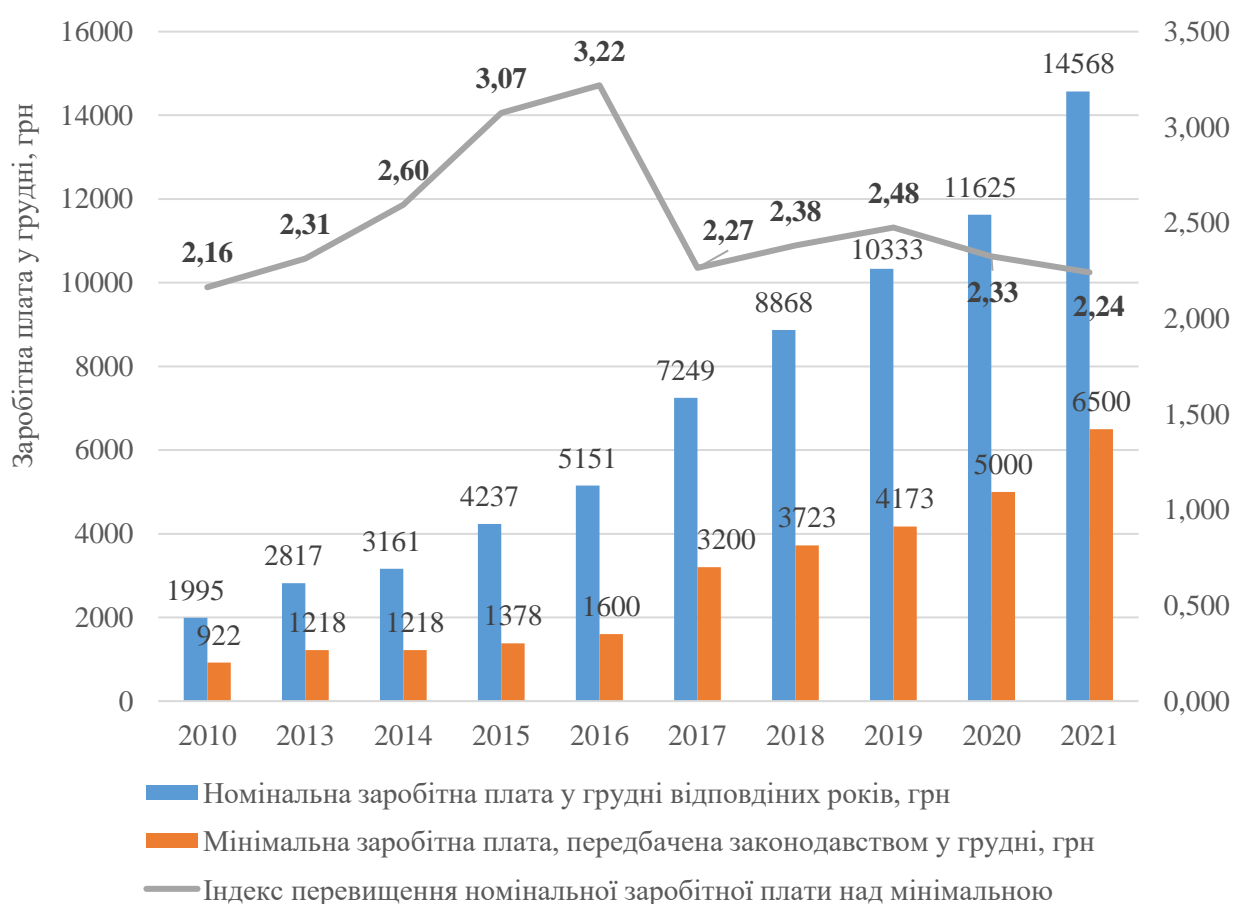


Рис. 2.8. Порівняння динаміки номінальної і мінімальної заробітної плати у Волинській області у грудні 2010-2021 рр. (побудовано за даними [6, 8, 23])

Як видно з вказаного рисунку, протягом 2010-2021 рр. відбувалося постійне збільшення як номінальної заробітної плати, так і законодавчо встановленого розміру мінімальної зарплати станом на кінець цих років. Разом

з тим, загальне зростання номінальної зарплати відбувалося порівняно швидшими темпами, ніж ріст мінімальної. Адже, перша протягом вказаного періоду зростає у понад як 7 разів, а друга – у 7,3 рази. При цьому, у 2017 році відбулося найбільше підвищення суми мінімальної зарплати з 1600 грн до 3200 грн, або у 2 рази. Але воно не призвело до адекватного зростання номінальної заробітної плати, яка за цей рік зростає тільки на 40,7%. Аналізуючи подальшу динаміку індексу перевищення номінальної зарплати над мінімальною, можна констатувати, що протягом 2010-2016 рр. він постійно зростає – з 2,16 до 3,22 рази, тоді як у 2017-21 рр. відбулося зниження, що у 2021 році становило 2,24 рази.

Важливу інформацію для оцінки можна отримати на основі вивчення зміни питомої ваги суми зарплати у структурі доходів населення Волинської області, порівняно даними по Україні й по сусідніх регіонах за 2010-2021 рр. (рис. 2.9).

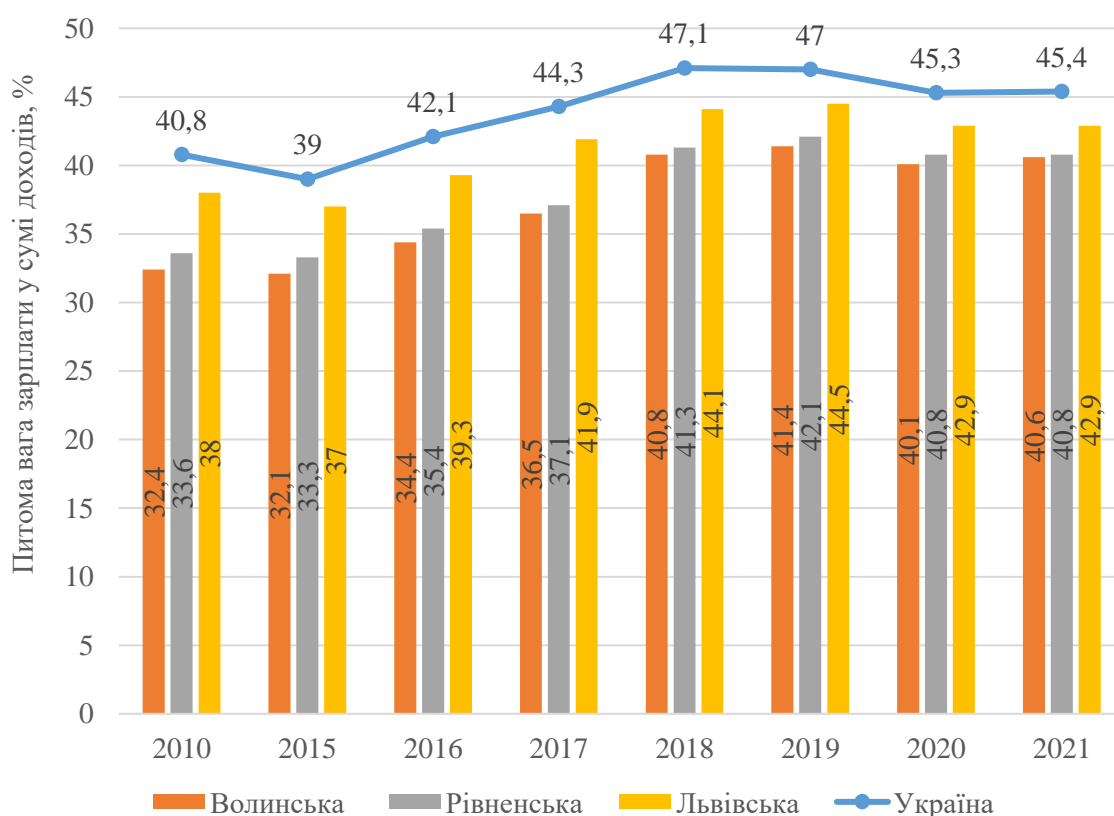


Рис. 2.9. Зміна частки заробітної плати у структурі доходів населення у Волинській області, по Україні та по сусідніх регіонах за 2010-2021 рр.

(побудовано автором за даними [6, 8, 23])

Якщо загалом порівнювати зміну частки зарплати у структурі доходів населення, то можна побачити тенденцію до зростання цього показника по регіонах і в Україні загалом. Серед сусідніх регіонів, зокрема, Рівненської і Львівської областей, Волинська область загалом демонструє найнижчу питому вагу заробітної плати у структурі доходів населення, яка також зростала протягом 2010-2021 рр. у межах 32,4-40,6%. Тоді як вказаний показник у Рівненській області змінювався у межах 33,6-40,8%, а у Львівській – 38,0-42,9%. А по Україні в цілому частка зарплати буда ще більшою та протягом аналізованого періоду коливалася у межах 39,0-47,1%. Тобто, бачимо, що у Волинській області заробітна плата не має великої ролі у структурі доходів населення так як у сусідніх регіонах і в Україні загалом.

Надалі проведено вивчення динаміки середньомісячної номінальної заробітної плати штатних працівників за видами економічної діяльності у регіоні (табл. 2.1).

