

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Західноукраїнський національний університет
Факультет економіки та управління
Кафедра менеджменту, публічного управління та персоналу

ДРАБЮК Дмитро Олександрович

Механізм регулювання заробітної плати в умовах сучасних викликів. /
Mechanism of wage regulation in the face of modern challenges

"спеціальність: 073 - Менеджмент
освітньо-професійна програма - Управління персоналом"

Кваліфікаційна робота

Виконав студент групи МЕНУП-41

Д. О. Драбюк

Науковий керівник:

к.е.н., доцент, А. С. Коцур

ТЕРНОПІЛЬ - 2025

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ	6
1.1. Економічна сутність заробітної плати: поняття, функції, структура	6
1.2. Підходи до регулювання заробітної плати в економічній теорії	11
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ СИСТЕМИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ	22
2.1. Аналіз рівня, структури та динаміки заробітної плати в Україні	22
2.2. Аналіз нормативно-правового забезпечення механізмів регулювання оплати праці	27
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ	32
ВИСНОВКИ	44
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	

ВСТУП

У сучасних умовах соціально-економічної нестабільності, глобалізаційних процесів, воєнного стану в Україні, а також інтенсивного впровадження цифрових технологій, питання ефективного регулювання заробітної плати набуває особливої ваги. Заробітна плата є не лише ключовим джерелом доходу для більшості населення, але й важливим інструментом соціально-економічного балансу, формування мотивації праці, забезпечення продуктивності та зменшення соціальної напруги.

Серед основних викликів, що впливають на механізми оплати праці, варто виділити інфляційні процеси, зростання тінізації ринку праці, загострення демографічних проблем, трудову міграцію, порушення економічної активності внаслідок воєнних дій, а також нерівномірність розподілу заробітної плати за регіонами та галузями. Крім того, нові умови праці, зумовлені цифровізацією економіки, зміною форм зайнятості (гіг-економіка, віддалена праця, фриланс), вимагають оновлення підходів до регулювання оплати праці.

У таких умовах виникає необхідність перегляду існуючих механізмів регулювання заробітної плати як на державному, так і на корпоративному рівні. Важливо забезпечити їхню адаптивність, справедливість, прозорість та ефективність з урахуванням нових соціально-економічних реалій. Особливої актуальності набуває вдосконалення колективно-договірних інструментів, систем преміювання, індексації та гнучких схем винагороди.

Дослідження механізмів регулювання заробітної плати в умовах сучасних викликів є своєчасним і необхідним для забезпечення сталого розвитку ринку праці, соціального захисту працівників і підвищення конкурентоспроможності національної економіки.

Питання регулювання заробітної плати традиційно привертає значну увагу науковців, економістів-практиків та представників державної політики. У науковій літературі сформовано кілька концептуальних підходів до розуміння сутності та механізмів оплати праці. Серед класичних теоретичних основ варто виділити праці таких вчених, як А. Сміт, К. Маркс, Дж. М. Кейнс,

які заклали фундаментальне бачення природи заробітної плати та її ролі в економіці.

У сучасних умовах тематика механізмів регулювання заробітної плати досліджується з урахуванням трансформацій на ринку праці, соціальних гарантій, цифрової економіки та впливу глобальних викликів. Зокрема, у працях українських економістів – О. Амоші, С. Ілляшенка, В. Геєця, Л. Шауляк, С. Коруна, О. Шевчука, Г. Бодюк, А. Беляєвої, Н. Андрущенко, Я. Литвиненка – аналізуються особливості державної політики у сфері оплати праці, мінімізації тінізації, впровадження соціального діалогу та колективно-договірного регулювання.

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування та розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення механізму регулювання заробітної плати в Україні з урахуванням сучасних соціально-економічних викликів, таких як інфляція, воєнний стан, цифровізація економіки та трансформація ринку праці.

Відповідно до мети були сформовані та виконанні наступні **завдання**:

- розкрити економічну сутність заробітної плати, визначити її функції та структуру в умовах сучасного ринку праці;
- проаналізувати основні наукові підходи до регулювання заробітної плати в контексті економічної теорії;
- здійснити статистичний аналіз рівня, структури та динаміки заробітної плати в Україні у розрізі регіонів, галузей та типів зайнятості;
- оцінити нормативно-правове забезпечення системи регулювання оплати праці в Україні та виявити його сильні та слабкі сторони;
- визначити сучасні виклики, що впливають на ефективність регулювання заробітної плати (воєнний стан, інфляція, тінізація, цифровізація, міграція тощо);
- обґрунтувати напрями вдосконалення механізму регулювання заробітної плати в Україні з урахуванням національних реалій та міжнародного досвіду;

- запропонувати практичні рекомендації щодо підвищення ефективності державного та колективно-договірного регулювання оплати праці в умовах сучасних викликів.

