

Міністерство освіти і науки України  
Національний університет «Києво-Могилянська академія»  
Факультет економічних наук  
Кафедра фінансів

## **Кваліфікаційна робота**

освітній ступінь - бакалавр

на тему: **«ФОРМУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ  
РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ»**

Спеціальності:  
072 Фінанси, банківська справа та страхування

Васьківська Наталія Володимирівна

Керівник: Неживенко О.В..  
кандидат економічних наук

Рецензент: Близнюк В.В.  
(прізвище та ініціали)

Кваліфікаційна робота захищена  
з оцінкою «\_\_\_\_\_»

Секретар ЕК \_\_\_\_\_

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 р.

Київ 2021

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ.....	5
1.1 Механізми формування заробітної плати в Україні.....	5
1.1.1 Функції заробітної плати.....	5
1.1.2 Модель Мінсера .....	8
1.2 Законодавче регулювання встановлення заробітної плати .....	9
1.3 Регіональні та галузеві особливості встановлення заробітної плати .....	10
РОЗДІЛ 2. МОДЕЛЮВАННЯ РОЗМІРУ СЕРЕДНЬОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ.....	21
2.1 Побудова моделі середньої заробітної плати.....	21
РОЗДІЛ 3. ПРОБЛЕМИ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ЇХ УСУНЕННЯ.....	28
3.1 Рекомендації для запровадження у сфері державному управлінні, освіти та охорони здоров'я.....	28
3.2 Загальні проблеми та рекомендації.....	33
3.3 Заходи, необхідні для підвищення заробітної плати на регіональних ринках праці.....	36
ВИСНОВКИ.....	43
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ .....	46

## ВСТУП

Заробітна плата - це економічна категорія, які відображає загальний економічний стан країни, є засобом мотивації для працівників та впливає на фінансові результати діяльності підприємств. Відтак, дослідження динаміки заробітної плати в регіонах України може бути показником їх рівня розвитку.

**Актуальність теми:** питання встановлення заробітної плати в Україні досліджували такі вітчизняні науковці, як Лепьохіна І., Васильчак С., Жидяк О., Поляннич Т., Калінічук Н., а також зарубіжні дослідники, як Лайтер С., Мара І., Подкамінер Л., Відович Г. Наукові напрацювання вказують на вплив рівня заробітної плати на розвиток економіки в цілому, а також вказують на чинники впливу на рівень заробітної плати. Відтак, актуальність дослідження полягає у виявленні впливу взаємопов'язаних чинників на формування рівня заробітної плати.

**Мета і задача дослідження:**

- Сформувані основні принципи становлення заробітної плати;
- Визначити чинники впливу на рівень заробітної плати на регіональному ринку;
- Визначити проблеми, які існують на українському ринку праці;
- Сформувані рекомендації для запровадження у відповідних галузях та регіонах України.

**Об'єкт і предмет дослідження:** об'єктом дослідження є процес формування заробітної плати. Предметом дослідження є середня заробітна плата в регіонах України.

**Методи дослідження:** в даній роботі використовувалися такі методи дослідження, як порівняльний аналіз, методи абстрагування та узагальнення, метод моделювання тощо. Інформаційну базу дослідження становили положення законодавчих та нормативно-правових актів України, закони України, статистичні матеріали Державної служби статистики України, результати наукових досліджень

зарубіжних і вітчизняних учених з питань організації праці та формування заробітної плати, ресурси мережі Інтернет.

**Практичне значення одержаних результатів:** отримані результати дослідження можна застосовувати в рамках проведення реформи децентралізації представникам місцевої влади.

**Наукова новизна:** більшість досліджень, здійснених науковцями, стосуються або ринку праці України в цілому, або спрямовані на дослідження конкретної галузі в одному або кількох регіонах України. Дана робота спрямована на дослідження ситуації на ринку праці в розрізі всіх регіонів України.

**Ключові слова:** середня заробітна плата, регіональні ринки праці, рівень зайнятості, рівень безробіття, продуктивність.

## **1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ**

### **1.1 Механізми формування заробітної плати в Україні**

Природу заробітної плати почали досліджувати ще послідовники класичної школи В. Петті та Д. Рікардо, які вважали заробітну плату ціною праці, яка є мінімумом засобів існування [1]. В подальшому, концепція заробітної плати дещо еволюціонувала. Так, Лепьохіна І.О. зазначає, що в сучасній економіці заробітна плата не тільки залежить від індивідуальних потреб працівника, але й відображає діяльність підприємства та навіть економіки в цілому.

Відповідно до закону України «Про оплату праці», заробітна плата – «це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу» [2]. Калінічук Н.С. зазначає, що усі сучасні підходи до визначення заробітної плати поєднують у собі винагороду за виконану роботу, ціну праці, як ресурсу та частку національного доходу [3], що є дещо ширшим за визначення, наведене у законі «Про оплату праці». Разом із тим, дослідники виділяють кілька основних факторів, які можуть впливати на розмір заробітної плати. Так, Лепьохіна І.О. вказує на попит та пропозицію на ринку праці, рівень конкурентоспроможності та професійності самого працівника, вартістю робочої сили тощо [1]. Васильчак С.В., Жидяк О.Р., Полянчич Т.М. зазначають, що з точки зору роботодавця заробітна плата впливає з одного боку на фінансові результати підприємства, а з іншого – на мотивацію та ефективність працівників, тому значною мірою на розмір заробітної плати буде впливати саме роботодавець [4]. Наостанок, на розмір заробітної плати може також впливати держава (зокрема, встановлюючи мінімальну заробітну плату).

#### **1.1.1 Функції заробітної плати**

Оскільки заробітна плата є основним джерелом доходу для населення України, а також є основним мотиваційним фактором для працівників, необхідно, щоб встановлений рівень заробітної праці міг забезпечувати виконання її функцій: стимулюючу, відтворювальну, соціальну, мотиваційну, обліково-виробничу та

функцію формування платоспроможного попиту. Нижче дещо детальніше розглянуто деякі з функцій:

- Відтворювальна функція – заробітна плата повинна забезпечувати працівників та їх сім'ю необхідними життєвими благами;
- Стимулююча (або мотивуюча) функція – заробітна плата повинна залежати від особистого вкладу працівника, а також від фінансових результатів підприємства;
- Оптимізаційна функція – заробітна плата повинна зростати пропорційно до продуктивності праці;
- Соціальна функція – заробітна плата повинна бути рівною та недискримінаційною за однакових умов;
- Регулююча функція – заробітна плата повинна встановлюватися під впливом попиту та пропозиції, розміщення трудових ресурсів тощо;
- Захисна функція – заробітна плата, яку отримує працівник, повинна бути не меншою, за мінімальну.
- Виховна функція – працівник розуміє, що отримує заробітну плату задля забезпечення своєї родини необхідними благами [5], [6], [7].

Найважливішими серед цих функцій є відтворювальна та стимулююча, оскільки саме ці функції стають передумовами для економічного розвитку.

Варто зазначити, що саме відтворювальна функція забезпечує рівень добробуту та мала б перешкоджати збіднінню населення. Разом із тим, Балан О.Д. та Савченко Ю.К. у своєму дослідженні зазначають, що у 2018 р. реальний розмір заробітної плати залишався на рівні 2011-2012 рр., і залишався одним із найнижчих серед країн Європи [5]. Відтак, можна зробити висновок про те, що заробітна плата не забезпечує відтворювальну функцію в повному обсязі. Оптимізаційна та стимулююча функції дещо перетинаються між собою та повинні стимулювати працівника підвищувати свою продуктивність, та, як наслідок, сприяти покращенню діяльності підприємства. В довгостроковому періоді це могло б впливати на розвиток національної економіки в цілому. Не в повному обсязі

реалізується і соціальна функція. Так, Лаптев В.І. зазначає проблему гендерної нерівності, за якої жінки отримують переважно нижчу заробітну плату [8].

Відтак, при встановленні заробітної плати повинні дотримуватися такі принципи, як принцип справедливості; матеріальної зацікавленості; гарантованості; раціонального співвідношення темпів зростання продуктивності та оплати праці; плановості оплати праці; простоти та логічності, принцип державного регулювання, принцип рівної оплати за рівну працю тощо [4], [9].

Лаптев у своєму дослідженні зазначає зв'язок між деякими функціями заробітної плати та принципами її формування. Наприклад, відтворювальна функція тісно пов'язана з принципом постійного зростання номінальної та реальної заробітної плати (оскільки саме зростання заробітної плати забезпечує спроможність населення до збагачення); соціальна функція пов'язана з принципом рівної оплати за рівну працю та принципом простоти та логічності; стимулююча функція тісно пов'язана з принципом самостійності підприємств в організації заробітної плати, а також принципом рівної оплати тощо.

Варто зазначити, що хоча з точки зору працівника заробітна плата і виступає важливим відтворювальним фактором, необхідно також розглядати заробітну плату з точки зору підприємств та держави.

Так, з точки зору підприємства, заробітна плата є статтею витрат, а отже, роботодавець намагатиметься оптимізувати розміри заробітної плати задля отримання більшого прибутку. Разом із тим, на те, як підприємство буде встановлювати заробітну плату, можуть впливати законодавчі обмеження (наприклад, наявність мінімальної заробітної плати чи податкове навантаження), загальна ситуація на ринку праці (зокрема, підходи до встановлення заробітної плати конкурентів у певній сфері, співвідношення попиту та пропозиції на робочу силу, рідкість спеціалізації працівника тощо), а також особливості виробництва, форма організації підприємства, результати діяльності певного підприємства тощо. Разом із тим, Калінічук Н.Я. зазначає також суб'єктивні чинники (такі як наявність традицій та консерватизм мислення керівника), які також можуть впливати на розмір заробітної плати [3]. Так, дослідниця характеризує механізм системи

формування оплати праці таким чином: мета (ефективність діяльності підприємства) та завдання (відтворення сил, конкурентоспроможність працівників) повинні виконуватися з дотриманням вищенаведених функцій та принципів формування заробітної плати. При цьому, діють дві взаємопов'язані підсистеми регулювання оплати праці: ринкова та неринкова. До неринкової підсистеми належать державне регулювання, колективно-договірне регулювання та індивідуальне визначення заробітної плати, тоді як до ринкової – соціально-економічний розвиток держави та окремих галузей тощо.

### **1.1.2 Модель Мінсера**

Однією із важливих моделей формування заробітної плати є модель Якоба Мінсера (1922-2006). Дослідник був першим, хто розглядав навчання, сферу діяльності та отриманий досвід як інвестиційні можливості. Мінсер розвивав ідею людського капіталу. У своїх працях він стверджував, що освіта та професійна підготовка є передумовами для економічних та демографічних змін. Так, дослідник вказує на те, що індекси людського капіталу більше корелюють з середніми показниками доходу по країні, аніж показники фізичного капіталу на одиницю праці (при цьому, індексом людського капіталу може слугувати середній рівень освіти тощо). Відтак, зростання людського капіталу одночасно і впливає на економічний розвиток, і є його наслідком. Відтак, чим більшими є затрати працівника на навчання, які необхідні для певної професії, тим більшою є його заробітна плата. Вища заробітна плата зумовлена в тому числі й тим фактором, що працівник жертвував неотриманим доходом під час здобування освіти у порівнянні з працівником, який одразу пішов працювати. Окрім того, Мінсер зазначає, що на розмір заробітної плати можуть впливати такі екзогенні чинники, як стать, національність, наявність або відсутність дітей, регіон, розмір населеного пункту тощо [9].

Підсумовуючи вищесказане, можна зробити висновок, що заробітна плата є складною економічною категорією, на розмір якої впливають особливості і працівників, і підприємств, а також державне регулювання.



## **1.2 Законодавче регулювання встановлення заробітної плати**

В Україні нормативно-правова база регулювання оплати праці регулюється Конституцією України, Кодексом законів про працю, Господарським кодексом України, Податковим кодексом України, а також такими законами, як Закон України «Про оплату праці», Закон України «Про прожитковий мінімум», Закон України «Про індексацію грошових доходів населення», указом президента «Про Концепцію дальшого реформування оплати праці в Україні», а також Конвенціями МОП, які ратифікувала Україна тощо. До таких Конвенцій, до прикладу, належать Конвенція про захист заробітної плати та Конвенція про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати.

Відповідно до ст. 1 ЗУ «Про оплату праці», заробітна плата «залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства». Даний спосіб поєднує в собі одразу кілька принципів формування заробітної плати: принцип справедливості, рівності та пропорційності. Окрім цього, відповідно до ст. 2 цього ж закону, структура заробітної плати складається з основної заробітної плати, додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат. Відтак, вже на законодавчому рівні закладено механізм винагородження за понаднормову або особливо успішно виконану роботу (тобто таким чином може здійснюватися стимулююча функція заробітної плати). Також, відповідно до ст. 7 ЗУ «Про оплату праці», система оплати праці повинна базуватися на основі кваліфікації працівників та складності виконуваних робіт, що також забезпечує принцип справедливості формування заробітної плати. Разом із тим, необхідно визначити інструменти, за допомогою яких заробітна плата може регулюватися на законодавчому рівні.