У цілому за досліджуваний період спостерігалось зростання середньомісячної номінальної заробітної плати за всіма видами економічної діяльності. Проте темпи зростання суттєво відрізнялися залежно від виду діяльності. Найвищі темпи зростання заробітної плати спостерігалися у сфері фінансової та страхової діяльності. За 2017-2021 рр. вона тут зросла на 114,2%, тобто майже в 2,2 рази.

Досить високими темпами зростала заробітна плата у сфері державного управління та оборони, обов'язкового соціального страхування. За 2017-2021 рр. вона тут зросла на 117,1%. Також значне зростання заробітної плати спостерігалось у сфері інформації та телекомунікацій (110,9%), професійної, наукової та технічної діяльності (113,9%), мистецтва, спорту, розваг та відпочинку (117,8%).

Найнижчі темпи зростання заробітної плати спостерігалися у сфері сільського господарства, лісового господарства та рибного господарства (119,4%). За 2017-2021 рр. вона тут зросла лише на 19,4%.

Таблиця 2.1. Динаміка середньомісячної номінальної заробітної плати штатних працівників за видами економічної діяльності у Волинській області за 2017-2021 рр.

Вид діяльності	2017	2018	2019	2020	2021	Темп росту, %				Середньорічний темп росту, %
						2018/ 2017	2019/ 2018	2020/ 2019	2021/ 2020	
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	6167	7416	8803	9387	12534	120,3	118,7	106,6	133,5	119,4
Промисловість	7186	4334	9091	11045	10766	60,3	209,8	121,5	97,5	110,6
Будівництво	5455	3238	7259	9278	9709	59,4	224,2	127,8	104,6	115,5
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів та мотоциклів	4657	2716	5828	7050	7335	58,3	214,6	121,0	104,0	112,0
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	5428	3317	7177	8208	8082	61,1	216,4	114,4	98,5	110,5
Тимчасове розміщування й організація харчування	3843	1941	4552	5360	4304	50,5	234,5	117,8	80,3	102,9
Інформація та телекомунікації	5701	3278	6986	7727	8635	57,5	213,1	110,6	111,8	110,9
Фінансова та страхова діяльність	8493	5281	10866	14001	14435	62,2	205,8	128,9	103,1	114,2
Операції з нерухомим майном	5236	2367	6502	6569	6336	45,2	274,7	101,0	96,5	104,9
Професійна, наукова та технічна діяльність	4285	2849	5806	7032	7204	66,5	203,8	121,1	102,4	113,9
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	4038	5213	5756	6455	8019	129,1	110,4	112,1	124,2	118,7
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	8303	10979	12102	13832	15609	132,2	110,2	114,3	112,8	117,1
Освіта	5462	6595	7522	8677	11079	120,7	114,1	115,4	127,7	119,3
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	4522	5211	6484	8553	10929	115,2	124,4	131,9	127,8	124,7
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	4611	5798	6760	7337	8879	125,7	116,6	108,5	121,0	117,8
Надання інших видів послуг	4146	5210	6254	7159	9047	125,7	120,0	114,5	126,4	121,5
Всього	5849	7324	8663	9256	11445	125,2	118,3	106,8	123,6	118,3

Примітка. Побудовано автором на основі даних [6, 8, 23].

Також порівняно низькими темпами зростала заробітна плата у сфері будівництва (115,5%), тимчасового розміщування та організації харчування (102,9%), оптової та роздрібно торгівлі; ремонту автотранспортних засобів та мотоциклів (112,0%).

Подальше наше дослідження передбачало ранжування видів економічної діяльності у Волинській області на основі даних таблиці 2.1 за значенням середньорічного темпу росту заробітної плати за період 2017-2021 рр. (рис. 2.10).

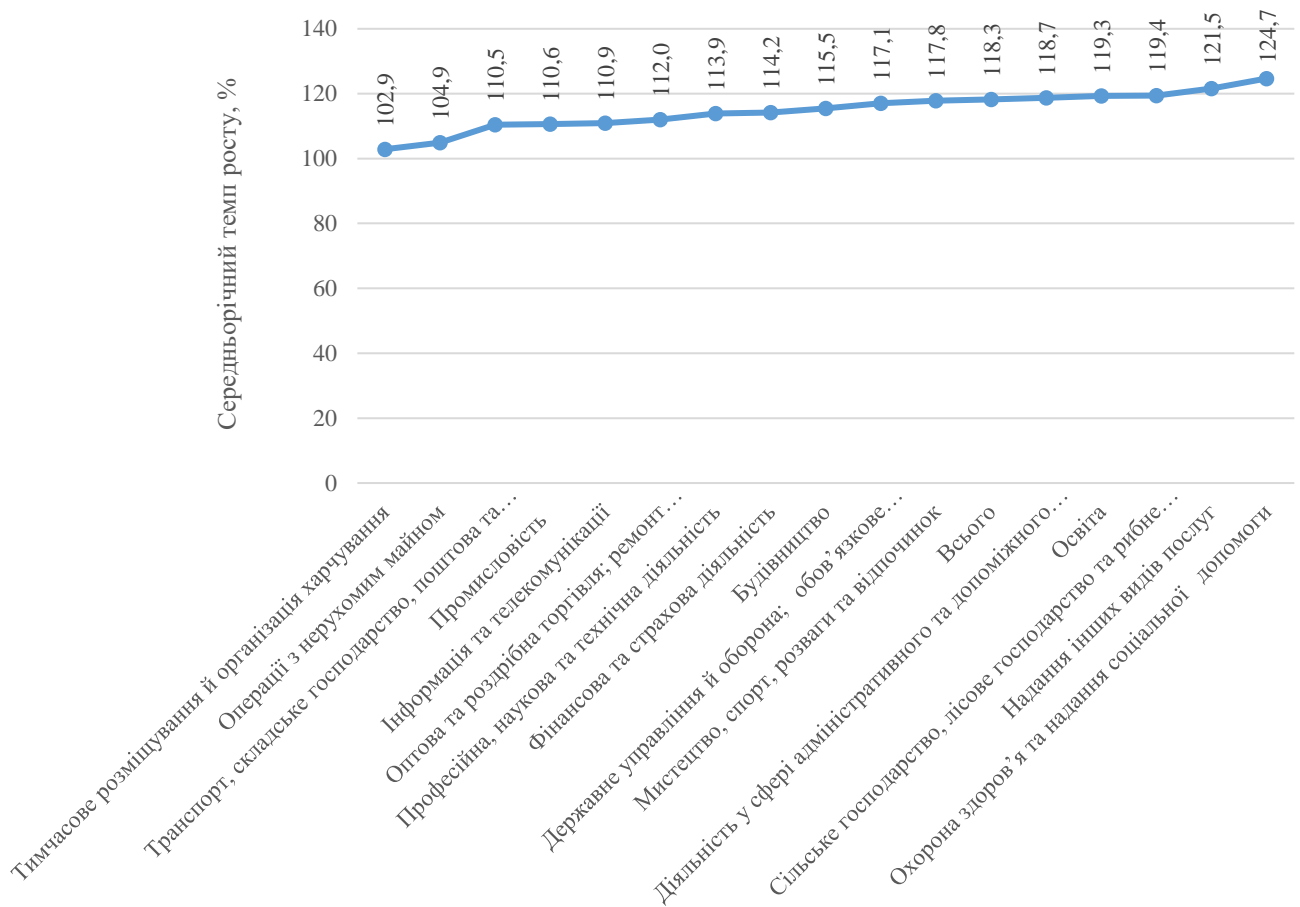


Рис. 2.10. Ранжування видів економічної діяльності у Волинській області за значенням середньорічного темпу росту заробітної плати за 2017-2021 рр.

(побудовано автором за даними [6, 8, 23])

На основі вивчення тенденцій середньої заробітної плати за видами економічної діяльності та проведеного розрахунку показника середньорічного темпу росту заробітної плати за 2017-2021 рр. та ранжування, можна

констатувати, що найменшим приростом рівня зарплати характеризувалися сфери тимчасового розміщування та організації харчування (102,9%), операції з нерухомим майном (104,9%), транспорт, складське господарство (110,5%). Відповідно, видно, що найбільш оптимістично виглядають сфери сільського господарства (119,4%), надання інших видів послуг (121,5%) та охорони здоров'я та надання соціальної допомоги (124,7%). Тоді як середній темп росту зарплати по регіону загалом становив 118,3%. На жаль, сфера промислового виробництва не показувала високого зростання заробітної плати, але утримує цей показник на рівні, вищому за 110%. Тому у перспективі доцільно стимулювати всіляке зростання заробітної плати найперше у видах економічної діяльності, де її рівень є загалом нижчим від середнього.

Також важливим є порівняння мінімальної заробітної плати і заборгованості з виплати заробітної плати у Волинській області (рис. 2.11).



Рис. 2.11. Порівняння суми мінімальної заробітної плати і суми заборгованості з виплати заробітної плати у Волинській області за 2010-2021 рр. (побудовано автором за даними [6, 8, 23])

Видно, що негативним явищем на ринку праці регіону залишається наявність значних сум заборгованості з виплати заробітної плати. Загалом сума цієї заборгованості коливається щороку і залежить від рівня економічного розвитку країни в регіону у цих роках. Зокрема, у кризових 2014-2015 рр. відбулося значне підвищення заборгованості з виплати заробітної плати до 12,2-16,0 млн грн. Після цього спостерігалось позитивного зниження цього показника у 2016 році до 4,4 млн грн, але надалі відбулося різке його зростання у 2020 році до найвищого рівня протягом аналізованого періоду – 35,4 млн грн. Таке значне зростання відбулося через суттєве підвищенням рівня мінімальної заробітної плати майже у 3 рази з 1600 грн до 5000 грн у 2017 році.