Об’єкт дослідження – процес регулювання оплати праці в соціально-економічній системі України.

Предмет дослідження – механізм регулювання заробітної плати, його структура, інструменти, принципи та особливості функціонування в умовах сучасних викликів (воєнний стан, інфляція, цифровізація, трансформація ринку праці тощо).

У процесі дослідження було використано комплекс загальнонаукових і спеціальних **методів**, що забезпечили досягнення мети та виконання поставлених завдань: аналіз і синтез – для вивчення теоретичних підходів до розуміння заробітної плати та її регулювання, а також для узагальнення наукових позицій щодо механізмів оплати праці; історико-логічний метод – для дослідження еволюції форм та механізмів регулювання заробітної плати в контексті розвитку економічної думки; порівняльний аналіз – для зіставлення національної практики регулювання заробітної плати з досвідом інших країн; статистичні методи – для оцінювання динаміки заробітної плати в Україні, аналізу галузевих і регіональних відмінностей, виявлення трендів та диспропорцій.

Практичне значення результатів дослідження полягає в розробці конкретних рекомендацій щодо вдосконалення механізму регулювання заробітної плати в Україні з урахуванням сучасних викликів, таких як інфляція, воєнний стан, цифровізація економіки, трансформація форм зайнятості та зростання тіньової зайнятості.

Основні моменти дослідження були представлені на VI Всеукраїнській науково-практичній конференції з міжнародною участю «Актуальні проблеми менеджменту та публічного управління в умовах сучасних викликів».

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

1.1. Економічна сутність заробітної плати: поняття, функції, структура

Упродовж усього історичного розвитку економіки заробітна плата відігравала ключову роль як засіб матеріального заохочення працівників і складова механізму стимулювання трудової активності. Ефективність функціонування підприємства як господарюючої одиниці, а також рівень добробуту зайнятого населення значною мірою залежать від того, наскільки раціонально організована система оплати праці. Спосіб, у який здійснюється стимулювання через заробітну плату, впливає не лише на продуктивність, а й на психологічний клімат у трудовому колективі. У зв'язку з цим особливої актуальності набуває вдосконалення механізмів планування та ефективного використання фонду оплати праці з урахуванням інтересів усіх учасників соціально-трудових відносин: держави, роботодавців і найманих працівників [3, с. 68].

В умовах ринкової економіки заробітна плата посідає ключову позицію в системі соціально-трудових відносин. Сучасні підприємства отримали значну автономію у формуванні кадрової політики, зокрема у виборі форм, систем та рівнів оплати праці своїх працівників. У свою чергу, наймані працівники мають змогу вільно обирати роботодавця, орієнтуючись на привабливість умов праці, серед яких вирішальну роль відіграє саме рівень заробітної плати, що значною мірою впливає на їхнє рішення щодо працевлаштування.

Фонд оплати праці підприємства є важливою складовою системи розподілу та одночасно виконує роль джерела фінансового забезпечення як для функціонування самого підприємства, так і для задоволення соціальних потреб його персоналу. Досягнення високих результатів діяльності

підприємства та підтримання належного соціального рівня можливе лише за умови ефективного формування системи матеріального стимулювання, як індивідуального, так і колективного. Центральним елементом такого стимулювання виступає науково обґрунтована організація оплати праці, яка охоплює всі категорії персоналу.

Система організації заробітної плати включає комплекс організаційно-правових інструментів, що регламентують порядок встановлення тарифних систем, нормування праці, механізмів преміювання, а також інших стимулювальних, компенсаційних та гарантійних виплат. Вона визначає правила розрахунку заробітної плати у випадках відхилень від тарифних умов, терміни виплати, принципи обчислення середнього заробітку, проведення індексації відповідно до динаміки споживчих цін і порядок компенсації у разі порушення строків виплати. Основою для побудови такої системи слугують наукові принципи, що узгоджуються з державною політикою у сфері мінімальної заробітної плати, рівнем економічного розвитку країни та домінуючими соціально-економічними тенденціями [16, с. 116].

У сучасних умовах ринкової економіки до організації оплати праці висуваються високі вимоги. З одного боку, підприємства мають значну автономію в управлінні трудовими ресурсами: вони самостійно визначають структуру заробітної плати, формують фонд оплати праці, встановлюють тарифні ставки, посадові оклади та системи преміювання. З іншого боку, з метою забезпечення своєї конкурентоспроможності, вони змушені постійно шукати можливості для оптимізації витрат на оплату праці, зберігаючи при цьому якість продукції або послуг. Додатково діяльність підприємств у сфері оплати праці здійснюється в межах державного контролю, що передбачає встановлення законодавчо визначених мінімальних гарантій, зокрема щодо мінімальної зарплати та тарифної сітки.