Відповідно до ст. 8 ЗУ «Про оплату праці», «державна здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та

організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, а також шляхом оподаткування доходів працівників.»[2] Таким чином, основним інструментом державного регулювання є саме мінімальна заробітна плата. При цьому, мінімальна заробітна плата залежить від прожиткового мінімуму (не може бути нижчою), а також від мінімальних потреб працівників та їх сімей, необхідних для нормальної життєдіяльності. Окрім того, ст. 24 ЗУ «Про оплату праці» гарантується періодичність виплат не рідше, аніж два рази на місяць, що в сукупності дозволяє реалізувати захисну функцію заробітної плати.

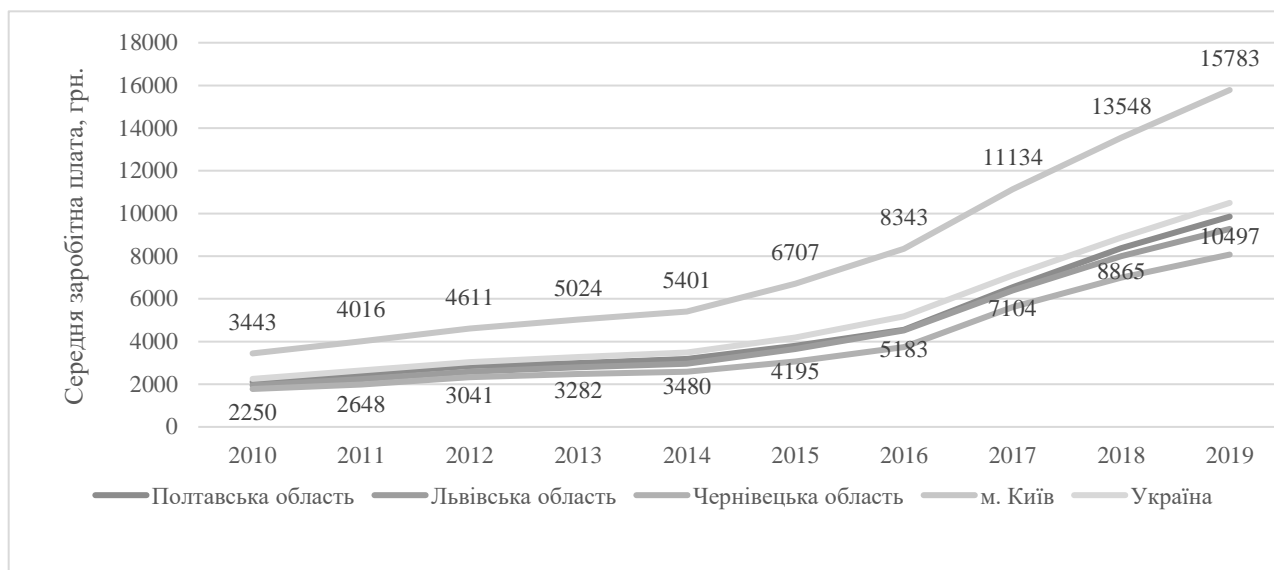
Таким чином, в Україні розроблений чіткий нормативно-правовий механізм регулювання процесу встановлення заробітної плати на підприємстві, який спрямований на захист мінімальних потреб працівника.

### **1.3 Регіональні та галузеві особливості встановлення заробітної плати**

В Україні середня заробітна плата значно відрізняється як у різних галузях, так і в різних регіонах. Питаннями регіональних особливостей заробітної плати в Україні займалися такі дослідники, як Михальченко Г.Г., Лизанець А.Г., Васильченко В.С. тощо.

Складність взаємодії на регіональних ринках праці пояснюється тим, що на умови праці та заробітну плату впливають не тільки місцеві особливості, але й конкуренція зі сторони зовнішніх роботодавців (наприклад, сусідніх районів, областей тощо). При цьому, значну проблему для регіональних ринків складає також міграція закордон, де умови праці та рівень життя порівняно вищий, аніж в Україні. Таким чином, частина робочої сили мігрує або за кордон, або в великі населені пункти, такі як Київ, Львів або Харків, де представлений порівняно ширший спектр професійних пропозицій та вищі заробітні плати.

Окрім середнього рівня заробітної плати для характеристики регіональних ринків праці використовують також такі показники, як рівень зайнятості населення; рівень економічної активності; рівень безробіття; середній час пошуку роботи; частку працівників, які отримують зарплату менше 1,5 прожиткових мінімумів;



**Рисунок 1.1** - Динаміка середньої заробітної плати в деяких областях України

*Джерело: складено автором на основі даних [42]*

частку працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам; співвідношення середньої заробітної плати до мінімальної, рівень охоплення соціальним страхуванням, плинність робочої сили тощо [10]. Враховуючи, що заробітна плата впливає також на розвиток людського капіталу, доцільно також розглядати показники, які характеризують рівень освіти в регіоні. Такими показниками можуть бути, наприклад, кількість вищих навчальних закладів в регіоні, середня тривалість навчання осіб віком від 25 років і старше або середній бал зовнішнього незалежного оцінювання випускників шкіл. Окрім того, варто також розглядати загальноєкономічні та галузеві показники, оскільки, як зазначалося вище, в залежності від галузі, середні заробітні плати можуть значно диференціюватися. Такими показниками можуть бути валовий регіональний продукт на душу населення, кількість виробленої продукції в певних галузях, спеціалізація регіону, а також обсяги експорту або імпорту.

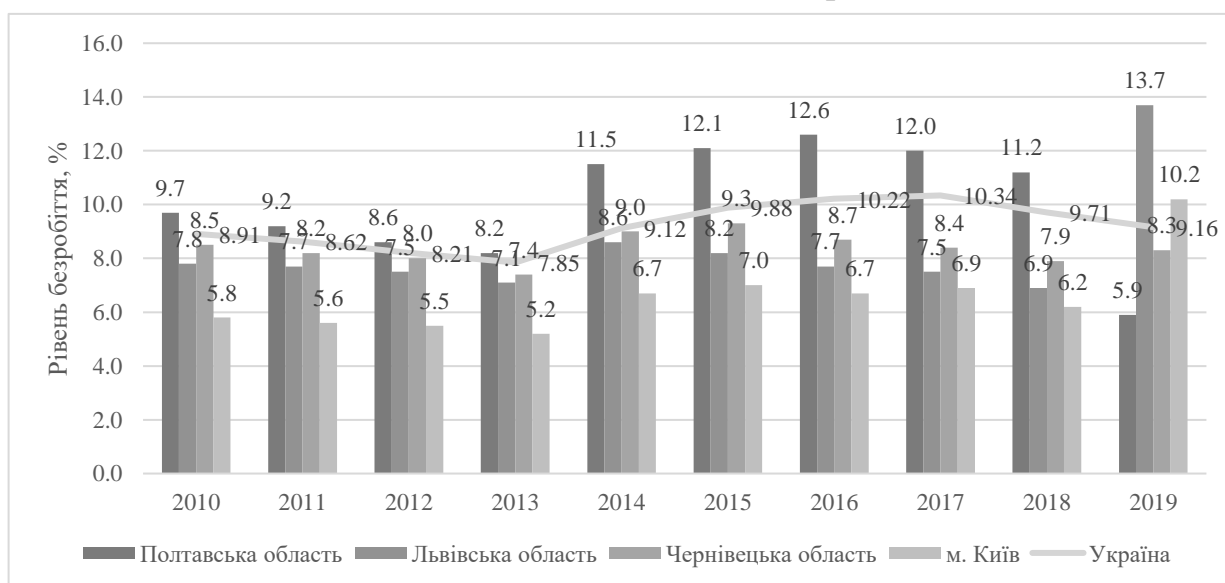
Відтак, для кращого розуміння регіональних та галузевих особливостей в Україні варто детальніше розглянути такі показники, як динаміка безробіття, динаміка середньої заробітної плати за окремими регіонами та динаміка середньої заробітної плати за окремими галузями. Для порівняння динаміки рівня безробіття

та середньої заробітної плати було обрано Полтавську, Львівську та Чернівецьку області, м. Київ, а також загальноукраїнський показник.

Як видно з рис. 1.1, середня заробітна плата зростала протягом 2010-2019 рр.. При цьому, середня заробітна плата в Києві є значно вищою за заробітну плату в інших областях. (Так, у порівнянні із середньо українським показником, середня заробітна плата в Києві у 2010 р. переважала на 53%, а у 2019 р. – на 50%). Водночас, в Чернівецькій області середня заробітна плата постійно залишалася однією із найменших по Україні.

Варто зазначити, що стрімке на перший погляд зростання середньої заробітної плати пов'язане зі стрімкою інфляцією та девальвацією національної валюти. Відтак, хоча в номінальному розмірі середня заробітна плата по Україні зросла на 366%, а проте в реальному розмірі (зваженому на ІСЦ) зростання відбулося лише на 70,4% (3834 грн. у 2019 р. в порівнянні із 2250 грн. у 2010 р.). Причиною такого зростання може бути трудова міграція українців, [11] а також загальний економічний розвиток країни.

На рис. 1.2 зображена динаміка рівня безробіття по деяким областям України. Як видно з рисунку, середній рівень безробіття по Україні коливався в межах 7,8 - 10,3%, причому починаючи з 2017 року показник став спадати, і у 2019 р. досягнув значення 9,2%. Водночас, цікавою є динаміка по обраних областях. Так, якщо в



**Рисунок 1.2** - Динаміка рівня безробіття в деяких областях України

*Джерело: складено автором на основі даних [23]*

Львівській області протягом 2010-2018 р. рівень безробіття коливався в межах 6,9 – 8,6%, то у 2019 р. показник різко зріс до 13,7%. Схожою є ситуація і в Києві, де протягом 2010-2018 р. показник коливався в межах 5,8 – 7,0%, проте в 2019 р. різко зріс до 10,2%. Протилежною є ситуація в Полтавській області, де в період з 2014 по 2018 рр. рівень безробіття сягав 11,2 – 12,6%, проте в 2019 р. різко знизився до 5,9%. В Чернівецькій області показник постійно коливався в межах 7,4 – 9,3%. Варто зазначити, що рівень безробіття може мати подвійний вплив на середню заробітну плату – з одного боку, збільшення безробіття сприятиме зростання попиту на вакансії з боку працівників, а отже, зменшення заробітної плати. З іншого боку, зростання безробіття викликатиме збільшення конкуренції між працівниками, згодом, як наслідок, підвищення продуктивності (наприклад, в наслідок навчання тощо) майбутніх працівників, а отже й зростання заробітної плати відповідно до принципу пропорційності продуктивності та заробітної плати. Солодовнікова А.В. та Борисенко А.М. у своєму дослідженні також вказують на двоякий вплив безробіття на економіку. Так, до позитивних аспектів дослідниці відносять по-перше, створення передумов для розширення виробництва та створення нових підприємств, а по-друге, сприяння підвищенню продуктивності працівників. До негативних аспектів дослідниці відносять по-перше недовикористання економічного потенціалу населення, по-друге втрату кваліфікації при тривалому безробітті та, по-третє, падіння раніше досягнутого рівня життя. Також до негативних аспектів належить обмеження можливостей профспілок до створення вимог щодо підвищення заробітної плати [12]. З вищенаведених тверджень також можна зробити висновок, що з одного боку зростання безробіття може впливати на економічний розвиток країни, як наслідок, створення сприятливих умов для ведення бізнесу, та, в довгостроковій перспективі – зростання заробітних плат для працівників. З іншого боку, безробіття може сприяти зменшенню механізмів захисту працівників.

Відтак, для того, щоб зрозуміти, яким буде вплив безробіття на середню заробітну плату, необхідно розглядати причини зростання безробіття, а також структуру безробіття в кожному регіоні окремо.

Варто зазначити, що існує три види безробіття: фрикційне, структурне та циклічне. Причинами виникнення фрикційного безробіття є динамічні ринки праці, неповна інформованість працівників, тривалість процесу прийому на роботу (працівник потрібен час для пошуку нового робочого місця та прийняття на нову посаду). Відтак, на ринку праці не може не існувати фрикційного безробіття.

Причинами виникнення структурного безробіття є невідповідність типів робіт, які доступні працівникам (наприклад, через існування бар'єрів між ринками праці). Відтак, саме при цьому виді безробіття існує невідповідність між пропозиціями вакансій та попитом на них. Така різниця може бути спричинена невідповідністю навичок працівників (наприклад, якщо в країні занадто багато випускників вищих навчальних закладів, може бути недостатньо низько кваліфікованих спеціалістів, адже особи з вищою освітою менш схильні погоджуватися на вакансії з низькою кваліфікацією), географічними, галузевими чи демографічними особливостями.