Отже, зростання мінімальної заробітної плати може мати і певний негативний вплив на розвиток економіки регіону, якщо це не було підкріплене реальним підвищенням рівня соціально-економічного розвитку даного регіону у попередні періоди. Це загалом може надалі призвести до різкого зростання заборгованості з виплати зарплати, як це було у 2017 та 2021 роках. Тому важливо в наступні роки на національному і регіональному рівнях проводити виважену політику оперування мінімальними стандартами щодо рівня заробітної плати.

2.3. Оцінка впливу заробітної плати на зміну показників економічного розвитку регіону

Надалі проведено порівняння зміни індексу реальної зарплати та індексу фізичного обсягу валового регіонального продукту у Волинській області за 2004-2021 рр. (рис. 2.12).

На основі даних даного рисунку можна констатувати, що темпи росту реальної заробітної плати практично збігаються з темпами росту фізичного обсягу валового регіонального продукту у нашому регіоні. Зокрема, чітко

видно тенденцію до зниження цих індексів у кризові і посткризові роки, зокрема 2009 рік, 2013-2014 рр., 2019-2020 рр. Тобто на рівні даного регіону середньомісячна заробітна плата переважно має позитивний стимулюючий вплив на зміну показника валового регіонального продукту, що має бути враховано у процесі формування заходів для підвищення рівня заробітної плати у регіоні.

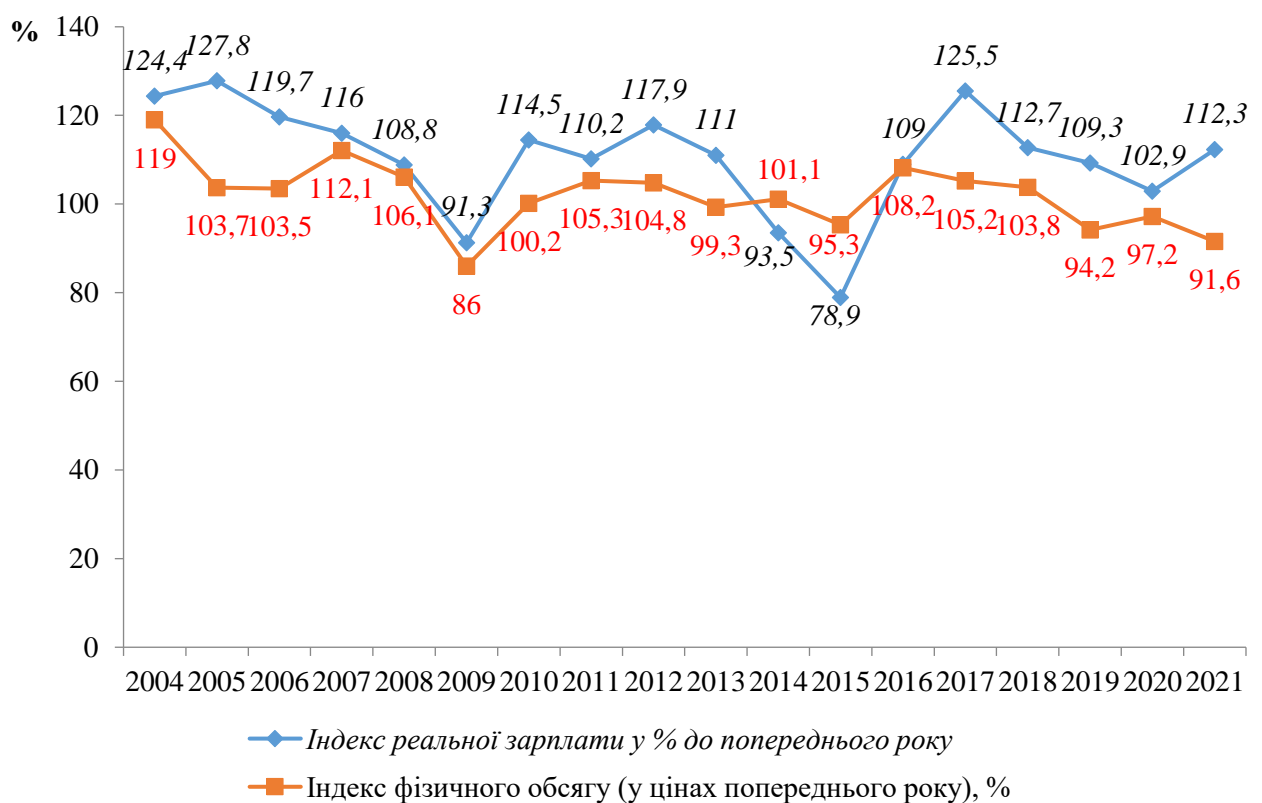


Рис. 2.12. Порівняння зміни індексу реальної зарплати та індексу фізичного обсягу валового регіонального продукту у Волинській області за 2004-2021 рр. (побудовано автором за даними [6, 8, 23])

Детальніший аналіз причинно-наслідкових зв'язків вимагає використання різних методів статистики: графічний, групування, визначення критеріїв пропорційного розвитку економіки (коефіцієнт локалізації, коефіцієнт концентрації). Для визначення зв'язку між показниками також використовують багатofакторні моделі, будують лінію регресії.

На початковому етапі проведено порівняння зміни показника середньомісячної заробітної плати і показника середнього розміру призначеної пенсії пенсіонерам у Волинській області за 2000-2021 рр. (рис. 2.13).

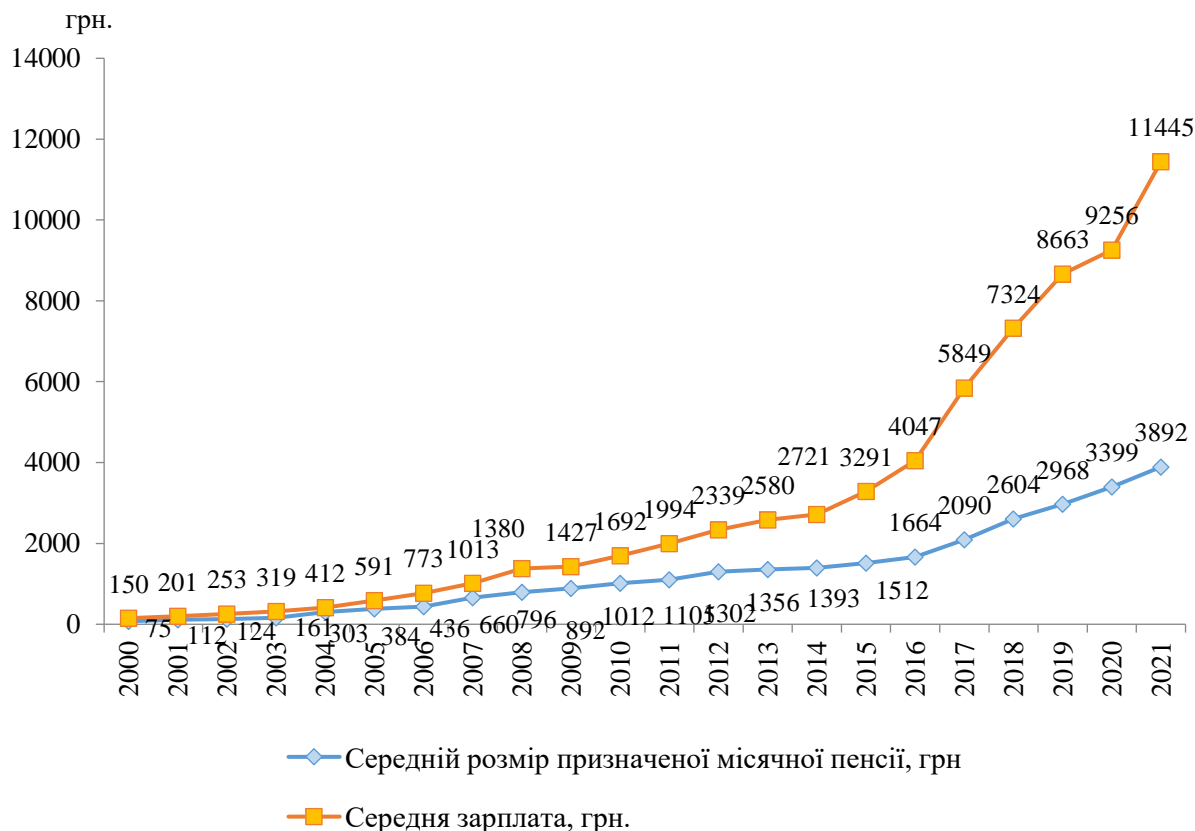


Рис. 2.13. Порівняння динаміки середньомісячної заробітної плати і середньої місячної пенсії у Волинській області за 2000-2021 рр. (побудовано автором за даними [6, 8, 23])

Бачимо, що на фоні постійного зростання середньої заробітної плати відбувалося й постійне зростання розміру призначеної місячної пенсії у даному регіоні. Тобто спостерігається певна закономірність динаміки цих показників, що дозволяє говорити про зростання заробітної плати як важливий чинник для зростання середньої пенсії.