Згідно із Законом України «Про оплату праці», заробітна плата розглядається як винагорода, що, як правило, виплачується у грошовій формі роботодавцем працівникові за виконану ним роботу відповідно до умов

трудового договору. Вона охоплює всі грошові чи натуральні виплати, нараховані за фактично відпрацьований час, а також за періоди, що зараховуються до робочого часу. Оскільки джерелом оплати праці виступає національний дохід, то обсяг фонду заробітної плати підприємства і кожного працівника безпосередньо залежить від результатів діяльності.

Планування оплати праці повинно бути спрямоване на досягнення зростання обсягів виробництва (робіт, послуг), підвищення ефективності підприємства, зміцнення його позицій на ринку та поліпшення добробуту працівників. Цей процес включає розрахунок загального фонду заробітної плати, а також визначення середньої заробітної плати як загалом по підприємству, так і в розрізі окремих категорій персоналу.

Структура заробітної плати передбачає поділ на такі складові [25, с. 20]:

- основна заробітна плата – це оплата за виконану роботу відповідно до встановлених норм. Вона визначається у вигляді тарифних ставок, відрядних розцінок або посадових окладів;
- додаткова заробітна плата – включає виплати за роботу понад установлені норми, досягнення високих результатів, творчість, а також за роботу в складних чи шкідливих умовах. Сюди входять надбавки, доплати, компенсаційні виплати та премії, що передбачені законодавством;
- інші заохочувальні та компенсаційні виплати – охоплюють нагороди за підсумками року, премії за окремими положеннями або внутрішніми системами підприємства, інші грошові чи матеріальні виплати, які можуть виходити за межі чинного нормативного регулювання.

Наразі у науковій літературі спостерігається значне розмаїття трактувань поняття заробітної плати, що зумовлено відмінністю теоретичних підходів і концептуальних засад дослідників. Систематизований огляд цих підходів представлено в табл.1.

Аналіз табличних даних засвідчує відсутність єдності серед науковців щодо визначення дефініції «заробітна плата». У зв'язку з цим важливо чітко окреслити зміст цього поняття в межах даного дослідження. Враховуючи

багатогранність економічної та соціальної природи заробітної плати, доцільним є її розгляд з кількох ракурсів:

- із позиції роботодавця – заробітна плата розглядається, з одного боку, як витрати, що впливають на прибутковість підприємства, а з іншого – як інструмент мотивації персоналу до ефективної праці;
- із позиції найманого працівника – це основне джерело особистих доходів, яке визначає рівень добробуту;
- як елемент функціонування ринку праці – рівень заробітної плати впливає на співвідношення попиту і пропозиції робочої сили;
- як грошовий еквівалент вартості робочої сили та частковий вимір її результативності;
- як економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником, врегульовані трудовим законодавством і договорами.

Узагальнюючи наведені підходи, у межах даного дослідження пропонується розглядати заробітну плату як комплексний індикатор, що одночасно виконує функцію грошової винагороди працівникові за результати його праці та виступає елементом виробничих витрат для роботодавця.

Комплексний характер заробітної плати також відображається у її функціях, що реалізуються в процесі суспільного відтворення. У наукових джерелах наведено різні підходи до визначення функцій оплати праці, при цьому зміст однієї й тієї ж функції може суттєво варіюватися у різних авторів.

Так, С. В. Мочерний акцентує увагу на трьох базових функціях заробітної плати: відтворювальній, стимулюючій та розподільчій. Натомість О. І. Гадзевич вважає провідною мотиваційну (стимулюючу) функцію трудових доходів, водночас виокремлюючи також відтворювальну й соціальну функції [20, с. 22].

У науковій літературі питання функцій заробітної плати розглядається з різних теоретичних позицій. Так, ряд дослідників, зокрема А. В. Калина, Г. Т.

Завіновська та І. Л. Петрова виокремлюють чотири ключові функції заробітної плати: стимулюючу, відтворювальну, соціальну та регулюючу [20, с. 25].

Інші науковці, серед яких А. М. Колот [19, с. 51] і Л. С. Шевченко [38, с. 13], розширюють цю класифікацію, доповнюючи її п'ятою – оптимізаційною функцією, яка пов'язана з підвищенням ефективності використання трудового потенціалу. У свою чергу, П. Ю. Буряк [4, с. 37] вважає за доцільне включити до переліку функцій також формування платоспроможного попиту населення.