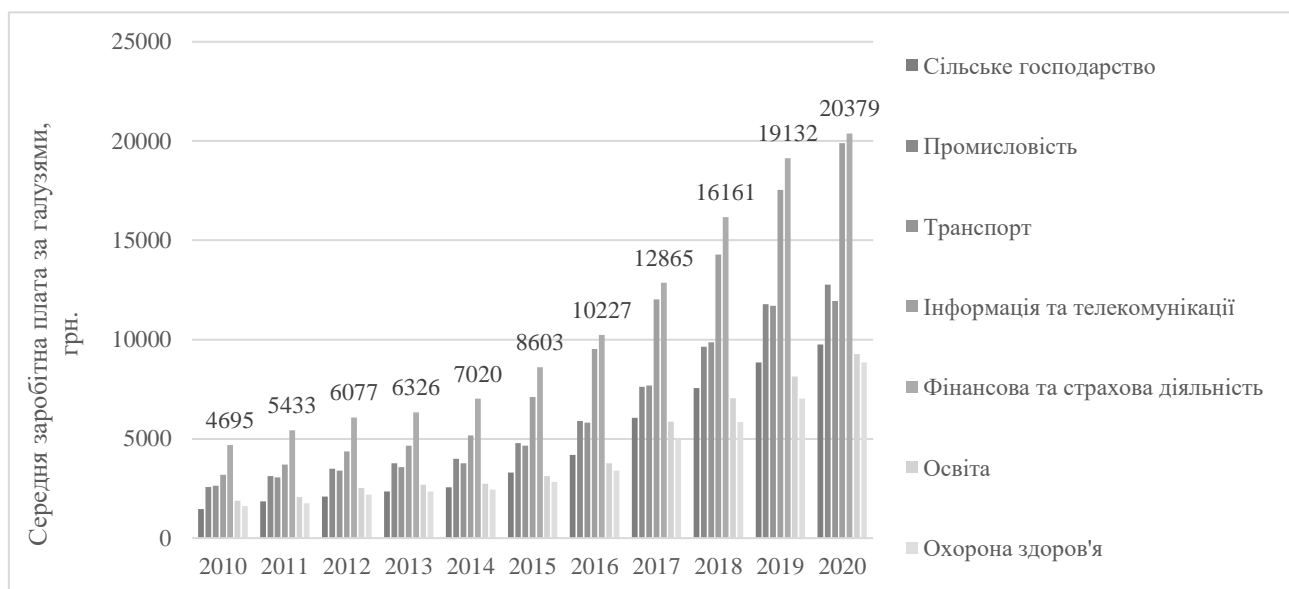
Циклічне безробіття може виникати внаслідок недостатнього попиту на робочу силу (тобто пропозиція переважає над попитом). Циклічне безробіття зазвичай є більш масштабним, аніж структурне, адже якщо структурне традиційно концентрується в одному регіоні або галузі, то циклічне може охоплювати всю територію країни [13].

Відтак, зважаючи на все вищесказане, можна стверджувати, що на заробітну плату матимуть вплив саме структурне та циклічне безробіття, тоді як фрикційне забезпечує рух між вакансіями та не матиме значного впливу на заробітну плату. З одного боку, структурне безробіття разом із фрикційним формують природній рівень безробіття. З іншого боку, надмірне структурне безробіття може бути зумовлене сильними дисбалансами на ринку праці, відповідно, його подолання потребує значних витрат, наприклад, на перекваліфікацію працівників тощо. Відтак, в короткостроковому періоді може виникати зниження рівня економіки в регіоні, і, як наслідок, зниження заробітної плати. На противагу цьому, в довгостроковому періоді при правильному підході до вирішення проблеми (створення робочих місць відповідно до потреб населення, перекваліфікації

населення тощо) може відбуватися зростання економіки в регіоні, і, як наслідок, зростання заробітної плати.

Так само, як і для структурного безробіття, для подолання циклічного безробіття необхідно вживати заходи, спрямовані на економічний розвиток. Оскільки циклічне безробіття спричинене перевищенням вільної робочої сили над наявними вакансіями, то необхідно розбудовувати виробництво відповідно до наявних потреб населення (адже при неякісному підході до створення нових робочих місць може виникнути невідповідність до кваліфікації безробітних, а отже, виникатиме структурне безробіття). Відтак, при ефективному вирішенні проблеми циклічного безробіття, в довгостроковому періоді відбуватиметься зростання економіки та, як наслідок, зростання заробітної плати.

Варто зазначити, що в Україні існує проблема структурного безробіття, викликана в першу чергу проблемою взаємодії ринку праці та освітнього ринку. Так, Лавриненко Л.М. зазначає, що проблема невідповідності кваліфікації працівників та роботодавців виникає ще на етапі вступу абітурієнтів до вищих навчальних закладів, коли вступники вибирають спеціальність відповідно до особистих переконань, рекомендацій батьків чи престижності навчального закладу, а не відповідно до потреб роботодавців. Дослідник зазначає, що для подолання цієї проблеми необхідно проводити системні зміни на державному рівні. Наприклад, створювати систему підтримки навчальних закладів власниками великих сільськогосподарських фірм тощо [14]. Так, для західних регіонів України (наприклад, для Львівської чи Чернівецької областей) варто було б запровадити підтримку лісо господарчих або легко промислових спеціальностей, а для південних чи східних регіонів України – спеціальностей, пов'язаних з важкою промисловістю, енергетикою тощо. В довгостроковому періоді такі заходи сприяли б зменшенню структурного безробіття в Україні та економічному зростанню (і, як наслідок, зростанню середньої заробітної плати).



**Рисунок 1.3** - Динаміка середньої заробітної плати за деякими галузями в Україні

*Джерело: складено автором на основі даних [44]*

На рис. 1.3 зображена середня заробітна плата протягом 2010-2019 рр. у таких сферах економіки, як сільське, лісове та рибне господарство; промисловість; транспорт та кур'єрська діяльність; інформації та телекомунікації; фінансова та страхова діяльність; освіта та охорона здоров'я. Відтак, з графіка видно, що найвищою постійно залишалася заробітна плата в сферах фінансової та страхової діяльності та інформаційних і телекомунікацій. Так, у 2019 р. заробітна плата у фінансовій сфері перевищувала середню на 75,8%, а у інформаційній сфері – на 71,6%. При цьому, якщо порівнювати із сільським господарством, яке є однією із найважливіших галузей для України, різниця є ще більш помітною: для фінансової сфери перевищення складає 108,95%, а для інформаційної – 103,8%. Найнижчі заробітні плати спостерігаються в сільському господарстві, охороні здоров'я та освіті. Така сильна різниця може частково пояснювати диференціацію зарплат в м. Києві та інших областях (оскільки в самому м. Києві сконцентрована значна кількість фінансових та ІТ-компаній). Наприклад, у Києві діють 319 відділень страхових компаній та 1184 відділення банків, тоді як у Львівській області 114 та 513 відділень, у Полтавській 72 та 353 відділення, а у Чернівецькій 46 та 116 відділень відповідно [15], [16]. Така концентрація фінансових компаній в Києві



пояснюється значно більшою чисельністю населення (2,96 млн. ос. на 1 березня 2021 р., в порівнянні із 2,49 млн. ос. для Львівської, 1,36 млн. ос. для Полтавської та 896 тис. для Чернівецької області відповідно) [17].

**Таблиця 1.1** Структура зайнятості населення по обраним областям

Область	Всього, тис. ос.	Сільське, лісове та рибне господарство	Промисловість	Будівництво	Оптова та роздрібна торгівля;	Інформація та телекомунікації	Фінансова та страховая діяльність	Інші види економічної діяльності
Львівська	1075.2	18%	15%	7%	20%	2%	1%	37%
Полтавська	591.2	22%	17%	3%	22%	1%	1%	34%
Чернівецька	394.1	28%	11%	5%	20%	1%	1%	34%
м.Київ	1379.9	0%	8%	4%	27%	7%	5%	49%
В середньому по Україні	16578.3	18%	15%	4%	23%	2%	1%	37%

*Джерело: складено автором на основі даних [18]*

Окрім того, показовою є структура зайнятості за видами економічної діяльності по регіонах. Відповідно до даних Держстату, у 2019 р. спостерігалася така структура зайнятості: в середньому по Україні в сільському, лісовому та рибному господарстві зайнято 18% населення, в промисловості – 15%, в інформації та телекомунікації – 2%, в торгівлі – 23%, у фінансовій та страховій діяльності – 1%, в будівництві – 5%. У таблиці 1.1 відображена структура зайнятості по досліджуваним областям, яка була майже однаковою, й суттєво відрізнялася лише за показниками в сільському господарстві та промисловості. Так, у Львівській області частка зайнятих в сільському господарстві складала 18%, в промисловості – 15%; у Полтавській області – 22% та 17%, а в Чернівецькій – 28% та 11% відповідно. Проте структура зайнятості в Києві значно відрізняється. Так, в сільському господарстві взагалі немає зайнятих, й значно меншою є частка зайнятих в промисловості – 8%. Разом із тим, частка зайнятих в сфері інформації та телекомунікації становить 7%, а зайнятих в фінансовій та страховій діяльності – 5% [18]. Відтак значно вища середня заробітна плата в Києві у порівнянні із, наприклад, Чернівецькою областю зумовлена саме структурою зайнятості

населення. Отже, можна зробити висновок про те, що заробітна плата в регіоні залежить від сфери його спеціалізації.

Дослідники Андреев В.М., Клименко К.Л. та Борисов О.С. у своєму дослідженні також зазначають вплив взаємний вплив міграції та заробітної плати. Так, порівняно низькі заробітні плати в Україні у порівнянні із країнами-сусідами змушують працівників виїжджати за кордон, що у свою чергу призводить до скорочення чисельності економічно активного населення. Окрім того, підвищується плинність кадрів, оскільки працедавці не здатні утримувати працівників. Дослідники зазначають, що найбільша кількість мігрантів існує саме в будівельній сфері, яка наразі активно розвивається в Європейському союзі [19]. Враховуючи, що в середньому по Україні частка зайнятих у будівництві складає близько 4%, такий стрімкий відтік кадрів може мати негативний вплив на розвиток будівельної галузі.

Окрім вищезазначених показників варто також розглянути загальні економічно-соціальні показники, які характеризують економічний розвиток регіону (що, у свою чергу, впливає на заробітну плату). Так, відповідно до результатів моніторингу соціально-економічного розвитку регіонів за січень-лютий 2020 р, який проводився Міністерством розвитку громад та територій України, Львівська, Полтавська, Чернівецька області та м. Київ займають дев'яте, дванадцяте, двадцяте та перше місця відповідно. Це агрегований рейтинг, який включає в себе такі напрямки, як економічна ефективність; інвестиційний розвиток та зовнішньоекономічна співпраця; фінансова самодостатність; ефективність ринку праці; розвиток інфраструктури та відновлювана енергетика та енергоефективність. Відтак, за напрямком «Ефективність ринку праці» Львівська, Полтавська, Чернівецька області та м. Київ займають шосте, двадцять друге, третє та перше місце відповідно. Варто зазначити, що у 2019 р. регіони займали тринадцяте, двадцяте, десяте та третє місце відповідно. Таким чином, хоча у 2020 р. показники Чернівецької області та Києва значно покращилися, а в Львівської та Полтавської області – погіршилися, всеохопний аналіз здійснити важко через недостатню кількість даних на сайті Держстату. Разом із тим, для розрахунку

рейтингу використовувалися такі показники: рівень безробіття населення у віці 15-70 років; рівень зайнятості населення у віці 15-70 років; індекс реальної заробітної плати та індекс заборгованості з виплати заробітної плати.

Варто виділити кілька областей, окрім вже зазначених вище, для яких було б важливо розглянути ці показники. Так, якщо в середньому по Україні сума заборгованості складала 3% від фонду оплати праці, то для Сумської області цей показник сягнув 14,7%, що явно негативно впливає на рівень заробітної плати в регіоні. Рівень зайнятості у 2020 р. у Києві був найвищим – 61,9%, тоді як у Волинській області – найнижчим та складав 49,1% [20]. Варто зазначити, що низький рівень зайнятості може здійснювати тиск на заробітну плату, адже тоді заробітна плата стає джерелом доходу не тільки для працівника, але й для його родини, а отже, повинна зростати. Водночас, при меншій зайнятості населення, буде зменшуватися ділова активність регіону, фінансові результати підприємств зменшуватимуться, що може призвести до подальшого скорочення заробітних плат або кількості працівників.