Після цього важливо провести оцінку взаємозв'язку між розміром середньомісячної заробітної плати та розміром призначеної місячної пенсії у даному регіоні (рис. 2.14).

Серед варіантів функцій. Які можуть описати взаємозв'язок між вказаними показниками можна за максимальним значенням коефіцієнта детермінації опрати модель, яка описує залежність між цими показниками як рівняння многочлена другого степеня.

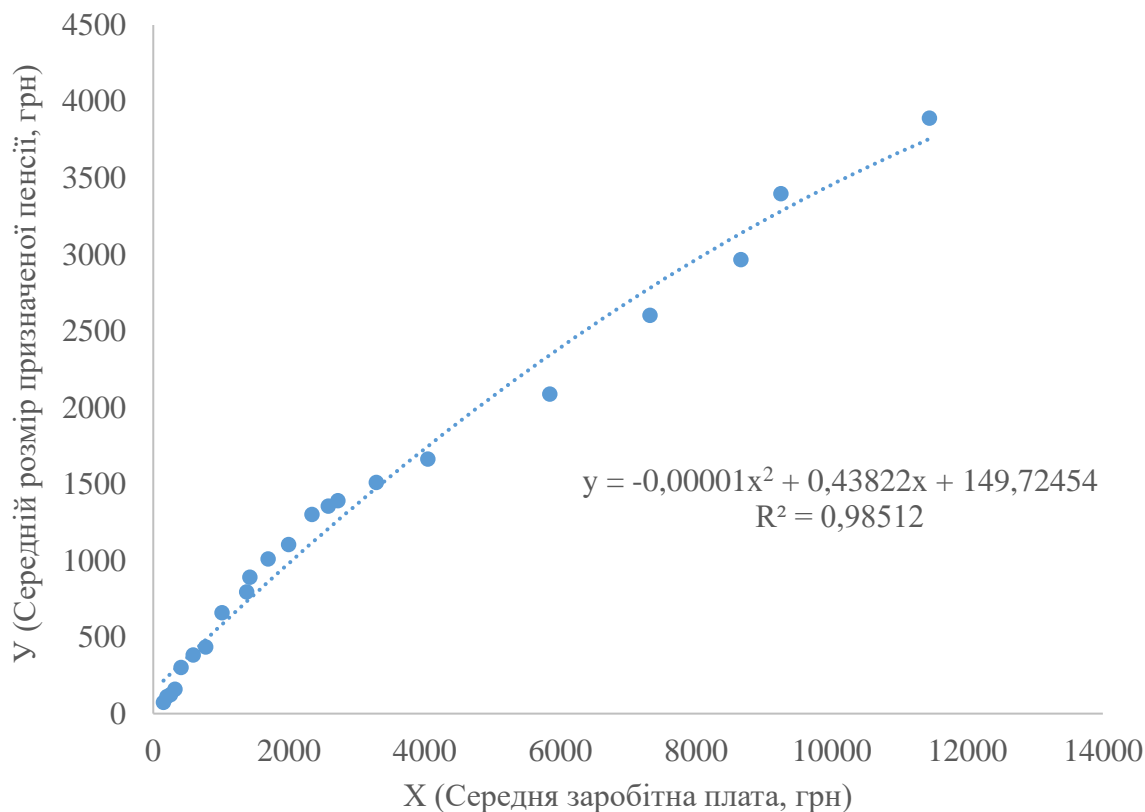


Рис. 2.14. Оцінка взаємозв'язку між розміром середньомісячної заробітної плати та розміром призначеної місячної пенсії у Волинській області за даними 2000-2021 рр. (побудовано автором за даними [6, 8, 23])

Як видно з рисунку із зростанням середньої заробітної плати слід очікувати зростання й середнього розміру призначеної місячної пенсії.

Надалі важливо проаналізувати динаміку валового регіонального продукту на 1 особу та середньомісячної заробітної плати у Волинській області (рис. 2.15).

Бачимо, що також відбувалися позитивні зміни цих показників протягом практично усього періоду 2004-2021 рр., що дає змогу передбачити наявність

певного взаємозв'язку між вказаними показниками розвитку економіки Волинської області.

У процесі вивчення причинно-наслідкових зв'язків між показниками часто використовують методику кореляційно-регресійного аналізу, що дозволяє побудувати моделі оцінки наявної взаємозв'язку між факторами.

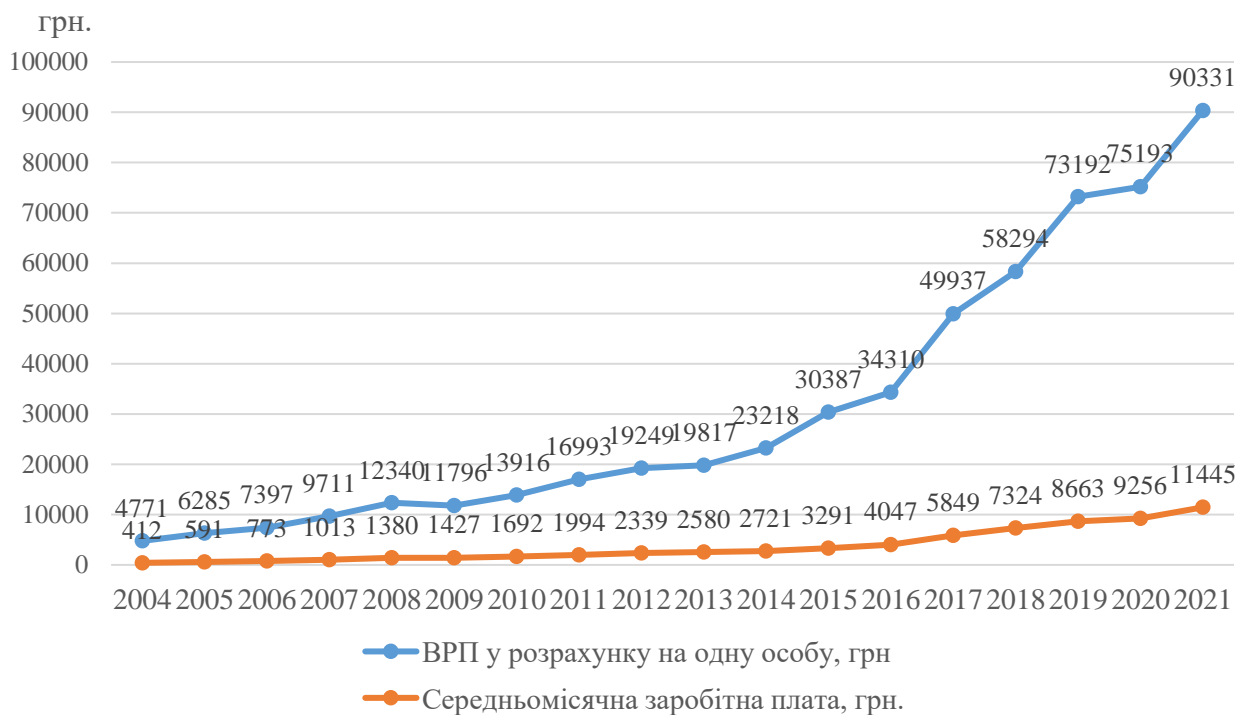


Рис. 2.15. Порівняння динаміки валового регіонального продукту на 1 особу та середньомісячної заробітної плати у Волинській області за 2004-2021 рр. (побудовано автором за даними [6, 8, 23])

На основі детальнішого дослідження можна говорити, що серед усіх варіантів побудови моделей взаємозв'язку (Додаток В) найкращою, на основі максимуму значення коефіцієнта детермінації ($R^2=0,9977$), є модель, яка описується у вигляді многочлена 2-го степеня з високим рівнем ймовірності. Графічно зобразимо взаємозв'язок між вище наведеними показниками на рисунку 2.16.

За результатами аналізу такої моделі можна зробити висновок, що продовження підвищення рівня середньомісячної заробітної плати є значним каталізатором для підвищення валового регіонального продукту в розрахунку

на 1 особу у Волинській області. Зокрема, зростання рівня середньомісячної заробітної плати у регіоні до 14000 грн. (або у 3,5 рази до рівня 2016 року) дозволить також забезпечити підвищення валового регіонального продукту у розрахунку на 1 особу до 109612 грн. (або у 3,2 рази до рівня 2016 року).