О. А. Грішнова [10, с. 24] пропонує розглядати більш комплексну модель, яка включає шість функцій заробітної плати: відтворювальну, стимулюючу, соціальну, регулюючу, оптимізаційну та функцію формування платоспроможного попиту. Водночас В. М. Сліньков [15, с. 96–97] також подає шість функцій, однак замість оптимізаційної він виокремлює вимірювально-розподільчу функцію, яка відображає роль заробітної плати у системі розподілу результатів праці та їх оцінювання.

На основі аналізу наукових підходів, у межах цього дослідження пріоритетними вважаються такі чотири основні функції заробітної плати [17, с. 95]:

- відтворювальна – забезпечує відновлення трудового потенціалу працівника;
- стимулююча – формує мотивацію до ефективної й результативної праці;
- регулююча – впливає на розподіл трудових ресурсів між сферами діяльності;
- соціальна – гарантує працівнику гідний рівень життя та соціальний захист.

Проведений аналіз наукових підходів до трактування оплати праці дозволив уточнити зміст поняття «заробітна плата». У межах даного дослідження заробітна плата розглядається як грошовий еквівалент вартості праці, що виступає винагородою працівникові за виконану роботу та водночас є складовою витрат підприємства на виробництво продукції чи послуг. Такий

підхід акцентує двоїсту природу заробітної плати – як інструмента стимулювання працівників до досягнення високих результатів і як економічного чинника, що впливає на фінансові показники підприємства.

Рациональне формування системи оплати праці на промисловому підприємстві потребує впровадження гнучкої моделі, орієнтованої на критерії продуктивності, яка б забезпечувала зацікавленість працівників як у досягненні особистих виробничих показників, так і в загальному успіху організації. Це зумовлює необхідність виваженого підходу до розробки та впровадження систем оплати, що враховують як індивідуальні особливості підприємства, так і загальноприйняті принципи організації праці.

Конструювання ефективної системи винагороди є складним завданням, оскільки потребує інтеграції локальних організаційних характеристик з елементами уніфікованих моделей. Впровадження стандартів і процедур, базованих на кращих практиках організації праці, дозволяє досягти балансу між індивідуальним підходом і типовими рішеннями, що сприяє підвищенню ефективності виробничого процесу.

У результаті аналізу функціонального призначення заробітної плати вважаємо за доцільне зосередити увагу на чотирьох ключових функціях:

- відтворювальній, яка забезпечує працівнику засоби для підтримання й відновлення його трудового потенціалу;
- стимулюючій, що формує внутрішню мотивацію до продуктивної праці;
- регулюючій, яка впливає на розподіл трудових ресурсів;
- соціальної, яка виступає засобом забезпечення гідного рівня життя.

Інші функції, що зустрічаються в наукових джерелах, переважно є варіаціями або деталізаціями вищезазначених базових функцій [24, с. 75].

1.2. Підходи до регулювання заробітної плати в економічній теорії

У ринкових умовах процес регулювання заробітної плати безпосередньо пов'язаний із механізмом обміну робочої сили, що реалізується через її купівлю-продаж. У центрі цього процесу знаходиться визначення вартості й ціни робочої сили як особливого економічного ресурсу. Сучасна економічна теорія та практика виокремлюють два основні підходи до визначення її вартості. Перший – витратний – застосовується на рівні підприємств і передбачає оцінювання робочої сили з позиції витрат роботодавця на її використання. Другий – відтворювальний – використовується на макроекономічному рівні (в межах держави або регіону) та базується на урахуванні витрат, необхідних для повного відтворення робочої сили.

Таблиця 1.1

Порівняння підходів до визначення вартості праці [21, с. 61]

Критерій	Витратний підхід	Відтворювальний підхід
Рівень застосування	Мікрорівень (підприємство)	Макрорівень (країна/регіон)
Базовий принцип	Фактичні витрати роботодавця	Вартість життєвих благ для працівника і родини
Що враховується	Всі прямі та непрямі витрати на працівника	Необхідні для відтворення ресурси
Індивідуальний підхід	Ні	Ні
Потребує макрорівня	Ні	Так
Недоліки	Не враховує кваліфікацію, досвід, локальний характер	Ігнорує індивідуальні якості працівника, трудомісткий

Витратний підхід, який сформувався порівняно недавно, фокусується на фактичних витратах, які несе роботодавець у процесі залучення найманої праці. Згідно з визначенням, наведеним Міжнародною організацією праці, витрати на робочу силу охоплюють усі витрати, що здійснюються роботодавцем на користь найманих працівників. До таких витрат належать: заробітна плата, виплати за невідпрацьований, але оплачуваний час, бонуси, премії, матеріальна допомога, витрати на харчування, житло, транспорт, спецодяг, підвищення кваліфікації, внески до фондів соціального страхування, а також податки, що прямо пов'язані з використанням праці. Усі ці складові

розглядаються як частина повного обсягу витрат на робочу силу, які впливають на формування вартості праці та, відповідно, її ціни на ринку.