Окрім показників рівня безробіття та рівня зайнятості, варто також розглядати рівень неформально зайнятого населення. Чим вищою є частка неформально зайнятого населення, тим нижчою буде офіційна заробітна плата, оскільки здебільшого причиною переходу в тіньовий сектор є саме бажання отримувати вищу заробітну плату. Відповідно до офіційних даних Держстату, середній показник по країні складає 20,3% та зменшився у порівнянні із 2019 р. на 1,4%. Разом із тим, по регіонах України він значно відрізняється. Найнижчим цей показник є у Київській області – 6,8%, тоді як найвищим – у Чернівецькій (47,7%). У Львівській області частка неформально зайнятого населення складає 10,2%, у Полтавській – 10,3%, в Києві – 12,8% [21].

Таким чином, на регіональному рівні на заробітну плату впливає чимало чинників, починаючи від загально-економічного розвитку регіону, рівня безробіття та рівня зайнятості населення та закінчуючи галузевими особливостями регіону. В Україні відчувається значна різниця в рівні заробітної плати у Києві та інших регіонах, яка зумовлена концентрацією підприємств фінансового та

інформаційного спрямування у Києві, та значною кількістю зайнятих у сільському господарстві в інших областях України.

### **Висновки до розділу 1**

В даному розділі були розглянуті теоретичні аспекти формування заробітної плати. Так, заробітна плата повинна формуватися відповідно до функції, які вона повинна виконувати. Найважливішими функціями є відтворювальна та стимулююча, оскільки саме ці функції забезпечують життєдіяльність працівників та зростання їх продуктивності та, як наслідок, зростання добробуту населення в цілому.

Навчання та професійний досвід відіграють важливу роль при формуванні заробітної плати, адже заробітна плата повинна компенсувати неявні витрати на витрачений на підвищення кваліфікації час.

В Україні основними інструментом державного регулювання встановлення рівня заробітної плати є мінімальна заробітна плата, яка, в свою чергу, повинна базуватися на мінімальних потребах працівника.

В Україні існує значна нерівність між регіонами, зумовлена галузевими особливостями, міграцією населення та наявністю структурного безробіття.

## РОЗДІЛ 2. МОДЕЛЮВАННЯ РОЗМІРУ СЕРЕДНЬОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ

### 2.1 Побудова моделі середньої заробітної плати

Для дослідження середньої заробітної плати в регіонах було побудовано багатofакторну модель, де залежною змінною є середня заробітна плата протягом 2010-2019 рр., а незалежними змінними – обсяги експорту по областях, кількість вищих навчальних закладів в області, рівень безробіття та фінансові результати малих підприємств. Всього було 250 спостережень, які відображають динаміку показників протягом десяти років у двадцяти п'яти регіонах України. Варто зазначити, що в моделі не використовувалися дані для Автономної республіки Крим у зв'язку із відсутністю офіційної статистики на сайті Держстату після 2014 р.

Дані для середньої заробітної плати, обсягів експорту, рівня безробіття та фінансових результатів підприємств базуються на основі статистики Держстату [22], [23], [24]. Дані по кількості вищих навчальних закладів обчислені на основі відкритих даних Реєстру суб'єктів освітньої діяльності. При цьому, використовувалася саме кількість вищих навчальних закладів, тоді як кількість закладів передвищої та професійної (професійно-технічної освіти) врахована не була [25]. Для практичної побудови моделі використано програмне середовище EViews 11.

В моделі тестувалися такі гіпотези:

- Фінансові результати малих підприємств матимуть прямий вплив на середню заробітну плату в регіоні, оскільки зростання прибутків дозволить підприємцям вдосконалювати виробництво, що позитивно

Dependent Variable: LOG\_WAGE  
 Method: Panel Least Squares  
 Date: 05/05/21 Time: 11:45  
 Sample: 2010 2019  
 Periods included: 10  
 Cross-sections included: 25  
 Total panel (balanced) observations: 250

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	2.796378	0.086403	32.36442	0.0000
LOG_EXPORT	0.121821	0.013953	8.731142	0.0000
ZVO	0.000612	0.000273	2.242015	0.0259
UE	0.005136	0.002909	1.765284	0.0789
Effects Specification				
Cross-section fixed (dummy variables)				
Root MSE	0.071490	R-squared	0.908912	
Mean dependent var	3.598818	Adjusted R-squared	0.897834	
S.D. dependent var	0.237347	S.E. of regression	0.075864	
Akaike info criterion	-2.214525	Sum squared resid	1.277696	
Schwarz criterion	-1.820122	Log likelihood	304.8157	
Hannan-Quinn criter.	-2.055790	F-statistic	82.04459	
Durbin-Watson stat	2.244067	Prob(F-statistic)	0.000000	

### Рисунок 2.1 – Результати багатофакторної моделі

*Джерело: складено автором на основі даних [22], [23], [24], [25]*

впливатиме на продуктивність працівників, і, як наслідок, зростання заробітної плати;

- Кількість вищих навчальних закладів прямо впливатиме на заробітну плату, оскільки впливає на рівень кваліфікації та продуктивності працівників.
- Обсяги експорту прямо впливають на рівень заробітної плати, оскільки впливають на надходження валюти в країні.
- Рівень безробіття матиме прямий вплив на зростання заробітної плати, оскільки впливає на конкуренцію серед безробітних.
- Рівень безробіття матиме обернений вплив на зростання заробітної плати, оскільки пропозиція робочої сили перевищує над попитом на неї.

В ході дослідження було виявлено, що змінна фінансових результатів є незначимою, тому ця змінна є виключеною з кінцевої моделі. Також, для покращення якості моделі, дані для середньої заробітної плати та експорту були логарифмованими. Результати моделі зображені на рис. 2.1. При цьому, значимими

змінними у довірчому інтервалі 95% є експорт та кількість вищих навчальних закладів у регіоні. Рівень безробіття є значимим у довірчому інтервалі 90%.

Отже, отримане регресійне рівняння має вигляд:

$$\log(W) = 0,071 + 0,122 \log(Ex) + 0,001ZVO + 0,005UE, \quad (2.1)$$

де  $W$  – середня заробітна плата, грн;

$Ex$  – обсяги експорту за рік;

$ZVO$  – кількість вищих навчальних закладів в регіоні;

$UE$  – рівень безробіття в регіоні.

На основі наведених на рис. 2.1 результатів, можна зробити висновок, що зміна заробітної плати на 91% пояснюється обраними факторами, а на 9% - іншими показниками, які не включені в модель (оскільки  $R^2$  становить 0,91).

Відтак, зростання експорту на 1% призводить до зростання середньої заробітної плати на 0,1%; зростання кількості вищих навчальних закладів на 1 шт. впливає на підвищення заробітної плати на 0,001%; зростання безробіття на 1% впливає на зростання середньої заробітної плати на 0,005%.

Для перевірки адекватності моделі було проведено перелік тестів.

Відповідно до критерію Дарбіна-Уотсона, який для даної моделі становить 2,24, можна стверджувати, що в моделі немає автокореляції першого порядку.

Residual Cross-Section Dependence Test  
Null hypothesis: No cross-section dependence (correlation) in residuals  
Equation: Untitled  
Periods included: 10  
Cross-sections included: 25  
Total panel observations: 250  
Cross-section effects were removed during estimation

Test	Statistic	d.f.	Prob.
Breusch-Pagan LM	550.0186	300	0.0000
Pesaran scaled LM	10.20697		0.0000
Bias-corrected scaled LM	8.818077		0.0000
Pesaran CD	5.854411		0.0000

**Рисунок 2.2** – Результати тесту на кореляцію залишків

*Джерело: складено автором на основі даних [22], [23], [24], [25]*

	LOG_EXPORT	LOG_WAGE	ZVO	UE
LOG_EXPORT	1.000000	0.257989	0.650981	-0.358907
LOG_WAGE	0.257989	1.000000	0.245141	0.121618
ZVO	0.650981	0.245141	1.000000	-0.392955
UE	-0.358907	0.121618	-0.392955	1.000000

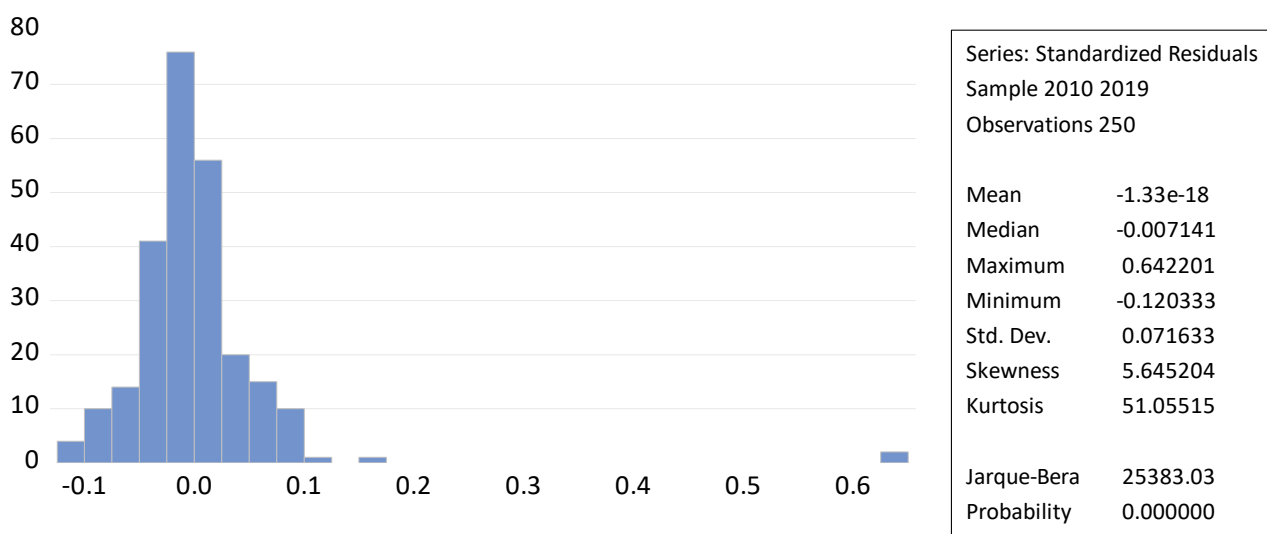
**Рисунок 2.3** – Кореляційна матриця

*Джерело: складено автором на основі даних [22], [23], [24], [25]*

Окрім оцінки критерія Дарбіна-Уотсона був здійснений тест на наявність кроссекційної залежності залишків. На рисунку 2.2 зображені результати цього тесту. Відтак, відповідно до критеріїв Бреуша-Пагана можна стверджувати про відсутність автокореляції.

Також був проведений тест на наявність кореляції між показниками. Так, на рисунку 2.3 зображена кореляційна матриця. Оскільки жодне із значень не перевищує 0,8, можна стверджувати, що висока попарна кореляція відсутня. Окрім того, усі показники кореляції залежної змінної із незалежними мають додатне значення, що підтверджує отримані коефіцієнти в моделі.

На рисунку 2.4 зображені результати тесту залишків моделі на нормальність розподілу. Форма розподілу дійсно є близькою до нормальної, проте можна спостерігати певні викиди, окрім того, Probability становить 0, що свідчить про



**Рисунок 2.4** – Результати тесту Жарга-Бера

*Джерело: складено автором на основі даних [22], [23], [24], [25]*



Redundant Fixed Effects Tests  
Equation: Untitled  
Test cross-section and period fixed effects

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	81.177778	(24,213)	0.0000
Cross-section Chi-square	579.289398	24	0.0000
Period F	2.067316	(9,213)	0.0337
Period Chi-square	20.936204	9	0.0129
Cross-Section/Period F	59.501954	(33,213)	0.0000
Cross-Section/Period Chi-square	581.052704	33	0.0000