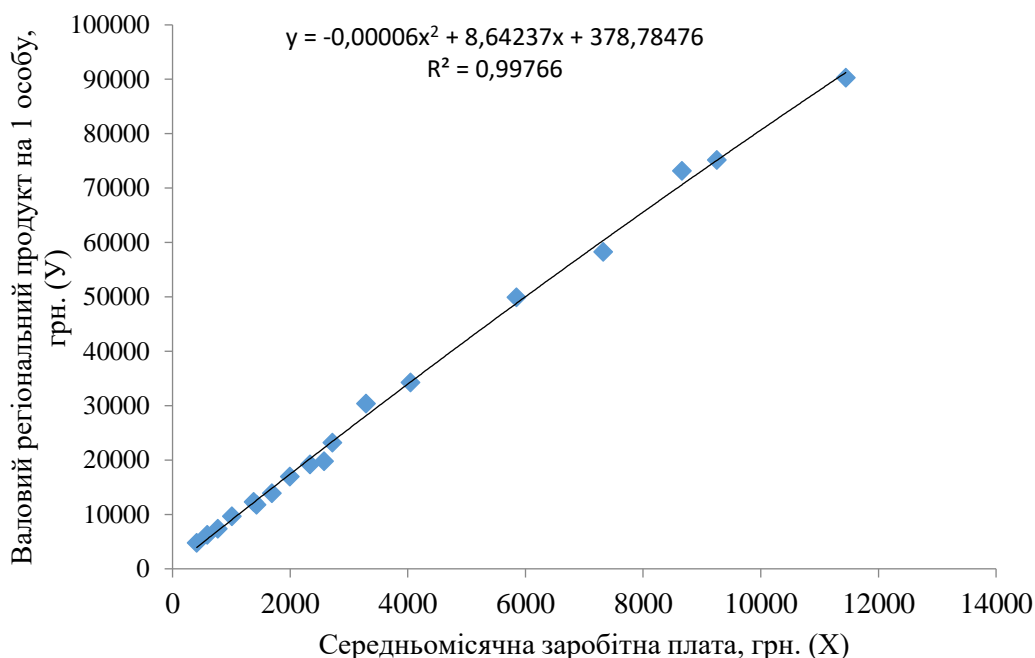


Рис. 2.16. Лінія регресії взаємозв'язку між рівнем заробітної плати і валовим регіональним продуктом на 1 особу у Волинській області за період 2004-2021рр. (побудовано автором за даними [6, 8, 23])

Отже, забезпечуючи приріст середньомісячної заробітної плати на 100 грн. автоматично забезпечуватиме зростання валового регіонального продукту у розрахунку на 1 особу на 1,2 тис. грн.

Отже, зрозуміло, що заробітна плата має різносторонній стимулюючий вплив на зміну ряду показників економічного розвитку регіону. Зокрема, це видно з позитивного впливу на ріст валового регіонального продукту у регіоні.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

У представленій кваліфікаційній роботі подано узагальнення отриманих результатів аналізу та оцінки, а також пропозиції для підвищення рівня заробітної плати у Волинській області, що дозволило представити ряд висновків:

1. Сучасний етап трансформації української економіки, який супроводжується спадом виробництва, поглибленням кризи, зниженням рівня життя, безробіттям та розладом фінансової системи, ставить перед країною виняткові виклики. Система оплати праці та матеріального стимулювання відіграє ключову роль у прискоренні науково-технічного прогресу, переході на інтенсивні методи господарювання та підвищенні якості продукції.

Щоб досягти цих цілей, необхідно створити ефективну систему обліку та контролю за витратами праці та її оплатою. Визначено, що заробітна плата – це не просто виплата за виконану роботу. Це рушій економіки, мотиватор для працівників та джерело добробуту для мільйонів людей.

2. Аналіз проведених досліджень свідчить про необхідність негайного вдосконалення системи оплати праці в сучасних економічних умовах. Соціально-економічна сутність заробітної плати має розглядатися з урахуванням впливу ключових елементів ринку праці, які безпосередньо впливають на формування її величини.

Переглянути принципи формування заробітної плати варто відмітити, що вона повинна бути справедливою, мотивуючою та відповідати ринковим умовам. Визначено, що необхідно заохочувати працівників до продуктивної праці, вдосконалення навичок та внесення інновацій. Працівники повинні чітко розуміти, як розраховується їхня заробітна плата, які фактори впливають на її розмір та які існують можливості для її збільшення. Також необхідно розробити систему оплати праці, яка забезпечуватиме справедливий розподіл доходів між працівниками, роботодавцями та державою.

3. Незважаючи на значні досягнення у сфері ефективного ведення господарства, японські вчені вважають за необхідне реформувати систему оплати праці. Зауважено, що система оплати праці повинна відрізнятися високим рівнем диференціації, а це в свою чергу сприятиме тому, що працівники з вищою кваліфікацією, досвідом та стажем роботи отримуватимуть значно більше, ніж ті, хто має меншу кваліфікацію та досвід. Адже такий підхід стимулює працівників до вдосконалення своїх навичок, здобуття освіти та накопичення досвіду.

Відмічено, що в Україні також існують певні кроки у напрямку реформування системи оплати праці. Зокрема, введено мінімальну заробітну плату, яка повинна забезпечувати працівнику гідний рівень життя. Однак система диференціації оплати праці в Україні розвинена ще недостатньо. Це призводить до того, що кваліфіковані працівники не завжди отримують справедливий винагороду за свою працю.

4. Важливо зазначити, що на динаміку заробітної плати впливали різні фактори, зокрема: зміна макроекономічних показників, зміна попиту та пропозиції на робочу силу у різних сферах економіки, зміна рівня мінімальної заробітної плати, зміна рівня інфляції.

5. Динаміка зміни середньомісячної номінальної заробітної плати штатних працівників за видами економічної діяльності у Волинській області за 2017-2021 рр. була неоднозначною. Найвищі темпи зростання спостерігалися у сфері фінансової та страхової діяльності, державного управління та оборони, обов'язкового соціального страхування, інформації та телекомунікацій, професійної, наукової та технічної діяльності, мистецтва, спорту, розваг та відпочинку. Найнижчі темпи зростання спостерігалися у сфері сільського господарства, лісового господарства та рибного господарства, будівництва, тимчасового розміщування та організації харчування, оптової та роздрібною торгівлі; ремонту автотранспортних засобів та мотоциклів.

6. Виявлено закономірності та взаємозв'язок між зміною рівня середньомісячної заробітної плати та розміром призначеної місячної пенсії у

Волинській області, а також між рівнем заробітної плати й валовим регіональним продуктом на 1 особу у Волинській області. Зростання середньої заробітної плати матиме позитивний вплив на зростання середньомісячної пенсії пенсіонерам, а також зростання валового регіонального продукту у розрахунку на 1 особу у Волинській області.

Можна запропонувати ряд заходів для підвищення рівня заробітної плати у Волинській області в період війни, які доцільно поділити на короткострокові та довгострокові.

Короткострокові заходи:

1. Підтримка малого та середнього бізнесу:

- надання пільгових кредитів та грантів;
- спрощення податкової системи та адміністративного регулювання;
- стимулювання розвитку експорту продукції місцевих підприємств;

2. Зростання кваліфікації робочої сили:

- перекваліфікація та підвищення кваліфікації безробітних та вимушених переселенців;

- фінансова підтримка освітніх програм та профтехосвіти;
- розширення доступу до онлайн-курсів та програм навчання;

3. Грошові виплати та соціальна підтримка:

- збільшення мінімальної заробітної плати;
- виплата державної допомоги безробітним та малозабезпеченим верствам населення;

індексація соціальних виплат.

Довгострокові заходи:

1. Розвиток стратегічних галузей економіки Волинської області:

- створення сприятливих умов для інвестицій у пріоритетні галузі, такі як ІТ, агропромисловий комплекс, туризм.

- підтримка інновацій та науково-дослідницької діяльності;
- розвиток інфраструктури;

2. Покращення інвестиційного клімату:

- забезпечення верховенства права та захисту прав інвесторів;
- боротьба з корупцією;
- зниження бюрократичних бар'єрів.

3. Інтеграція в європейський ринок:

- гармонізація українського законодавства з європейським;
- сприяння виходу українських товарів та послуг на європейські ринки;
- розвиток транскордонного співробітництва.

Важливо зазначити, що реалізація цих заходів потребуватиме значних зусиль та ресурсів з боку держави, місцевих органів влади, бізнесу та громадянськості.

Окрім вищезазначених заходів, важливо також:

1. Зберігати стійкість економіки: Це включає підтримку макроекономічної стабільності, забезпечення безперебійного функціонування фінансової системи та стимулювання економічного зростання.

2. Забезпечувати безпеку та захист людей: Це включає захист від військових дій, надання гуманітарної допомоги та відновлення пошкодженої інфраструктури.

3. Сприяти соціальній згуртованості: Це включає підтримку людей, які постраждали від війни, допомогу у пошуку роботи та житла, а також психологічну підтримку.

Підвищення рівня заробітної плати у Волинській області є важливим завданням, яке сприятиме покращенню добробуту людей та розвитку регіону. Важливо, щоб до вирішення цього завдання долучилися всі зацікавлені сторони.

Важливим інструментом підвищення рівня заробітної плати є вдосконалення соціального діалогу у Волинській області, що передбачає реалізацію ряду заходів:

1. Створення ефективних платформ для соціального діалогу:

- тристоронні комісії з питань регулювання соціально-трудових відносин -
- забезпечити чітку регламентацію їх діяльності та підтримку з боку влади, а

також залучити до їх роботи ширше коло учасників, включаючи представників малого та середнього бізнесу, громадських організацій та наукових установ.

- галузеві та регіональні форуми – регулярно проводити тематичні форуми, де представники влади, бізнесу та профспілок могли б обговорювати актуальні проблеми та шляхи їх вирішення;

- онлайн-платформи та соціальні мережі – використовувати онлайн-інструменти для налагодження комунікації та обміну інформацією між різними групами учасників соціального діалогу.