Упродовж тривалого періоду витрати роботодавців на найману працю зводилися переважно до виплати заробітної плати. Проте з розвитком суспільного виробництва та зростанням значущості людського ресурсу як ключового елемента економічного процесу стало очевидним, що додаткові інвестиції в поліпшення умов праці та побуту працівників можуть суттєво підвищити продуктивність персоналу та, відповідно, прибутковість підприємства. Унаслідок цього в різних країнах сформувалася структура додаткових витрат, пов'язаних із використанням живої найманої праці. Формування цієї структури значною мірою було зумовлене як ініціативами роботодавців, так і соціальними рухами трудящих за покращення умов праці та життя. Згодом ці витрати набули характеру нормативних – обов'язкових для виконання та регульованих на рівні держави, регіону або місцевої влади.

З економічного погляду витрати роботодавця на працю відображають ту частку новоствореної вартості, яка необхідна для залучення працівників до виробництва, підтримання їхньої працездатності та забезпечення їхнього належного життєвого рівня відповідно до соціальних, економічних, історичних і навіть кліматичних умов [28, с. 33].

Відповідно до Конвенції МОП №160 «Про статистику праці», загальні витрати роботодавців на працю поділяються на десять основних категорій, серед яких:

- основна заробітна плата;
- оплата за фактично відпрацьований час;
- одноразові премії та заохочення;
- витрати на харчування, пальне та інші натуральні форми забезпечення;
- оплата житла для працівників,;
- соціальні гарантії та страхування;
- витрати на професійну підготовку;

- забезпечення культурно-побутових послуг;
- інші витрати, не включені в попередні категорії;
- податки, що відносяться до витрат на працю.

Як свідчить аналіз, ця класифікація охоплює практично всі форми витрат, пов'язаних із використанням робочої сили. Водночас, визначення вартості праці виключно через ці витрати має низку суттєвих обмежень.

По-перше, такий підхід не відображає суспільно необхідну, а лише локальну (внутрішньовиробничу) вартість праці, специфічну для конкретного підприємства.

По-друге, розрахунки охоплюють не лише заробітну плату, а й цілу низку супутніх витрат, пов'язаних із працевлаштуванням та експлуатацією трудових ресурсів.

По-третє, цей метод не враховує якісних характеристик працівника, зокрема його кваліфікації, досвіду, професійних умінь, які безпосередньо впливають на економічну цінність його праці.

Альтернативний підхід – відтворювальний – базується на визначенні вартості робочої сили як вартості сукупності благ, необхідних для нормального відтворення трудового ресурсу та утримання працівника і його родини. До таких благ належать не лише засоби для задоволення базових фізіологічних потреб, а й ресурси для реалізації соціальних і культурних потреб [38, с. 123].

Цей підхід орієнтований на суспільно прийнятний рівень споживання, що забезпечує належну якість життя. При розрахунках не беруться до уваги ані надмірні, ще не загальноприйняті потреби, ані найнижчі, які забезпечують лише мінімальне існування. Орієнтиром є середній рівень забезпечення, який відображає реальні умови суспільного розвитку. Таким чином, формується середня або суспільно необхідна вартість праці, що є спільною для всіх категорій працівників у межах країни чи регіону.

Рівень такої вартості залежить від загального соціального, економічного та культурного розвитку країни, а також структури і обсягу споживання. Чим

вищий рівень задоволення різноманітних потреб, тим більшою буде вартість робочої сили – і навпаки.

Водночас вартість праці не є сталою: вона змінюється під впливом двох протилежних процесів:

- з одного боку – зростання потреб працівників у результаті науково-технічного та соціального прогресу;
- з іншого – підвищення продуктивності праці, що знижує витрати на виробництво благ.

Якщо продуктивність праці зростає швидше, ніж потреби, вартість робочої сили зменшується. У разі протилежної тенденції – зростає. Але така динаміка характерна переважно для економік, які розвиваються. Для кризових економік типовим є зниження вартості робочої сили, викликане стагнацією виробництва, скороченням реальних доходів і обмеженим доступом до соціальних благ.

Застосування відтворювального підходу для визначення вартості робочої сили є поширеною світовою практикою. Водночас цей метод має низку принципових обмежень. Насамперед, він забезпечує лише опосередковане визначення вартості робочої сили, оскільки ототожнює її з вартістю життєвих засобів, необхідних для підтримання працездатності працівника та утримання його сім'ї. У цьому випадку не оцінюється безпосередньо здатність до праці, а лише вартість забезпечення життєдіяльності носія цієї здатності [35, с. 94].