### Рисунок 2.5 – Результати тесту на фіксовані ефекти

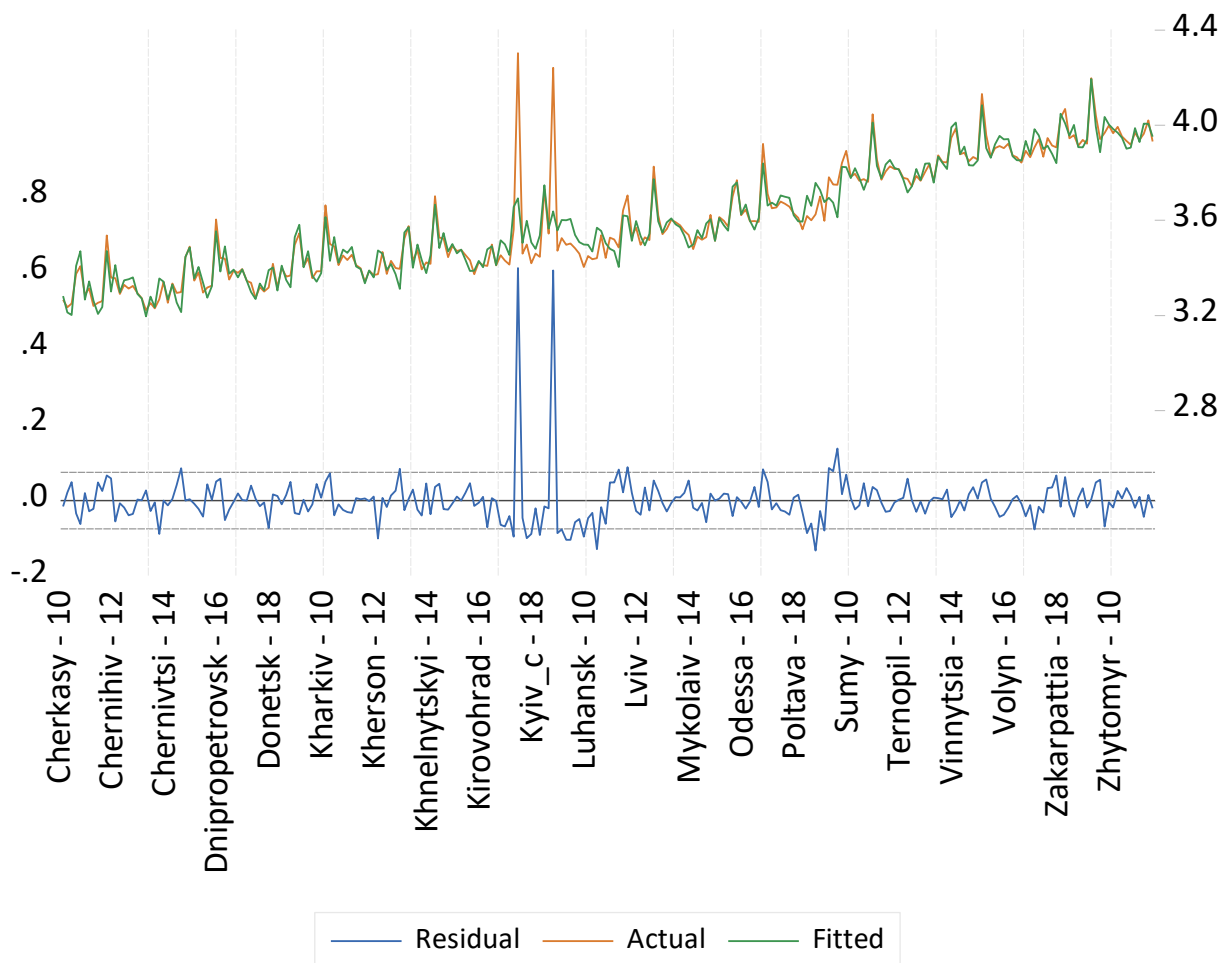
*Джерело: складено автором на основі даних [22], [23], [24], [25]*

порушення припущення про нормальність залишків. Причиною цього може бути порівняно невеликий розмір вибірки.

Варто зазначити, що відповідно до результатів Redundant Fixed Effects, до моделі були включені фіксовані ефекти по регіонам. Разом із цим, відповідно до цього тесту, фіксовані ефекту періодів виявилися незначимим. Результати тесту відображено на рисунку 2.5.

На рисунку 2.6 видно графічне зображення реальних та змодельованих заробітних плат. Відтак, видно, що саме значення по Києву є викидами та спричиняють значні недоліки в тесті на нормальність розподілу залишків.

Отже, в результаті проведених тестів, можна зробити висновок про відсутність кореляції між незалежними змінними, відсутності автокореляції першого порядку, а також наявності фіксованих ефектів по крос-секційним даним. Разом із тим, наявне незначне відхилення від нормального розподілу для залишків, зумовлене особливостями Києва (дані якого значно відрізнялися від даних інших областей через масштаб самого міста).



**Рисунок 2.6** – Реальна та змодельована заробітна плата

*Джерело: складено автором на основі даних [22], [23], [24], [25]*

Відтак, в результаті аналізу моделі було підтверджено гіпотези щодо прямого впливу зростання обсягів експорту, рівня безробіття та кількості вищих навчальних закладів позитивно на розмір середньої заробітної плати.

### **Висновки до розділу 2:**

Отже, в результаті побудови моделі можна зробити такі висновки:

- Перш за все видно позитивний ефект від зростання рівня безробіття: його зростання може свідчити про незадоволення працівниками наявними вакансіями та прагненням знайти робочі місця із вищими заробітними платами. Це також створюватиме конкуренцію для працівників, що сприятиме підвищенню їх продуктивності – і, як наслідок, підвищення заробітної плати для них.

- Прямий вплив кількості вищих навчальних закладів можна пояснити тим, що із збільшенням кількості навчальних закладів, зростає кількість висококваліфікованих спеціалістів, які, у свою чергу працюватимуть більш продуктивно, а, отже, отримуватимуть вищу заробітну плату.
- Зростання обсягів експорту впливатиме на нахождение іноземної валюти в країну, що в свою чергу впливатиме на обсяг ВВП. В результаті, зростатиме рівень економіки, бізнес матиме можливості до розширення та оновлення виробництва, та, як наслідок, підвищення заробітної плати для працівників.
- Гіпотеза про вплив результатів діяльності малих підприємств не підтвердилася.
- Модель задовольняє усі класичні тести, окрім тесту на нормальність залишків, що пояснюється даними Києва, які значно відрізняються від даних інших регіонів.

### РОЗДІЛ 3. ПРОБЛЕМИ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ЇХ УСУНЕННЯ

#### **3.1 Рекомендації для запровадження у сфері державному управлінні, освіти та охорони здоров'я**

Оскільки середня заробітна плата по галузям в Україні значно відрізняється, доцільно розглядати проблеми та формувати рекомендації для галузей з найнижчою середньою заробітної плати окремо.

*Основні проблеми в адміністративному (державному) секторі:*

У 2015 р. базова заробітна плата держслужбовців складала лише 36% від їх доходу, тоді як решту складали різноманітні надбавки, премії та додаткові виплати. Такими виплатами можуть бути надбавки за строк служби, оплачувані відпустки, соціальна підтримка, виплати за понаднормову роботу тощо. Така система оплати праці веде за собою одразу кілька проблем:

- Зменшення прозорості підзвітності державних установ;
- Зменшення мотивації для найбільш продуктивних працівників (оскільки розподіл надбавок здійснює керівник, не завжди пропорційно до виконаної роботи);
- Зменшення привабливості державної служби для молодих працівників (оскільки шукачі роботи бачать зазвичай у описі вакансії тільки «чисту» заробітну плату без надбавок).

В Україні відсутня централізована система управління трудовими ресурсами. Це веде до таких проблем, як:

- Ускладнення моніторингу та контролю за держслужбовцями;
- Відсутність якісної інституційної бази ускладнюють розробку стратегії управління фондом заробітної плати (різні міністерства відповідають за різні «частини» заробітної плати: Міністерство фінансів розподіляє фонд заробітної плати; Міністерство соціальної політики формує систему

винагородження; Національне агентство України з питань державної служби формує політику розподілу трудових ресурсів).

- Відсутність точної статистики щодо трудових ресурсів, задіяних в органах державної влади.

Позитивні кроки, які було здійснено в рамках реформи державної влади:

- Прийом на роботу в рамках відкритого конкурсу;
- Деполітизація державної служби;
- Наявність різниці між держслужбовцями та обслуговуючим персоналом;
- Оптимізація системи винагородження праці, обмеження додаткових премій;
- Введення обмеження на кількість керівних посад в одному державному органі;
- Прийняття Стратегії реформування державного управління на 2016-2020 рр. [26].

Відповідно до офіційного сайту Центру адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, одними з напрямків реформування є модернізація системи управління державними ресурсами; забезпечення підзвітності органів державного управління (що, в тому числі, включає підвищення прозорості їх діяльності), підвищення ефективності управління державними фінансами [1].

Все ще залишається потреба до оптимізації (підвищення кваліфікації) персоналу. Особливо гостро ця проблема стоїть на місцевому рівні, де може бути недостача кадрів з відповідної кваліфікацією.

*Відтак, пропонуються такі рекомендації:*

Перш за все, необхідно й надалі дотримуватися Стратегії реформування державного управління, а також поступово вдосконалювати її, для підвищення ефективності наявної системи оплати праці, залучення нових працівників, підвищення прозорості діяльності та звітності державних органів тощо. Відтак, необхідно здійснювати такі кроки:

- Забезпечити реорганізацію штату як на регіональному, так і на державному рівні задля чіткого розподілення управлінських функцій між рівнями.

- Забезпечити подальше помірне зростання заробітної плати, яке буде прив'язане до зростання ВВП.
- Реструктурувати систему виплат в органах державного управління шляхом збільшення базової ставки заробітної плати та зменшення розміру бонусів та додаткових нарахувань; зменшення надбавки за стаж; розробки системи премії, яка базується на продуктивності працівників та не залежить від суб'єктивної думки керівника [27].
- Забезпечити надійну систему контролю над працівниками та витратами на них. Дану систему необхідно вдосконалювати як в самих органах державної влади (зокрема, підвищення ефективності відділу кадрів), так і посилювати інституційну базу держави (наприклад, чітко розподілити обов'язки між Міністерством фінансів та Міністерством соціальної політики).
- Поступове скорочення штабу працівників як на регіональному, так і на державному рівні в середньостроковому періоді.

Варто зазначити, що ці кроки дозволять значно зменшити рівень витрат на працівників державних органів, при цьому працівники будуть кваліфікованими та конкурентоспроможними. В довгостроковій перспективі, при внесенні необхідних поправок до законів, управління фондом заробітної плати буде прозорим, та з чітким розподілом обов'язків між відповідними органами [28].

#### *Основні проблеми в освіті:*

Як вже було зазначено в 1 розділі цієї роботи, середня заробітна плата в сфері освіти є однією з найнижчих середньогалузевих заробітних плат (приблизно такою ж є заробітна плата в медичній сфері). Така низька заробітна плата зумовлена рядом проблем. Перш за все, це пов'язано з застарілою системою освіти, яка потребує значної реформації, а також із демографічною кризою. Так, хоча народжуваність в Україні скорочується досить швидкими темпами, кількість вчителів та шкіл не скорочувалася пропорційно. В результаті, у порівнянні із 1990 р., коли на одного вчителя припадало 13.3 учнів, у 2018 р. на одного вчителя припадало 8.3 учня. Очевидно, що держава не здатна забезпечувати витрати на сферу освіти в достатньому обсязі. Окрім того, виникає проблема недостатньої конкуренції в

школах, за якої ефективність освіти падає (особливо в сільській місцевості в школах з малими класами), а отже падає кваліфікація майбутніх працівників. Сукупно це веде до більш глибокої проблеми, за якої загальний розвиток країни теж падає.

Варто зазначити, що підвищення номінальної заробітної плати для працівників освіти у 2017-2018 рр. спричинило додатковий тиск на державу (разом із тим, на 2021 р. в державному бюджеті на освіту закладено 4,8% видатків, у зведеному – 19,5%) [29]. При цьому, значна частина видатків спрямована саме на загальну середню освіту (48,4%) та фахову перед вищу та вищу освіту (21,1% від видатків на освіту в зведеному бюджеті). При цьому, хоча видатки на освіту є високими, на ринку праці виникає невідповідність між навичками, які випускники отримують в закладах освіти та навичками, які потребують на ринку праці. Дана невідповідність пояснюється низьким технічним забезпеченням шкіл, недостатньо сучасними методами викладання тощо.

Варто зазначити, значну роль на розвиток освіти в Україні відіграє реформа децентралізації, яка значною мірою перенаправила повноваження державного рівня на місцевий. Разом із тим, залишається перелік дій, які варто було б впровадити задля покращення ситуації в освітній сфері (що, в свою чергу, впливало б на якість освіти).

*Відтак, запропоновано вжити таких заходів в сфері освіти:*

- Встановити систему мотивації, за якої окрім базової ставки, буде існувати преміальна система за якість навчання.
- Для стабільного середньострокового розвитку, будь-які подальші підвищення заробітної плати необхідно робити в рамках оптимізації системи освіти загалом. Прикладом такої оптимізації може бути скорочення кількості вчителів та класів тощо.
- Міністерство освіти та науки України повинне чітко контролювати процес реформації освіти та здійснювати потужну інформаційну кампанію, спрямовану на поширення інформації щодо причин та мети реформи [28, с.31-40].

В сукупності ці заходи дозволять реформувати систему освіти загалом, зменшити витрати на заробітну плату працівників освіти та покращити якість освітніх послуг.