2. Підвищення рівня обізнаності та залученості сторін:

- просвітницькі кампанії – проводити інформаційні кампанії щодо важливості соціального діалогу та його ролі у вирішенні соціально-економічних проблем;

- розповсюджувати інформацію про кращі практики ведення соціального діалогу в Україні та за кордоном;

- вдосконалення системи професійного навчання – забезпечити навчання представників влади, бізнесу та профспілок навичкам ведення переговорів, компромісу та медіації;

- залучення громадськості – створити умови для активної участі громадськості у соціальному діалозі, організувати публічні слухання та дискусії.

3. Підвищення довіри та взаєморозуміння між сторонами:

- нейтральна модерація - залучити до процесу соціального діалогу незалежних модераторів, які б гарантували неупередженість та об'єктивність обговорення;

- повага до інтересів усіх сторін - забезпечити чітке дотримання принципів рівноправності та взаємної поваги під час ведення переговорів;

- відкритість та прозорість – публікувати інформацію про хід соціального діалогу та його результати.

4. Зв'язок соціального діалогу з прийняттям рішень:

- включення рекомендацій соціальних партнерів до політичних рішень - забезпечити механізми для того, щоб рекомендації, які виробляються в рамках соціального діалогу, були враховані при прийнятті політичних рішень;

- моніторинг та оцінка результатів - регулярно моніторити та оцінювати ефективність соціального діалогу, вносити необхідні корективи;

- вдосконалення соціального діалогу у Волинській області потребуватиме постійних зусиль та співпраці з боку всіх зацікавлених сторін.

Важливо, щоб цей процес був прозорим, інклюзивним та орієнтований на досягнення конкретних результатів. Підвищення рівня заробітної плати є лише одним із багатьох питань, які можна вирішити за допомогою ефективного соціального діалогу. Цей інструмент може також сприяти покращенню умов праці, підвищенню продуктивності праці та розширенню соціального партнерства.

Дуже важливо забезпечити належне стимулювання роботодавців для підвищення рівня заробітної плати у Волинській області:

1. Фінансові стимули:

- зниження податків та зборів: запровадити податкові пільги для роботодавців, які підвищують заробітну плату своїм працівникам, зменшити податковий тиск на малий та середній бізнес.

2. Субсидії та гранти:

- надавати субсидії та гранти роботодавцям, які створюють нові робочі місця та підвищують рівень заробітної плати;

- фінансувати програми з перекваліфікації та підвищення кваліфікації працівників.

2. Нефінансові стимули:

- нагородження та визнання – нагороджувати роботодавців, які досягають значних успіхів у підвищенні рівня заробітної плати своїх працівників, проводити конкурси та публічно визнавати кращих роботодавців.

- інформаційно-просвітницька робота – проводити інформаційні кампанії щодо переваг підвищення рівня заробітної плати для роботодавців, наприклад,

зниження плинності кадрів, підвищення продуктивності праці, покращення іміджу компанії;

- надавати консультаційну допомогу роботодавцям з питань підвищення рівня заробітної плати.

3. Покращення ділового середовища:

- спрощення регуляторної бази - зменшити адміністративний тиск на бізнес, полегшити доступ до фінансування, покращити інфраструктуру.

- підтримка інновацій та підприємництва - створювати умови для розвитку нових галузей економіки, стимулювати створення малих та середніх підприємств.

4. Співпраця з профспілками та громадськими організаціями:

- залучення профспілок до процесу прийняття рішень - сприяти розвитку соціального діалогу між роботодавцями, профспілками та органами влади, включати рекомендації профспілок до політичних рішень;

- співпраця з громадськими організаціями - залучати громадські організації до моніторингу та оцінки ефективності політики стимулювання роботодавців для підвищення рівня заробітної плати, використовувати ресурси громадських організацій для просвітницької та інформаційно-роз'яснювальної роботи.

Важливо зазначити, що стимулювання роботодавців для підвищення рівня заробітної плати має бути комплексним та ґрунтуватися на поєднанні фінансових та нефінансових стимулів.

Також важливо створити сприятливе ділове середовище та сприяти розвитку соціального діалогу. Підвищення рівня заробітної плати у Волинській області сприятиме покращенню добробуту людей та розвитку регіону.

Роль профспілок для підвищення рівня заробітної плати у Волинській області є також дуже значною. Адже профспілки можуть відігравати важливе значення у підвищенні рівня заробітної плати у Волинській області шляхом:

1. Ведення колективних переговорів з роботодавцями:

Профспілки можуть представляти інтереси своїх членів у переговорах з роботодавцями щодо умов праці, включаючи заробітну плату. Вони можуть

укладати колективні договори, які гарантують мінімальний рівень заробітної плати, інші пільги та умови праці.

2. Захист прав працівників:

Профспілки можуть допомагати працівникам захищати свої права, наприклад, у випадку незаконного звільнення, не виплати заробітної плати або дискримінації. Вони можуть надавати юридичну допомогу та консультувати з питань трудового законодавства.

3. Підтримка законодавчих ініціатив:

Профспілки можуть лобювати прийняття законів, які сприяють підвищенню рівня заробітної плати, наприклад, встановлення мінімальної заробітної плати на рівні прожиткового мінімуму. Вони можуть брати участь у розробці та реалізації державної політики у сфері праці.

4. Підвищення обізнаності та залученості працівників:

Профспілки можуть інформувати працівників про їхні права та про те, як вони можуть впливати на рівень заробітної плати. Вони можуть залучати працівників до активної участі у профспілковій діяльності та прийнятті рішень.

Важливо зазначити, що профспілки можуть бути ефективними лише тоді, коли вони мають сильну підтримку своїх членів. Для цього їм необхідно:

- збільшувати членство – профспілкам необхідно докласти зусиль, щоб залучити до своїх лав більше працівників, вони можуть робити це, пропонуючи їм attractive benefits and services.

- зміцнювати організаційну структуру – профспілкам необхідно мати ефективну організаційну структуру, яка дозволяє їм ефективно представляти інтереси своїх членів, що включає в себе наявність кваліфікованих лідерів та активних членів;

- розвивати партнерські відносини – профспілкам необхідно співпрацювати з іншими організаціями, такими як громадські організації, наукові установи та міжнародні профспілкові об'єднання.

Це може допомогти їм у їхній роботі з підвищення рівня заробітної плати. Профспілки можуть відігравати важливу роль у досягненні цієї мети.

Роль органів державної влади та місцевого самоврядування для підвищення рівня заробітної плати у Волинській області є також дуже значною. Адже органи державної влади та місцевого самоврядування можуть приймати важливі рішення для підвищення рівня заробітної плати у Волинській області шляхом:

1. Створення сприятливого ділового середовища:

- зниження податкового тиску – зменшення податків та зборів для підприємств, особливо для малого та середнього бізнесу, спрощення податкової системи та адміністрування;

- полегшення доступу до фінансування – запровадження програм пільгового кредитування та грантів для підприємств, розвиток ринку капіталу;

- інвестування в інфраструктуру - будівництво та ремонт доріг, мостів, комунікацій, забезпечення доступу до електроенергії, газу та інших ресурсів;

- боротьба з корупцією - створення прозорих та підзвітних інституцій, застосування жорстких санкцій до корупціонерів.

2. Реалізація активної політики на ринку праці:

- підвищення мінімальної заробітної плати – встановлення мінімальної заробітної плати на рівні не нижче прожиткового мінімуму, регулярне переглядання та індексація мінімальної заробітної плати;

- підтримка професійної освіти та навчання – фінансування програм професійної підготовки та перепідготовки кадрів, створення центрів профтехосвіти;

- стимулювання створення нових робочих місць – надання податкових пільг та інших стимулів для підприємств, які створюють нові робочі місця, реалізація програм державної підтримки малого та середнього бізнесу;

- захист прав працівників - забезпечення дотримання трудового законодавства, боротьба з незаконною зайнятістю та дискримінацією на ринку праці.

3. Сприяння соціальному діалогу:

- залучення роботодавців, профспілок та громадських організацій до процесу прийняття рішень – створення тристоронніх комісій з питань регулювання соціально-трудових відносин, проведення регулярних консультацій з соціальними партнерами,

- підтримка заходів, спрямованих на підвищення рівня заробітної плати - фінансування досліджень та розробок у цій сфері, надання інформаційно-консультаційної допомоги роботодавцям та профспілкам.

4. Реалізація регіональної політики:

- розробка та впровадження регіональних стратегій розвитку – визначення пріоритетних галузей економіки для розвитку, розробка заходів щодо стимулювання інвестицій та створення нових робочих місць;

- підтримка місцевих ініціатив – надання фінансової та іншої допомоги місцевим громадам для реалізації проектів розвитку, сприяння співпраці між різними учасниками регіонального розвитку.