Крім того, метод відтворення не дозволяє врахувати індивідуальні особливості працівника. Якщо вартість праці визначати лише за необхідним для життя набором товарів і послуг, це автоматично призводить до того, що працівники з більшими родинами або з вищими життєвими потребами вважатимуться дорожчими для роботодавця, що спотворює принципи справедливого ринку. Відтворювальний підхід відображає лише середній, суспільно необхідний рівень вартості праці, актуальний на рівні держави чи

регіону, але не відповідає конкретним умовам укладання індивідуального трудового контракту між роботодавцем і працівником.

Ще одним недоліком є ігнорування якісних характеристик робочої сили, таких як рівень освіти, професійна кваліфікація, досвід роботи, навички використання сучасної техніки чи здатність виконувати складні операції. Саме ці характеристики формують реальну продуктивну вартість працівника для підприємства.

Додатково варто зазначити, що відтворювальний метод є складним і ресурсозатратним, адже вимагає ґрунтовного аналізу складу життєвих благ, актуальних для поточного рівня розвитку країни. Для цього необхідне державне втручання, участь профільних установ та експертів, а також наявність надійних статистичних даних.

До того ж, застосування цього методу можливе лише на макрорівні, де розглядаються загальні показники соціально-економічного розвитку, рівень споживання та умови відтворення робочої сили. На рівні окремого підприємства або ринку праці визначення індивідуальної вартості працівника цим методом є малоефективним.

Попри всі згадані обмеження, відтворювальний метод має значну теоретичну і прикладну цінність, адже дозволяє оцінити, який обсяг матеріальних ресурсів (у грошовій чи натуральній формі) має бути наданий працівнику в обмін на використання його робочої сили. Це створює базу для функціонування ринку праці відповідно до закону вартості.

Проте варто зазначити, що вартість робочої сили не є єдиним показником у системі трудових відносин. Іншим важливим елементом є ціна робочої сили, яка виконує вирішальну функцію в механізмі регулювання ринку праці. У різних економічних теоріях підходи до формування ціни праці різняться [23, с. 96]:

- марксистський підхід трактує заробітну плату як залишок доходу підприємства після вирахування обов'язкових платежів (податків, ренти, кредитних зобов'язань тощо).

- теорія граничної продуктивності пов'язує рівень зарплати з вартістю продукції, створеної останнім найнятим працівником. Якщо вартість додаткової продукції менша за потенційну зарплату, роботодавець не зацікавлений у його наймі.

- теорія “угоди” пояснює формування заробітної плати як результат домовленості між мінімальними очікуваннями працівника та максимально допустимим рівнем, який може забезпечити роботодавець.

- теорія ринкової рівноваги обґрунтовує рівень заробітної плати через баланс попиту і пропозиції на ринку праці, який формується під впливом поточної соціально-економічної ситуації.

Таким чином, питання визначення вартості та ціни робочої сили є багатограним і потребує комплексного підходу, що враховує не лише макроекономічні індикатори, але й індивідуальні характеристики працівників, економічні інтереси роботодавців та кон'юнктурні особливості ринку праці.

Рівень заробітної плати, як ринкової ціни робочої сили, визначається в точці перетину кривих попиту та пропозиції на неї. Саме в цій точці досягається ринкова рівновага, яка відображає баланс між кількістю працівників, готових запропонувати свої послуги, та кількістю робочих місць, які роботодавці здатні забезпечити. Відхилення від цієї точки в один чи інший бік свідчить про наявність надлишку або дефіциту трудових ресурсів. Врахування взаємодії попиту та пропозиції є ключовим для формування ефективної системи оплати праці, особливо в умовах постійних змін у соціально-економічному середовищі [28, с. 33].

Проте в Україні наразі врахування ринкової кон'юнктури у встановленні заробітної плати є практично неможливим. Це пов'язано, по-перше, із загальним кризовим станом економіки, а по-друге – з фрагментованістю та слабким розвитком національного ринку праці. Він не функціонує як єдине цілісне утворення, а радше є сукупністю дрібних, малозв'язаних між собою локальних ринків. Унаслідок значного дисбалансу – насамперед надлишку

робочої сили – ринкова ціна праці, розрахована за класичною моделлю попиту і пропозиції, втрачає прикладну цінність для національного масштабу.