*Основні проблеми в медичній сфері:*

Дуже довго основною проблемою в медичній сфері залишалася стара система, яка не змінювалася ще з моменту отримання Україною незалежності. Це призводило до наявності некваліфікованих працівників, старої технічної бази тощо. (Як можна побачити, проблеми в медичній та освітній сфері є дещо схожими). Разом із тим, на сьогодні в Україні впроваджується медична реформа (1 квітня 2020 р. розпочався її II етап), що дало значний поштовх до вдосконалення наявної медичної системи [30]. Разом із тим, досліджуючи період до пандемії Covid-19, витрати на охорону здоров'я залишалися на досить високому рівні (3,9% від державного бюджету та 9,4% від зведеного бюджету) [31]. При цьому, рівень наданих послуг залишався невисоким у порівнянні із країнами-сусідами. Також до проблем системи охорони здоров'я можна віднести неякісну систему розподілу ресурсів, яка базується не на якісних, а на кількісних показниках. Як наслідок, використання ресурсів часто є неефективним, а фінансування не відповідає потребам медичних закладів.

Витрати на заробітну плату складають значну частину витрат в медичній сфері. Утворюється ситуація, схожа на ситуацію в сфері освіти – надмірні витрати на персонал зменшують витрати, які могли б бути спрямовані на капітальні інвестиції, оновлення обладнання тощо.

Варто зазначити, що медична реформа була створена задля розв'язання більшості цих проблем. Її завданням є в першу чергу здійснення реформи фінансування системи охорони здоров'я; здійснення капітальних інвестицій; впровадження інновацій тощо [32].

*Відтак, рекомендується вжити такі заходи:*

Задля ефективного впровадження медичної реформи, необхідно вживати такі заходи:



- Так само, як і для освітньої галузі, в сфері охорони здоров'я задля збільшення заробітних плат та здійснення капітальних інвестицій, необхідно зменшувати кількість працівників та кількість неефективних лікарень. Це дозволить оснастити відділення, які залишилися, більш якісним обладнанням та забезпечити лікарні більш професійними лікарями.
- Необхідно збільшувати заробітну плату до конкурентного рівня серед країн-сусідів. Даний крок допоможе мотивувати випускників та молодих спеціалістів залишатися працювати в Україні, а не виїжджати за кордон.
- Оплата праці повинна включати премії за кількість вилікуваних пацієнтів. Частково дана рекомендація вже втілена в рамках медичної реформи, відповідно до якої пацієнти самі можуть обирати собі лікаря для надання первинної медичної допомоги.

### **3.2 Загальні проблеми та рекомендації**

Загальні проблеми, з якими стикаються на ринку праці в Україні є такими:

- 1) При оцінюванні середньої заробітної плати починаючи з 2010 р. до її розрахунку не включаються підприємства з кількістю працівників до 10 осіб (що знижує рівень зайнятості);
- 2) При розрахунку середньої заробітної плати не враховується неформальний сектор (що знижує розмір заробітної плати);
- 3) Заробітні плати по різних галузях значно відрізняються (найбільшими вони є у фінансовій сфері та сфері інформації та комунікації; найнижчими – в сільському господарстві). Разом із тим, у порівнянні із 2010 р., у 2018 р. різниця між галузями дещо зменшилася.

Варто зазначати, що зростання заробітної плати повинно бути пов'язаним із зростанням продуктивності праці. Разом із тим, відповідно до звіту «Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche», у порівнянні із 2007 р., у 2018 р. середня заробітна плата зросла близько на 60%, тоді як продуктивність праці (яка обчислювалася як ВВП до кількості працевлаштованих осіб) залишилася майже на

тому ж рівні (при цьому в 2009 та 2014 рр. продуктивність зменшувалася на майже 20%) [33]. Відтак, зростання заробітної плати було викликано іншими чинниками.

Окрім спадання продуктивності, в Україні спостерігається також зниження рівня зайнятості населення. Так, за період 2014-2017 р. зайнятість скоротилася на 8,5%, що було зумовлено кризою 2014-2015 рр. Лише у 2018 р. рівень зайнятості незначно зріс.

Разом із тим, рівень безробіття в Україні залишається на рівні близько 9 %. Водночас, рівень безробіття серед молоді становить близько 19,8%. Низький показник безробіття серед молоді може свідчити про схильність населення до роботи в неформальному секторі або еміграції. Отже, можна зробити висновок, що в Україні молодь все ж більше схильна до пошуку роботи в офіційному секторі.

Відтак, задля покращення ситуації на ринку праці, необхідно запроваджувати заходи, які впливатимуть на підвищення рівня економічної активності, та рівня зайнятості; підвищення кваліфікації працівників та покращення умов праці; врегулювання міграційного процесу; вдосконалення інституцій.

Таким чином, задля підвищення економічної активності населення, варто перш за все вдосконалювати систему профорієнтації у старших класах та розвивати систему дошкільної освіти; сприяти працевлаштуванню особам з обмеженими можливостями та стимулювати розвиток домогосподарств. Варто зазначити, що частково перші дві рекомендації вже реалізуються в рамках діючої освітньої реформи [34]. Також, відповідно до ст. 14 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», «підприємства та організації громадських організацій осіб з інвалідністю мають право на пільги із сплати податків і зборів (обов'язкових платежів) відповідно до законів України з питань оподаткування» [35]. Відтак, механізм захисту осіб з інвалідністю вже створено на державному рівні, хоча він і потребує вдосконалення.

Задля підвищення рівня зайнятості, варто вживати такі заходи: перш за все, необхідно забезпечити гендерну рівність працівників (оскільки в Україні чоловіки часто отримують порівняно вищу заробітну, аніж жінки); стимулювати створення робочих місць в інших галузях, окрім сільського господарства (яке досі

залишається галуззю з найбільшою часткою зайнятих); сприяти роботодавцям, які працевлаштовують осіб після тривалого періоду безробіття. Таке сприяння може бути у вигляді податкових пільг, субсидій тощо.

Підвищенню кваліфікації працівників сприятиме запровадження таких заходів: на державному рівні визначати пріоритетні галузі, та сприяти вступу абітурієнтів на певні спеціальності; вдосконалити спосіб комунікації Державної служби зайнятості з населенням, зокрема, щодо інформування населення про наявні вакансії на ринку; розробити механізм стимуляції роботодавців направляти своїх працівників на навчання; розширити можливості проходження стажування або практики в університеті в різноманітних компаніях.

Також необхідно впроваджувати зміни в політиці встановлення заробітної плати. Варто зазначити, що при деяких запропонованих заходах не буде зростати сама заробітна плата, проте зростатиме лояльність працівників до компанії. Наприклад, за умов, що в компанії страхування забезпечує більш широкий спектр захисту, аніж в компаній-конкурентів тощо. Також варто й надалі поступово підвищувати мінімальну заробітну плату.

На інституційному рівні вже було запроваджено кілька важливих реформ. Однією із таких реформ є введення Єдиного соціального внеску у 2011 р., який значно спростив спосіб здійснення страхових внесків. Разом із тим, позитивним кроком було б виплата працівникам повної заробітної плати, так, щоб працівники мали самостійно сплачувати податки. Це сприяло б кращому розумінню населення, як саме використовуються кошти, які вони сплачують у вигляді податків.

Останні рекомендації можуть стосуватися системи соціального страхування. Позитивним кроком був би перехід від солідарної пенсійної системи до повністю накопичувальної. В рамках цього, варто було б заохочувати працівників активно користуватися приватними пенсійними фондами тощо.

В сукупності, всі ці заходи покликані на підвищення якості умов праці, продуктивності працівників тощо, що в подальшому безперечно позитивно впливатиме на зростання середньої заробітної плати.

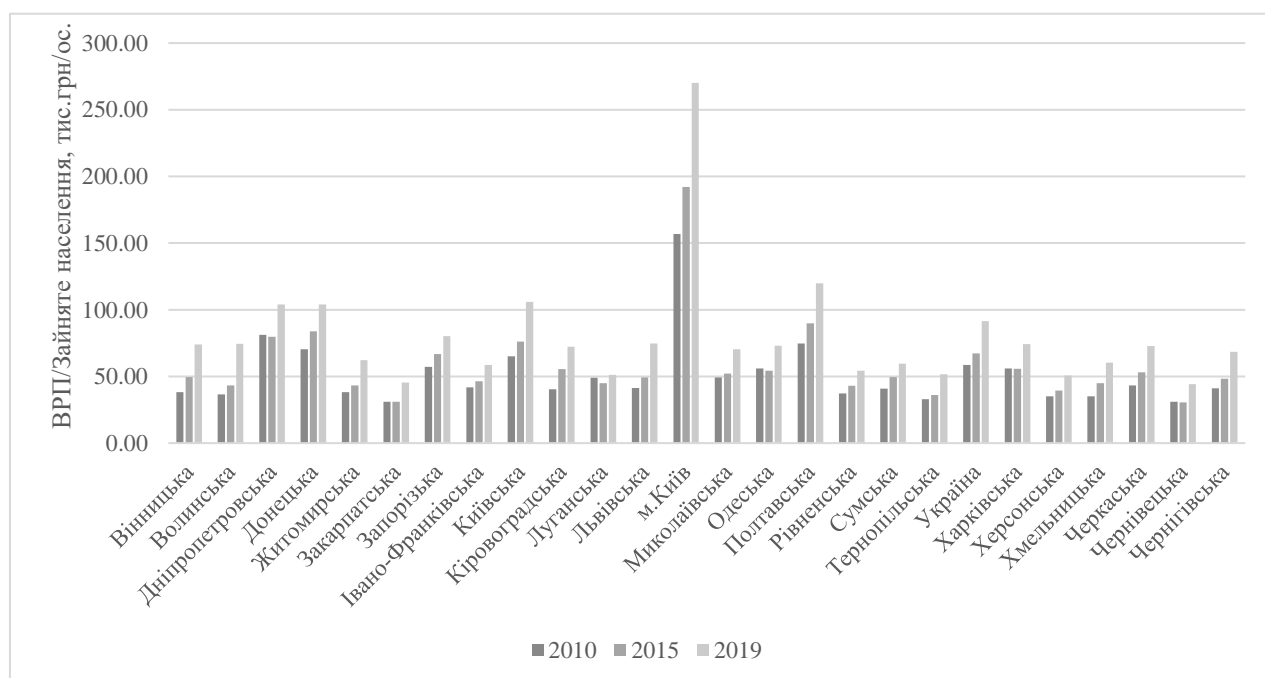
### **3.3 Заходи, необхідні для підвищення заробітної плати на регіональних ринках праці**

При розв'язанні проблем, які виникають на регіональних ринках праці, необхідно дотримуватися певних принципів встановлення регіональної політики. До таких принципів можна віднести необхідність використання системного підходу (при наданні рекомендацій необхідно враховувати галузеві, соціально-економічні особливості регіону); використання комплексного підходу до аналізу робочої сили, наявної в регіоні; забезпечення адекватності показників (наприклад, використання як номінальної, так і реальної заробітної плати [36]. Також варто здійснювати порівняльний аналіз економічного стану регіону із країною в цілому, оскільки кожен із регіонів повин діяти як частина загальної системи.

Фінагіна О.В., Захарова О.В. та Скібська К.О. у своєму дослідженні також зазначають, що при створенні будь-яких рекомендацій на регіональному ринку, необхідно враховувати очікування працівників, роботодавців та органів влади, а також їх можливості. Так, дослідниці зазначають, що працівники перш за все звертають увагу на обсяг пропозиції робочої сили, мотивацію та можливості до професійного вибору, стабільність та безпечні умови праці, рівень оплати, та різні можливості реалізації особистого потенціалу. Роботодавці традиційно очікують підвищення попиту на робочу силу внаслідок розширення виробництва та створення нових робочих місць; розвиток трудового потенціалу працівників; безперервне підвищення кваліфікації працівниками та розвиток процесів управління персоналом, створення безпечних та комфортних умов праці, узгодження власних інтересів з інтересами працівників; підвищення прибутковості компанії. Органи державної влади очікують наслідків здійснених ними реформ, розвитку пріоритетних галузей економіки, реформування системи освіти, як на середньому, так і на вищому та професійно-технічному рівнях, оптимізації системи оподаткування, політики захисту безробіття, взаємодії між органами місцевої влади, підприємствами та профспілками. Відповідно, аналізуючи та створюючи рекомендації для регіональних ринків праці, необхідно враховувати інтереси та очікування всіх суб'єктів ринку. Окрім того, формування програми регіонального

розвитку повинна відбуватися в такому порядку: перш за все, повинні бути визначені очікування та вимоги працедавців, працівників та органів державної влади. Після того визначаються проблеми, які існують в регіонах. Згодом визначаються способи розв'язання проблеми та формування рекомендацій. Наостанок, можна визначити показники, які в подальшому слугуватимуть індикатором розвитку ринку праці [37]. Відтак, очікування суб'єктів ринку праці вже було визначено вище, тому далі буде розглянуто основні проблеми, які виникають на регіональних ринках праці.