Важливо зазначити, що роль органів державної влади та місцевого самоврядування у підвищенні рівня заробітної плати не обмежується вищезазначеними. Вони також можуть використовувати інші інструменти та механізми, які відповідають конкретним умовам та потребам регіону. Підвищення рівня заробітної плати у Волинській області є важливим завданням, яке потребуватиме спільних зусиль органів державної влади, місцевого самоврядування, бізнесу та громадськості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Березовська С. В. Сутність та елементи податку на доходи фізичних осіб з заробітної плати в деяких країнах світу: досвід для України. *Держава та регіони. Серія : Право*. 2019. № 2. С. 50-55.
2. Бондаренко Н., Крайняк А. Еволюція підходів до тлумачення сутності заробітної плати та її функцій у сучасних умовах господарювання. *Облік і фінанси*. 2021. № 3. С. 107-117.
3. Вдовиченко А. Нікітчина О. В. Мінімальна заробітна плата та прожитковий мінімум: європейський вектор розвитку. Київського інституту бізнесу та технологій. 2015. № 2. С. 30-34.
4. Галіцин В. К. Луняк І. В., Галіцина О. В. Статистичні підходи до порівняльного аналізу рівня заробітної плати з основними державними соціальними стандартами. *Ефективна економіка*. 2023. № 7.
5. Глухова С.В. Підходи до сутності заробітної плати. *Молодий вчений*. 2016. № 12.1 (40). С. 698–701.
6. Головне управління статистики у Волинській області: офіційний веб-сайт. URL: <http://www.lutsk.ukrstat.gov.ua/>
7. Гринь В. П., Гальченко Л. М. Сутність заробітної плати та її значення в процесі економічного управління підприємством. *Вісник Дніпропетровського науково-дослідного інституту судових експертиз Міністерства юстиції України. Економічні науки*. 2022. Вип. 1. - С. 26-30.
8. Державна служба статистики України: офіційний веб-сайт. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>
9. Дорош Н. І., Філоненко Н. М. Ключові аспекти сутності заробітної плати та її оподаткування. *Молодий вчений*. 2021. № 3(2). С. 351-358.
10. Жук О. П. Мінімальна заробітна плата у системі соціального захисту населення та європейських соціальних орієнтирів. *Ефективна економіка*. 2023. - № 8

11. Ільєнко А. В. Чуб О. В. Новітні тенденції у диференціації заробітної плати за видами економічної діяльності в Україні. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2020. № 6. С. 78-86.

12. Кісіль О. В. Заробітна платня як економічна категорія. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. 2018. № 19(2). С. 60-63.

13. Коваль М. І., Грибовська Ю. М., Скиба Г. І. Аналітичний огляд та шляхи удосконалення державного регулювання мінімальної заробітної плати й прожиткового мінімуму в Україні. *Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Економічні науки*. 2022. Вип. 1. С. 72-83.

14. Лисак В.Ю. Сутність заробітної плати та її значення в процесі економічного управління підприємством. *Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика*. Вип. № 4. 2016. С. 264-269.

15. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навчальний посібник. Львів : «Новий світ», 2004. 248 с

16. Макаренко А. П., Нестеренко А. І. Удосконалення обліку, оподаткування та аудиту заробітної плати під час воєнного стану для поліпшення податкового планування на підприємстві. *Агросвіт*. 2023. № 1. С. 44-50.

17. Макаренко А. П., Трипутень О. Ю. Удосконалення обліку та аудиту заробітної плати суб'єкта малого підприємництва для підвищення ефективності управління малим бізнесом. «Інвестиції: практика та досвід». 2023. № 1. С. 36-41.

18. Маркевич А.Є. Економічний зміст та підходи до поняття «заробітна плата». Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка». URL:www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=3815 (дата звернення 04.04.2019)

19. Машевська А. А. Економічна сутність та підходи до визначення «заробітна плата». *Молодий вчений*. 2021. № 4(2). С. 308-313.

20. Мокієнко Т. В. Прийдак Т. Б., Красота О. Г. Утримання із заробітної плати: від дев'яностих до сьогодні. *Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Економічні науки*. 2021. Вип. 1. С. 44-49.

21. Назимко О. Заробітна плата за нормами сучасного міжнародного трудового права. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 10. С. 94-98.
22. Пирога С. С. Ефективна політика в галузі заробітної плати як складова стратегії держави. 2023. № 4. С. 27–32.
23. Праця Волині у 2021 році. Статистичний збірник. Луцьк: Головне управління статистики у Волинській області, 96 с.
24. Тибінка Г., Кохана Т. Порівняльний аналіз механізму регулювання мінімальної заробітної плати у зарубіжних країнах та в Україні. *Вісник Львівського національного аграрного університету. Серія : Економіка АПК*. 2019. № 26. С. 163-165.
25. Толстих Н. Мінімальна заробітна плата: дієвий чи залишковий соціальний стандарт? *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 2023. № 3. С. 130–139.
26. Фартушок Т. Б. Принципи оплати праці в аспекті захисту права на оплату праці. *Часопис Київського університету права*. 2015. № 3. С. 227–230.
27. Шубалий О. М. Організаційно-економічне забезпечення регулювання заробітної плати у регіоні. *Економічний форум*. 2017. № 3. С. 293-300.

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця А.1. Динаміка заробітної плати у структурі доходів населення

	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Волинська область								
Доходи – всього, млн.грн	19137	33250	39359	50029	63810	72185	77720	89280
в тому числі:								
заробітна плата, млн.грн	6198	10664	13537	18275	26013	29878	31182	36228
у відсотках до суми доходів	32,4	32,1	34,4	36,5	40,8	41,4	40,1	40,6
<u>Довідково:</u> заробітна плата								
у % до суми доходів відповідного регіону								
Україна²	40,8	39	42,1	44,3	47,1	47	45,3	45,4
Житомирська	34,3	33,4	35,5	37,5	40,9	41	39,9	40,8
Закарпатська	32,9	31,9	34,3	37	41,1	41,3	39,4	40
Івано-Франківська	30,2	28,7	30,3	32,3	36,1	37	35,7	36,1
Львівська	38	37	39,3	41,9	44,1	44,5	42,9	42,9
Рівненська	33,6	33,3	35,4	37,1	41,3	42,1	40,8	40,8
Тернопільська	29,5	29,9	31,7	33,7	38,1	39,5	38,3	37,8
Хмельницька	31,9	30,6	32,6	35,1	39,2	40,1	38,7	39,2

¹ Попередні дані.

² Починаючи з 2014р. дані наведені без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м.Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

Додаток Б

Таблиця Б.1. Динаміка середньомісячної номінальної заробітної плати штатних працівників за видами економічної діяльності, грн

Вид діяльності	2017	2018	2019	2020	2021
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	6167	7416	8803	9387	12534
Промисловість	7186	4334	9091	11045	10766
Будівництво	5455	3238	7259	9278	9709
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів та мотоциклів	4657	2716	5828	7050	7335
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	5428	3317	7177	8208	8082
Тимчасове розміщення й організація харчування	3843	1941	4552	5360	4304
Інформація та телекомунікації	5701	3278	6986	7727	8635
Фінансова та страхова діяльність	8493	5281	10866	14001	14435
Професійна, наукова та технічна діяльність	5236	2367	6502	6569	6336
наукові дослідження та розробки	4285	2849	5806	7032	7204
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	4038	5213	5756	6455	8019
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	8303	10979	12102	13832	15609
Освіта	5462	6595	7522	8677	11079
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	4522	5211	6484	8553	10929
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	4611	5798	6760	7337	8879
Надання інших видів послуг	4146	5210	6254	7159	9047
Всього	5849	7324	8663	9256	11445

Додаток В

Моделі оцінки взаємозв'язку між рівнем середньомісячної заробітної плати на валовим регіональним продуктом на 1 особу у Волинській області на основі даних за період 2004-2016 рр.