Таким чином, існуючі теоретичні підходи до визначення ціни робочої сили мають спільну характеристику – вони забезпечують лише усереднений рівень вартості праці для умовно типової робочої одиниці. Така ціна не може виступати безпосередньою основою для формування реальної заробітної плати в рамках конкретної угоди між найманим працівником і роботодавцем. Це створює об'єктивну потребу у використанні іншої моделі – оплати праці на основі її кількісних та якісних результатів, тобто на принципі розподілу за трудовим внеском. Суть такого підходу полягає у відповідності між обсягом виконаної праці та розміром отриманої винагороди, що ґрунтується на принципі еквівалентності.

Практична реалізація цього механізму передбачає встановлення нормативів праці (норма часу, виробітку, обслуговування тощо) в конкретних умовах виробництва, відповідно до яких визначається оплата. Заохочення до перевищення цих нормативів забезпечується за допомогою різних форм і систем мотивації. Таким чином, заробітна плата безпосередньо залежить від продуктивності праці – чим кращі результати демонструє працівник, тим вищою є його винагорода [33, с. 45].

Однак цей підхід має свій недолік: невизначеність потенціалу працівника. У реальності неможливо точно передбачити, на який максимум результативності здатна конкретна особа в певних виробничих умовах, а отже – і який рівень заробітної плати вона може реально досягти. Незрозумілим залишається, де проходить межа між мінімальною реалізацією трудового потенціалу і його повним використанням.

Протягом тривалого історичного періоду теоретики і практики намагалися подолати ці обмеження шляхом розробки все досконаліших моделей оплати праці, орієнтованих на максимальне вивільнення та стимулювання внутрішніх резервів працівників. Це стало основою для виникнення різноманітних теорій заробітної плати, кожна з яких встановлює

залежність її розміру від певного набору факторів – прямих або опосередкованих.

На основі різноманітних теоретичних підходів до формування заробітної плати було розроблено велику кількість моделей її організації. Серед найбільш відомих у вітчизняній практиці слід відзначити такі системи, як проста погодинна, погодинно-преміальна, окладна, акордна, пряма та непряма відрядна, відрядно-прогресивна, відрядно-преміальна тощо. Вони базуються на різних принципах залежності винагороди від обсягу та якості виконаної роботи.

У світовій практиці широкого визнання набули такі моделі, як система Хелсі, відрядна система Тейлора, моделі Роуена, Барта-Мерріка, Єллінгхема, Бедо, Баума, Ганта, Даймера, а також японська концепція "довічної заробітної плати", що передбачає стабільну оплату впродовж усього трудового життя працівника на одному підприємстві.

Окрім традиційних систем, в умовах сучасного ринку праці з'являються новітні форми стимулювання, серед яких особливе поширення отримали [23, с. 96]:

- системи відкладених виплат;
- моделі Скенлона і Раккера;
- зарплатні схеми з відрахуваннями від прибутку;
- нарахування дивідендів на заробітну плату;
- оплата за знання, навички й компетентності;
- комбіновані моделі, що поєднують елементи кількох підходів.

Крім того, чимало компаній розробляють власні корпоративні системи оплати праці, які адаптовані до специфіки їхньої організаційної культури, цілей та ресурсних можливостей. Усі ці моделі мають спільну мету – забезпечити високу мотивацію працівників, активізувати їхню залученість і сприяти максимальній реалізації трудового потенціалу через справедливую та стимулюючу систему винагороди.

У контексті ринкової трансформації економіки України недостатньо просто адаптувати західні моделі оплати праці. Необхідним є науковий підхід, глибокий економічний аналіз і творче переосмислення зарубіжного досвіду, із врахуванням національних реалій. Важливу роль у цьому процесі відіграє ментально-культурний чинник, адже ефективне впровадження нових підходів вимагає, щоб працівники прийняли нову систему цінностей, орієнтовану на результат, індивідуальну відповідальність і професійний розвиток.