Так, при дослідженні проблем, які пов'язані із встановленням заробітної плати на регіональному рівні, було виявлено, що вони перегукуються із проблемами на національному рівні. Наприклад, однією із найбільших проблем є те, що зростання середньої заробітної плати лише частково підкріплене зростанням продуктивності праці. Таке непропорційне зростання може впливати як на очікування працівників, так і на очікування роботодавців. На рисунку 3.1 зображено динаміку продуктивності по областях, Києву та в середньому по Україні у 2010, 2015 та 2019 рр. Рисунок складений на основі даних Держстату [38], [39]. Продуктивність праці обчислювалася як відношення валового регіонального



**Рисунок 3.1** – Продуктивність праці у 2010, 2015 та 2019 рр.

*Джерело: складено автором на основі даних [38], [39]*

продукту до кількості зайнятого населення в регіоні. Варто зазначити, що даний спосіб обчислення має певні недоліки, адже не враховує зайнятих в тіньовому секторі економіки. Так, хоча у всіх регіонах продуктивність праці і зросла, проте зростання не співвідносне із зростанням заробітної плати. Варто зазначити, що найменше зростання продуктивності праці відбулося в Луганській (на 4,58%), Дніпропетровській (на 28,2%) та Одеській (на 30,29%) областях. Найбільше зростання продуктивності відбулося в Львівській (на 80,9%), Вінницькій (на 80,9%) та Волинській (на 103,78%) областях. При цьому, середні заробітні плати у цих регіонах зросли на 284%, 354%, 352%, 378%, 422% та 412% відповідно. В загальному по Україні продуктивність зросла на 55%, а середня заробітна плата – на 367%. Відтак, видно, що зростання заробітної плати зумовлене чинниками, відмінними від продуктивності, що порушує принцип пропорційності встановлення заробітної плати.

Цікавим є також розподіл продуктивності за регіонами. Так, у 2019 р. найвища продуктивність спостерігалася в Києві (270 тис. грн./ос.). Далі, із значним відривом йдуть Полтавська, Київська та Донецька області (119 тис. грн./ос., 105 тис. грн./ос. та 104 тис. грн./ос. відповідно). Найменша продуктивність праці була в Луганській, Херсонській, Закарпатській та Чернівецькій областях (51 тис. грн./ос., 50 тис. грн./ос., 45 тис. грн./ос. та 44 тис. грн./ос. відповідно). Окрім продуктивності, варто розглянути, в яких галузях сконцентровано більше працівників. Так, для областей з найвищим рівнем продуктивності, зокрема, для Донецької та Київської області, характерна низька зайнятість в сільському господарстві (9% та 6% від зайнятого населення), проте висока зайнятість в промисловому секторі (26% та 18%). На противагу цим областям, в Чернівецькій, Херсонській та Закарпатській областях один із найвищих рівнів зайнятості в сільському господарстві (28%, 30% та 26% зайнятого населення відповідно) та низький рівень зайнятості в промисловості (11%, 9% та 11% відповідно).

Відтак, основною рекомендацією, яку варто впроваджувати на регіональному ринку праці, є підвищення продуктивності працівників. Зокрема, варто звертати увагу на такі сфери, як сільське господарство та промисловість, оскільки в

загальному в цих галузях зайнято 33% населення. Зростанню продуктивності може сприяти підвищення технічного забезпечення галузей, впровадження інновацій тощо. Разом із тим, підвищенню продуктивності може позитивно сприяти Реформа децентралізації, яка сприятиме більш ефективному розподілу коштів, і, як наслідок, саме місцева влада буде зацікавлена в покращенні діяльності підприємств, які знаходяться в її підпорядкуванні.

Варто зазначити, що найбільш гострою є проблема саме в сільськогосподарському секторі, адже сільськогосподарська продукція є дешевою, а тому не може створювати велику частку валового регіонального продукту. Як було видно із порівняльного аналізу вище, найбільше із проблемами стикаються саме області із сільськогосподарською спеціалізацією. Відповідно, областям, які займаються сільським господарством необхідно або розвивати інші галузі, або запроваджувати більш ефективні методи праці.

З прикладу вище видно, що в між регіонами України існує незбалансованість щодо їх спеціалізації. У зв'язку із цим виникає проблема дисбалансів між регіонами. Вдовічен А.А., який досліджував питання дисбалансів регіональних ринків, зазначає, що в першу чергу ці диспропорції викликані наявністю структурного безробіття. Так, дослідник стверджує, що наявні кадри не відповідають потребам регіональних ринків. При цьому, найбільш затребуваними є працівники з низькою кваліфікацією. Так, Вдовічен зазначає, що особливо гострою проблема була у 2010-2013 рр., коли частка низько кваліфікованих працівників зростала, тоді як частка фахівців (тобто професій з економічним, юридичним, інженерно-технічним спрямуванням) зменшувалася. При цьому, виробничі процеси потребують висококваліфікованих працівників, які здатні керувати інноваційним обладнанням, програмним забезпеченням тощо. Відтак, на ринку праці виникає дисбаланс одразу і зі сторони роботодавців, які наймають неефективних працівників, які, в свою чергу, не здатні підвищувати прибутковість підприємств, і зі сторони робочої сили: висококваліфіковані працівники не здатні знайти роботу, що в довгостроковій перспективі веде до нівелювання цінності освіти, та занепаду економіки. Окрім того, дослідник зазначає, що навіть

працівники з вищою освітою не мають достатньо навичок для керуванням сучасним обладнанням, а, отже, потребують додаткового навчання. Це теж створює тиск на ринки праці, адже роботодавцям стає набагато складніше знайти потрібного їм працівника з відповідною кваліфікацією. Відтак, дослідник визначає такі проблеми, викликані наявністю дисбалансів на ринках праці:

- Невідповідність навичок працівників із потребами ринку праці;
- Недовіра роботодавців до вищих навчальних закладів;
- Нездатність потенційних працівників адаптуватися до потреб роботодавців;
- Недостатня мотивація для роботодавців для підвищення кваліфікації працівників [40].

Відтак, для подолання цих проблем, необхідно виживати такі заходи: перш за все, необхідно створити систему мотивації для роботодавців, яка заохочувала б направлення потенційних працівників на навчання. Також при підготовці кадрів необхідно враховувати особливості кожного регіону. Так, до прикладу, випускників Київської або Донецької області варто спрямовувати на промислові спеціальності. Відтак, для кожного регіону необхідно розробляти стратегії середньострокового та довгострокового розвитку, в рамках яких необхідно визначати очікувані зміни в попиті та пропозиції на ринку праці. Після цього необхідно проводити якісну інформаційну кампанію, адже часто абітурієнти не мають достатньо інформації при виборі майбутньої спеціальності. Відтак, при врахуванні галузевих особливостей кожного регіону (наприклад, чисельність зайнятих у кожній галузі, рівень заробітної плати тощо), а також загальних соціально-економічних показників (таких, як демографічна структура населення, обсяги виробництва тощо), можна знизити проблему дисбалансів у регіонах.

Очікується, що запропоновані заходи будуть мати такий вплив на суб'єктів ринку праці:

- Працівники почуватимуться більш захищеними та матимуть більше способів реалізації своїх знань та навичок. Окрім того, працівники будуть проінформовані щодо потреб ринків праці, а отже зможуть здобувати необхідну для регіону, в якому вони живуть, кваліфікацію або матимуть



можливість мігрувати до регіону, який відповідатиме їх потребам. Загалом, це сприятиме підвищенню продуктивності працівників, зменшенню безробіття, і, як наслідок, підвищенню заробітної плати.

- Працедавці перш за все отримають кваліфіковану робочу силу, яка відповідатиме їх потребам. Це дозволить легше розширювати підприємства та нарощувати виробництво, що, у свою чергу, дозволить збільшити прибутковість підприємств.
- На останок, для органів місцевої влади буде полегшено взаємодію з підприємствами, а також буде створено передумови для розширення економіки регіону.

Індикаторами успішності впровадження реформ може бути збалансованість попиту та пропозиції трудових ресурсів у регіоні; підвищення економічної активності населення; підвищення середньої заробітної плати в регіоні та зростання конкурентоспроможності регіону.

### **Висновки до розділу 3:**

Динаміку заробітної плати варто розглядати в розрізі загальноєкономічного розвитку України. Так, спершу криза 2008-2009 рр., а потім криза 2014-2015 рр. значно вплинула на економічну ситуацію в країні, спричинивши різку девальвацію валюти та інфляцію, та, як наслідок, зниження реальної заробітної плати (навіть не зважаючи на те, що в номінальному розмірі заробітна плата зросла). Відтак, реальне зростання відбувалося лише починаючи з 2017-2018 рр. Варто зазначити, що значний вплив на зростання заробітної плати склало підвищення мінімальної заробітної плати (так, якщо в липні-грудні 2017 р. мінімальна заробітна плата становила 3200 грн., то у січні-листопаді 2021 р. мінімальна заробітна плата становить 6000 грн.). Окрім того, зростання заробітної плати відбувалося в промисловому секторі.

Варто зазначити, що однією із важливих проблем для України все ще залишається високий рівень міграції. Оскільки в Україні, особливо в невеликих населених пунктах існує великий розрив між заробітною платою по відношенню

до країн Європейського союзу, чимало працівників виїжджає за кордон. В сукупності із скороченням народжуваності, в короткостроковому періоді, це призводить до надходження іноземної валюти в країну, зменшення тиску на внутрішній ринок праці, та, як наслідок, зростання заробітної плати. Разом із тим, в довгостроковому періоді це може призвести до відтоку людського капіталу, що може негативно впливати на розмір заробітної плати.

Відтак, для підвищення заробітної плати, необхідно розглядати регіональні та галузеві особливості. Наприклад, для сфер охорони здоров'я та освіти все ще залишаються актуальними проблеми розподілу трудових ресурсів та застарілості технічного обладнання, що в сукупності зменшує продуктивність працівників.

Так само, проблеми залишаються і на регіональному рівні. Так, наприклад, необхідно створювати відділення фінансових компаній не лише у великих містах, таких як Київ чи Львів, проте й в менших містах.

Також необхідно запроваджувати зміни і на державному рівні. Реформи повинні стосуватися як соціального захисту працівників та підвищення рівня їх кваліфікації; так і інституційних змін в цілому.

## ВИСНОВКИ

В даній роботі було проведено дослідження процесу формування середньої заробітної плати в Україні.

В розділі 1 було здійснено теоретичний аналіз заробітної плати. Було визначено функції та принципи формування заробітної плати. До найважливіших функцій заробітної плати належать відтворювальна та стимулююча, які відображають суть заробітної плати – забезпечення працівників та їх сімей необхідними життєвими благами та створення мотивації для ефективної роботи працівників. Основним принципом формування заробітної плати є принцип пропорційності, відповідно до якого при зростанні продуктивності праці повинна зростати заробітна плата.

В ході дослідження було виявлено, що на розмір заробітної плати впливають як працівники (для яких основною метою є підвищення заробітної плати задля збільшення своїх доходів), так і підприємства (метою яких є зниження або оптимізація розміру заробітної плати задля зменшення витрат підприємства).

Було визначено, що основним механізмом державного регулювання є мінімальна заробітна плата.

В ході дослідження було виявлено такі чинники на рівень середньої заробітної плати в регіонах: рівень безробіття та рівень зайнятості, трудова міграція (яка відображає конкурентоспроможність регіону як серед областей-сусідів, так і серед сусідніх країн), рівень розвитку людського капіталу (зокрема, показники рівня освіти) та галузеві особливості регіону. Так, галузь сільського господарства має одну із найнижчих середніх заробітних плат, що, в свою чергу впливає на Чернівецьку, Івано-Франківську та інші області з високою часткою зайнятих в сільському господарстві. При цьому Київ значно відрізняється від інших регіонів України значно вищою середньою заробітною платою, що зумовлено у першу чергу більшою кількістю населення, а також концентрацією фінансових та

інформаційних компаній в столиці (дві наведені галузі мають найвищу середню заробітну плату в Україні).

Хоча динаміка заробітної плати і є позитивною, варто розрізняти реальну та номінальну заробітну плату. Так, якщо зростання номінальної плати з 2010 по 2019 рр. становить 366%, то реальної – 70%, що пов'язано із стрімкою інфляцією.

У другому розділі дипломної роботи було побудовано багатofакторну модель залежності заробітної плати від рівня безробіття, обсягів експорту та кількості вищих навчальних закладів. Всі змінні мали прямий вплив на розмір середньої заробітної плати.

Прямий вплив безробіття свідчить про незадоволення працівниками наявними вакансіями та зростання конкуренції на ринку праці, що в результаті викликає підвищення продуктивності працівників та, як наслідок, заробітної плати.

Прямий вплив обсягів експорту зумовлений позитивним впливом іноземної валюти на діяльність підприємств, що дозволяє підприємствам збільшувати витрати на працівників.

Прямий вплив кількості вищих навчальних закладів пояснюється тим, що із збільшенням кількості навчальних закладів, зростає кількість спеціалістів, що, в свою чергу впливає на рівень кваліфікації працівників, їх продуктивність, і, зрештою, викликає зростання заробітної плати.