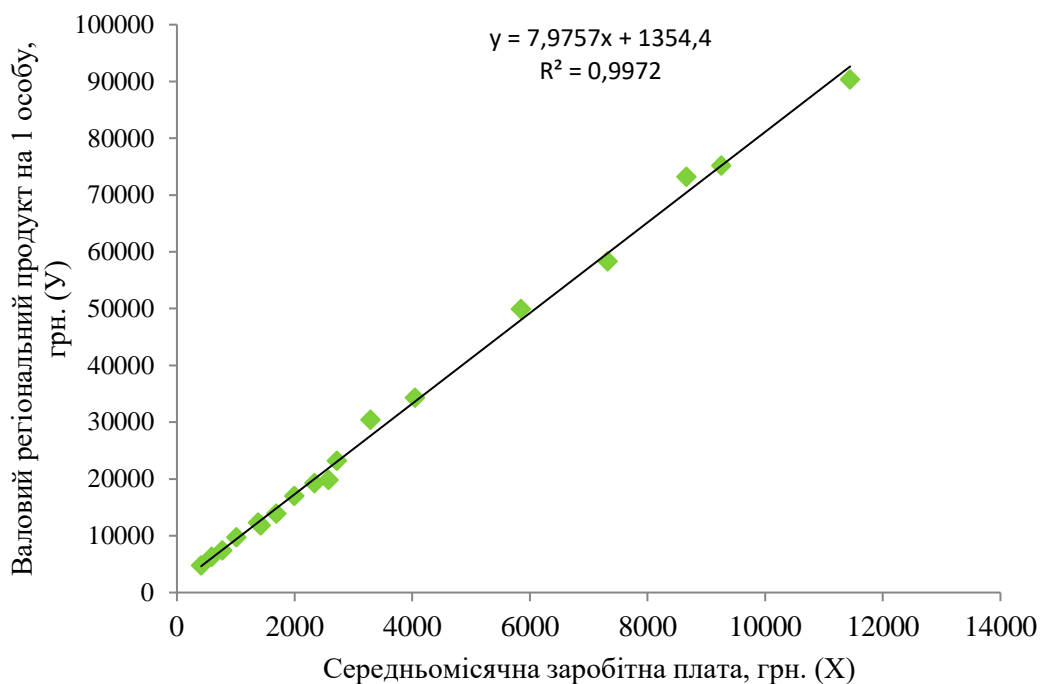


Рис. В.1. Лінійний тип розвитку

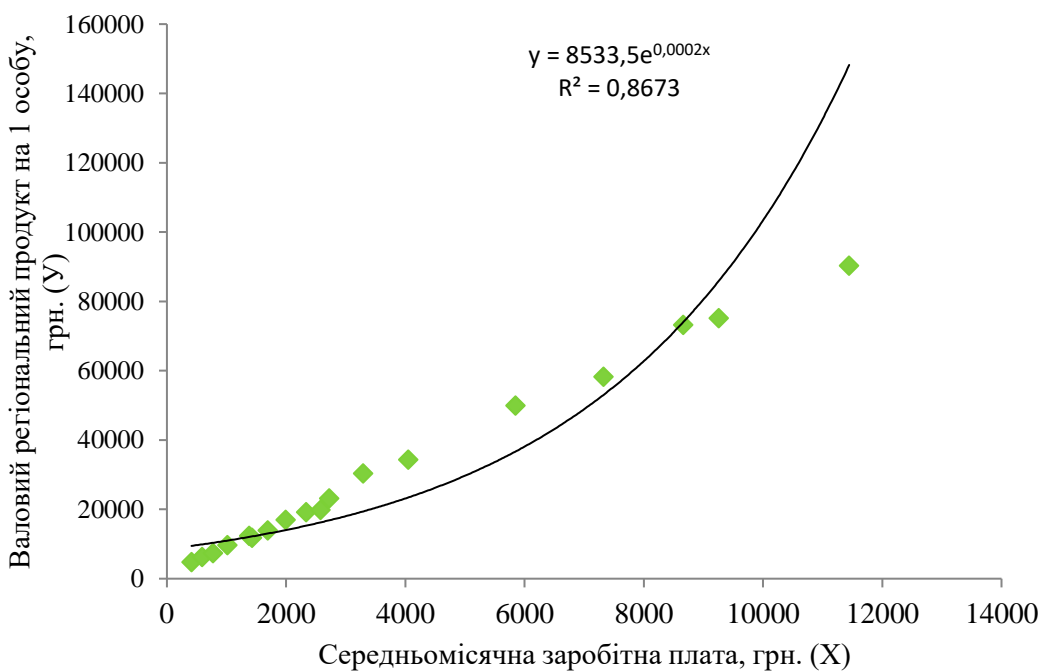


Рис. В.2. Експоненціальний тип розвитку

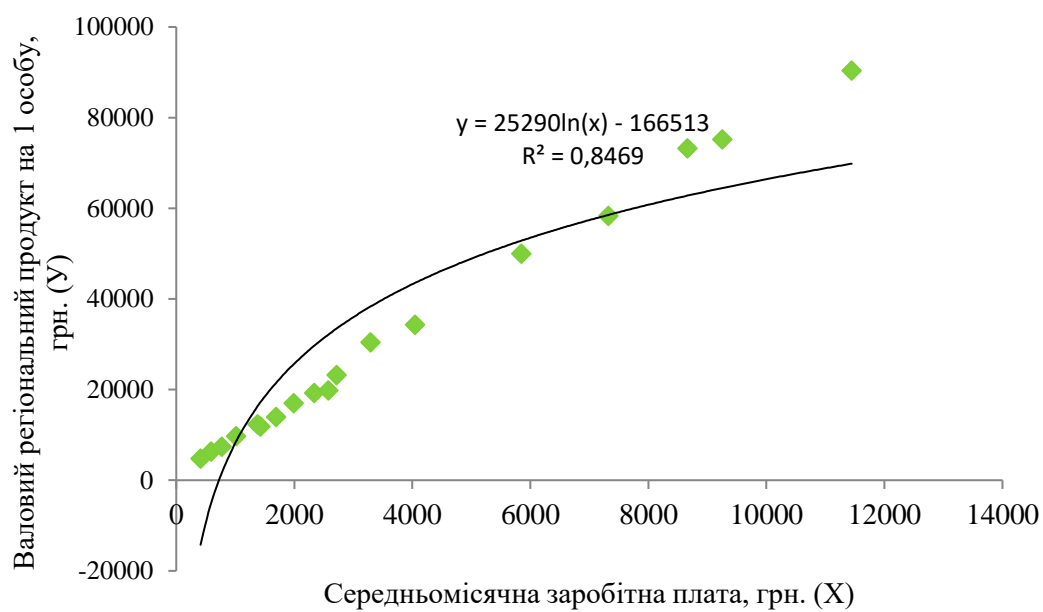


Рис. В.3. Логарифмічний тип розвитку

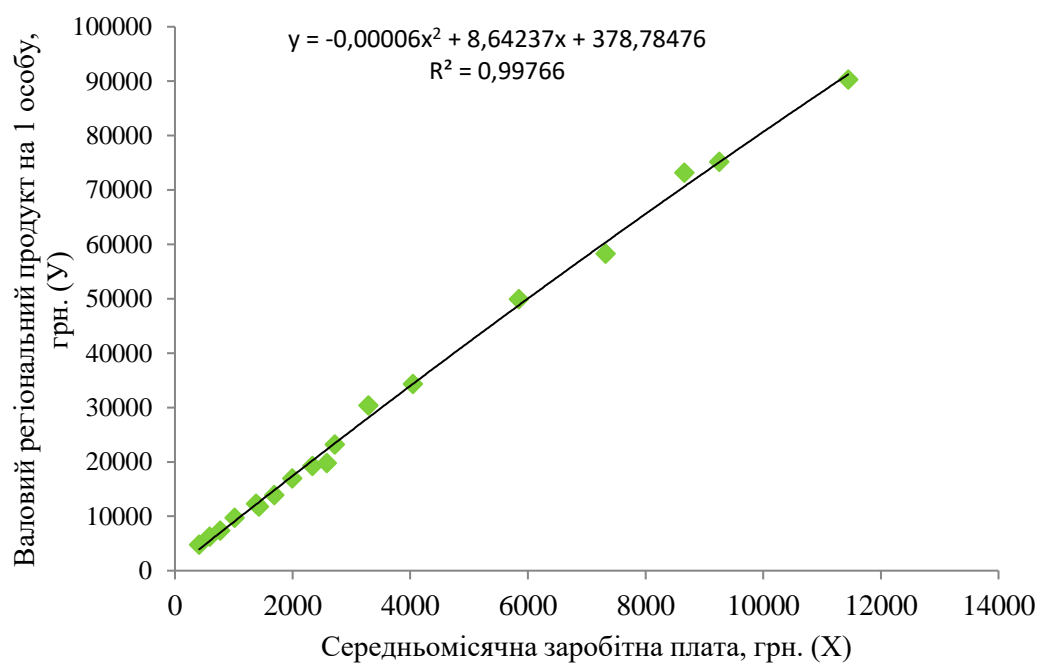


Рис. В.4. Поліноміальний тип розвитку

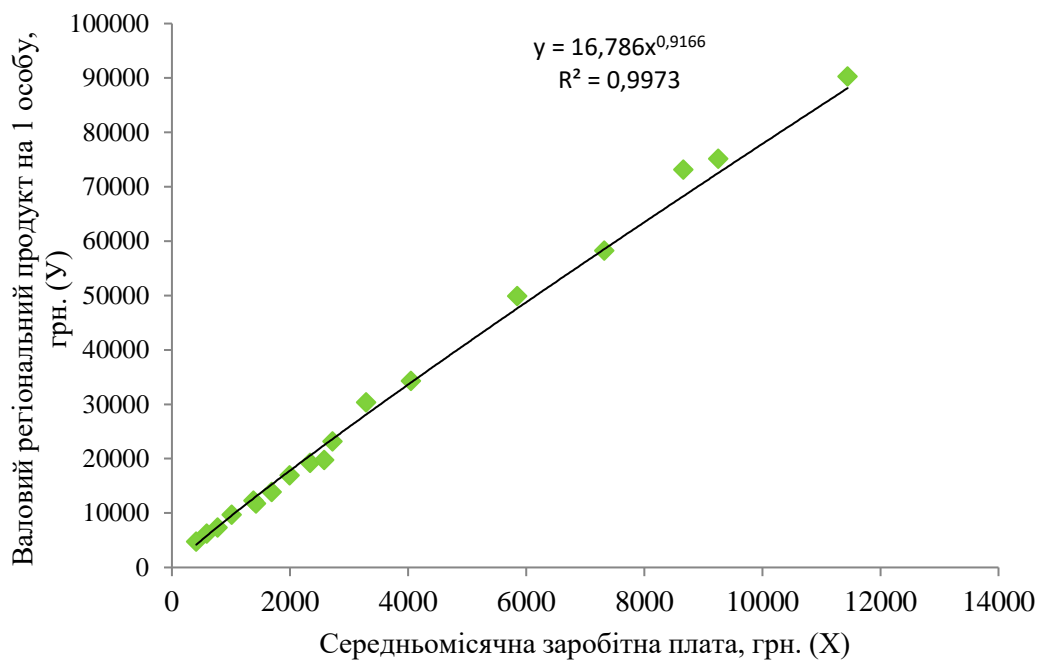


Рис. В.5. Степеневий тип розвитку