Варто зазначити, що при тестуванні моделі були незначні відхилення в тесті на нормальність залишків, зумовлені даними Києва, які відрізняються від даних інших регіонів.

В третьому розділі було розглянуто основні проблеми, які виникають на українському ринку праці та в деяких галузях (зокрема, в сфері державного управління, охорони здоров'я та освіти). Були сформовані рекомендації заходів, які варто вжити в цих галузях.

Відтак, основною проблемою, які існує на регіональних ринках, є те, що зростання заробітної плати не підкріплене зростанням продуктивності працівників в повній мірі. Окрім того, основним стимулом до підвищення заробітної плати підприємцями є підняття рівня мінімальної заробітної плати на законодавчому

рівні. Таким чином, основною метою всіх рекомендованих заходів у першу чергу є підняття продуктивності працівників.

Основними рекомендаціями, спрямованими на сферу державного управління, є реорганізація штабів на місцевому рівні, зменшення розміру бонусів та надбавок та підвищення базової заробітної плати та врегулювання системи винагородження працівників.

Основними рекомендаціями для освітньої сфери є встановлення системи мотивації працівників та оптимізація системи освіти загалом шляхом скорочення кількості шкіл, викладачів тощо.

Основними рекомендаціями для медичної сфери є збільшення капітальних інвестицій, підняття заробітної плати до конкурентоспроможного рівня в порівнянні із країнами-сусідами.

Варто зазначити, що для останніх двох галузей необхідно забезпечувати покращення технічного оснащення закладів та підвищення кваліфікації працівників.

В сукупності, всі заходи покликані на підвищення продуктивності працівників та їх умов праці, що в подальшому позитивно впливатиме на економічний розвиток країни в цілому.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Лепьохіна І.О. Теоретичні аспекти формування заробітної плати та її функції. *Економічні науки*. 2011. №2. С. 76-78. URL: <http://ven.ztu.edu.ua/article/download/64349/60210>
2. Про оплату праці: Закон України від 13.02.2020 № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 10.05.2020)
3. Калінічук Н.С. Формування оплати праці на підприємстві в контексті підвищення життєвого рівня: дис. на канд. ек. наук: 2020. URL: [http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/38555/1/disertacija\\_kalnchuk\\_finish.pdf](http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/38555/1/disertacija_kalnchuk_finish.pdf) Калінічук Н.С.
4. Васильчак С.В. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві. *Науковий вісник НТЛУ України*. 2011. №21.12. С. 152-153. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoretichni-osnovi-formuvannya-oplati-pratsi-na-pidpriemstvi/viewer>
5. Балан О.Д., Савченко Ю.К. Оплата праці та її соціально-економічні аспекти. *Агросвіт*. 2018 №10. С. 22-26. URL: [http://www.agrosvit.info/pdf/10\\_2018/6.pdf](http://www.agrosvit.info/pdf/10_2018/6.pdf)
6. Хаустова Є.Б., Маринченко І.В. Проблеми заробітної плати в Україні. *Міжнародний науковий вісник*. 2015. №9. С. 159-163. URL: [http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE\\_FILE\\_DOWNLOAD=1&Image\\_file\\_name=PDF/mnj\\_2015\\_9\\_37.pdf](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/mnj_2015_9_37.pdf)
7. Малицька І.Д. Функції заробітної плати та стан їх виконання в Україні. *Держава і право*. №51. С. 209-413. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/33340/65-Malytska.pdf?sequence=1>
8. Лаптев В.І. Теоретичні аспекти оплати праці в контексті ефективного мотивування персоналу підприємства. *Науковий вісник Ужгородського*

- університету. 2015. №1 (45). URL: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP\\_meta&C21COM=S&2\\_S21P03=FILA=&2\\_S21STR=Nvuuec\\_2015\\_1\(1\)\\_\\_34](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=Nvuuec_2015_1(1)__34)
9. Oksana Nezhyvenko. Informal employment in Ukraine and European Union transition countries. Economics and Finance. Université Paris-Est; Natsional'nyi universytet "Kyievo-Mohylians'ka akademiya" (Kiev), 2018. English. ffNNT : 2018PESC0047ff. fftel-02096333f
  10. Демографічна та соціальна статистика. Держстат. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
  11. Мінфін: серед причин зростання середньої зарплати – трудова міграція українців. *Радіо Свобода*. 2019. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/news-minfin-zarplata/29947384.html>
  12. Солодовнікова А.В., Борисенко А.М. Вплив безробіття на економічний розвиток в Україні. Матеріали всеукраїнської науково-практичної інтернет – конференції студентів, аспірантів та молодих вчених (10 грудня 2013 р., м. Донецьк). Донецьк, 2013. С. 264-266. URL: [https://confer-dsum.ucoz.ua/\\_ld/0/7\\_06-12-2013.pdf#page=264](https://confer-dsum.ucoz.ua/_ld/0/7_06-12-2013.pdf#page=264)
  13. Leone Stone. Study guide to accompany Modern labor economics. Prentice Hall 2008. p. 362.
  14. Лавриненко Л.М. Взаємодія та взаємозв'язок ринку праці та ринку освітніх послуг. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. №9. С. 592-596. URL: <http://global-national.in.ua/archive/9-2016/121.pdf>
  15. Банки України. Довідник організацій України. URL: <https://finance.ua/ua/org/-/ua/banks>
  16. Страхові компанії України. Довідник організацій України. URL: <https://finance.ua/ua/org/-/ua/insurances>
  17. Чисельність населення (за оцінкою) на 1 березня 2021 року та середня чисельність у січні-лютому 2021 році. Держстат. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/ds/kn/kn\\_0221\\_ue.xls](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/ds/kn/kn_0221_ue.xls)

- 18.Зайняте населення за видами економічної діяльності та регіонами у 2019 році. Держстат.URL:  
[http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2013/rp/zn\\_ed\\_reg/xls/zn\\_ed\\_reg\\_2019\\_u.xls](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2013/rp/zn_ed_reg/xls/zn_ed_reg_2019_u.xls)
- 19.Андрєєв В.М., Клименко К.Л., Борисов О.С., Вплив трудової міграції українських працівників на ринки праці України і ЄС. Київ: Профспілка працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України, 2018 р. – 32 с. URL: <https://www.civic-synergy.org.ua/wp-content/uploads/2018/04/Vplyv-trudovoyi-migratsiyi-ukrayinskyh-pratsivnykiv-na-rynky-pratsi-Ukrayiny-i-YES-na-prykladi-budivelnykiv-1.pdf>
- 20.Моніторинг соціально-економічного розвитку регіонів за січень-грудень 2020 року. Міністерство розвитку громад та територій України. 2021 URL: <https://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2021/03/rejtyngova-oczinka-zasichen-gruden-2020-roku.pdf>
- 21.Неформально зайняте населення по регіонах у 2020 році. Держстат. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2020/rp/nzn/nzn\\_20\\_ue.xls](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2020/rp/nzn/nzn_20_ue.xls)
- 22.Середньомісячна заробітна плата по регіонах за квартал. Держстат. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/gdn/snzp/snzp\\_reg/smpz\\_reg\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/gdn/snzp/snzp_reg/smpz_reg_u.htm)
- 23.Рівень безробіття населення (за методологією МОП) по регіонах. Держстат. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2009/rp/rp\\_reg/reg\\_u/arh\\_rbn\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2009/rp/rp_reg/reg_u/arh_rbn_u.htm)
- 24.Регіональні обсяги зовнішньої торгівлі товарами. Держстат. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2020/zd/oet/oet\\_u/arh\\_oet2020\\_u.html](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2020/zd/oet/oet_u/arh_oet2020_u.html)
- 25.Заклади вищої, фахової передвищої та професійної (професійно-технічної) освіти. Реєстр суб'єктів освітньої діяльності. URL: <https://registry.edbo.gov.ua/opendata/universities/>
- 26.Стратегія реформування державного управління України на період до 2021 року. Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу. 2019. URL: <http://www.center.gov.ua/blog/item/1993->



%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D1%96%D1%8F-

%D1%80%D0%B5%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F-

%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE-

%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%96%D0%BD%D0%BD%D1%8F-

%D1%83%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8-

%D0%BD%D0%B0-2016-2020-%D1%80%D0%BE%D0%BA%D0%B8

27.Звіт про виконання у 2016-2017 роках стратегії реформування державного управління України на 2016-2020 роки. 97 с. URL: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/media/uploaded-files/pro-vikonannya-u-2016-2017-rokakh-strategii-reformuvannya-derzhavnogo-upravlinnya-ukraini-na-2016-2020-roki.pdf>

28.Ukraine Public Finance Review 2. A World Bank Report. 2018. С. 23-31. URL: <http://documents1.worldbank.org/curated/en/186591544547101839/pdf/PFR2-Ukraine-Report-1Nov2018.pdf>

29.Виконання бюджету за доходами за 2018 р. Державний веб-портал бюджету для громадян. URL: <https://openbudget.gov.ua/?month=12&year=2018&budgetType=CONSOLIDATED>

30.Сьогодні розпочався другий етап медичної реформи. Міністерство охорони здоров'я України. 2020. URL: <https://moz.gov.ua/article/reform-plan/sogodni-rozpochavsja-drugij-etap-medichnoi-reformi>

31.Виконання бюджету за доходами за 2019 р. Державний веб-портал бюджету для громадян. URL: <https://openbudget.gov.ua/?month=12&year=2019&budgetType=CONSOLIDATED>

- 32.Медична реформа. Урядовий портал. URL:  
<https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/reformi/rozvitok-lyudskogo-kapitalu/reforma-sistemi-ohoroni-zdorovya>
- 33.Astrov V., Leitner S., Mara I., Podkaminer L., Vidovic H. Wage Developments in the Western Balkans, Moldova and Ukraine. Vienna. 2020. P.68. URL:  
<https://wiiw.ac.at/wage-developments-in-the-western-balkans-moldova-and-ukraine-dlp-5287.pdf>
- 34.Ключовими завданнями 2021 року є продовження реформи «Нова українська школа» та подальша діджиталізація, – Сергій Шкарлет під час платформи «Освіта України 2021: стратегічні цілі в дії». Міністерство освіти і науки України. 2021. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/klyuchovimi-zavdanniyami-2021-roku-ye-prodovzhennya-reformi-nova-ukrayinska-shkola-ta-podalsha-didzhitalizaciya-sergij-shkarlet-pid-chas-platformi-osvita-ukrayini-2021-strategichni-cili-v-diyi>
- 35.Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 20.12.2020 № 875-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text> (дата звернення: 10.05.2020)
- 36.Самойленко В.В. Рекомендації по вдосконаленню регіональної політики ринків праці. Науково-технічний збірник. 2008. №83. С. 314-324. URL:  
[http://eprints.kname.edu.ua/6267/1/314-324\\_%D0%A1%D0%B0%D0%BC%D0%BE%D0%B9%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE\\_%D0%92%D0%92.pdf](http://eprints.kname.edu.ua/6267/1/314-324_%D0%A1%D0%B0%D0%BC%D0%BE%D0%B9%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE_%D0%92%D0%92.pdf)
- 37.Фінагіна О.В., Захарова О.В., Скібська К.О. Теоретичні особливості та складники розвитку регіонального ринку праці. *European Journal of Management Issues*. 2018. №26 (1-2). С. 14-21. URL:  
<file:///C:/Users/natva/Downloads/167-Article%20Text-337-1-10-20180728.pdf>
- 38.Валовий регіональний продукт. Держстат. URL:  
[http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2020/vvp/vrp/vrp2019\\_ue.xls](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2020/vvp/vrp/vrp2019_ue.xls)
- 39.Рівень зайнятості населення по регіонах. Держстат. URL:  
[http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2009/rp/rp\\_reg/reg\\_u/arh\\_rzn\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2009/rp/rp_reg/reg_u/arh_rzn_u.htm)

- 40.Вдовічен А.А. Особливості управління структурними дисбалансами регіональних ринків праці в умовах цивілізаційних змін. *Регіональна економіка*. 2016. №1 (61). С. 55 – 63. URL: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP\\_meta&C21COM=S&2\\_S21P03=FILA=&2\\_S21STR=Vchtei\\_2016\\_1\\_8](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=Vchtei_2016_1_8)
- 41.Мінімальна зарплата в Україні. Мінфін. 2021. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/min/>
- 42.Середньомісячна заробітна плата за статтю та регіонами за квартал. Держстат. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
- 43.Зайняте населення за видами економічної діяльності та регіонами у 2019 році. Держстат. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2013/rp/zn\\_ed\\_reg/xls/zn\\_ed\\_reg\\_2019\\_u.xls](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2013/rp/zn_ed_reg/xls/zn_ed_reg_2019_u.xls)
- 44.Середня заробітна плата за видами економічної діяльності за місяць. Держстат. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>