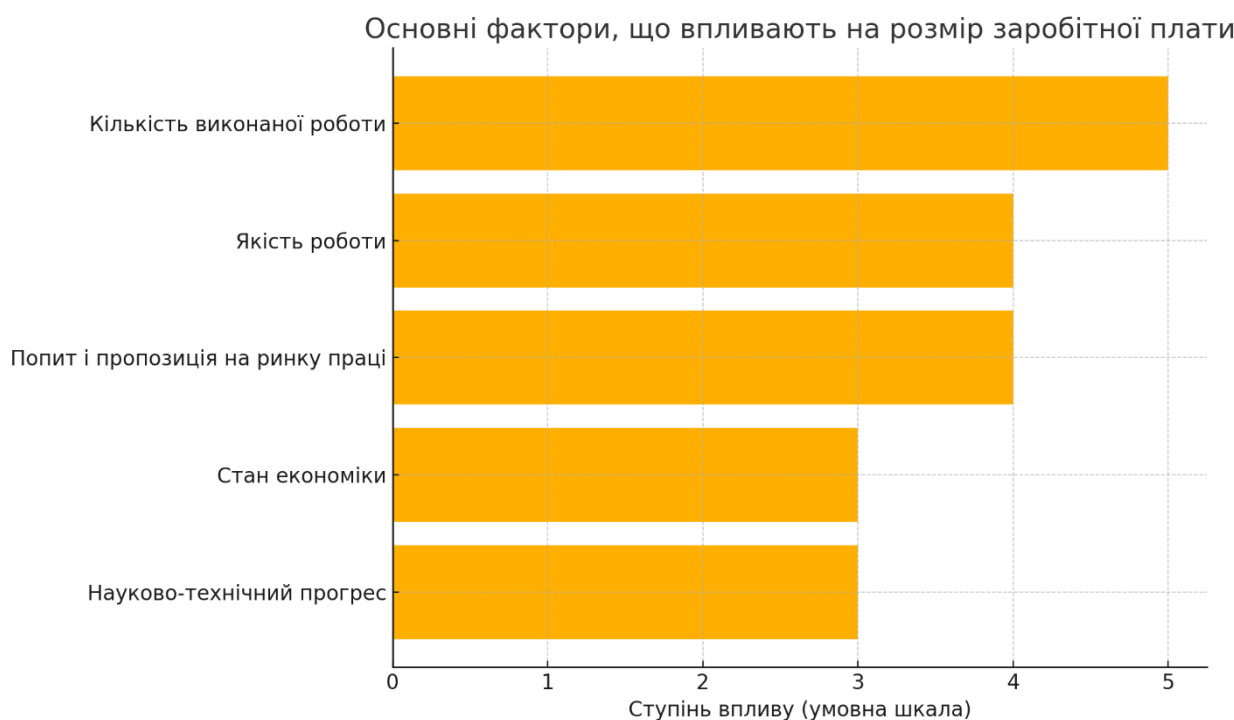


Рис. 1.1. Основні фактори, що впливають на розмір заробітної плати
[25, с. 19]

Формування відповідного мотиваційного середовища неможливе без активної участі держави, яка повинна створити надійне правове та економічне підґрунтя для впровадження сучасних стандартів організації праці. Лише за умов гармонійної взаємодії законодавчої, виконавчої влади, роботодавців і працівників можливий ефективний перехід до конкурентоспроможної та соціально орієнтованої системи оплати праці.

Заробітна плата є складною економіко-соціальною категорією, що поєднує в собі різні аспекти функціонування трудових відносин. Її багатогранність пояснюється тим, що вона виконує декілька важливих

функцій. З одного боку, це грошова винагорода, яку працівник отримує за виконану роботу відповідно до встановлених норм та умов праці. З іншого – це витрати роботодавця, пов’язані із залученням і використанням найманої робочої сили у виробничому процесі. Окрім цього, заробітна плата виконує роль трудового доходу працівника, необхідного для підтримання його життєдіяльності та забезпечення відтворення трудового потенціалу.

Розмір заробітної плати визначається цілою низкою факторів: обсягом та якістю виконаної праці, рівнем продуктивності, кон’юктурою ринку праці (співвідношенням попиту і пропозиції), загальним станом національної економіки, а також динамікою науково-технічного прогресу і соціального розвитку [28, с. 33].

У зв’язку з активною трансформацією економіки України в напрямі ринкової моделі, виникає об’єктивна потреба у переосмисленні теоретичних основ заробітної плати, а також у вдосконаленні практичних підходів до її організації відповідно до нових економічних умов, викликів і вимог конкурентного середовища.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ СИСТЕМИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ

2.1. Аналіз рівня, структури та динаміки заробітної плати в Україні

У сучасних соціально-економічних умовах заробітна плата виступає ключовим індикатором добробуту населення, рівня розвитку економіки та ефективності функціонування ринку праці. Вона виконує не лише економічну, а й соціальну функцію, забезпечуючи матеріальну основу життєдіяльності працівників, стимулювання продуктивної праці, а також слугує важливим чинником соціальної стабільності в державі. У зв'язку з трансформацією економічних процесів, зміною пріоритетів національної політики, зростанням впливу зовнішніх викликів, зокрема війни, інфляції, міграційних процесів та діджиталізації, аналіз рівня, структури та динаміки заробітної плати в Україні набуває особливої актуальності [9, с. 47].

Вивчення сучасних тенденцій в оплаті праці дозволяє не лише охарактеризувати стан соціально-трудових відносин, а й визначити ефективність діючих механізмів регулювання оплати праці, виявити галузеві та регіональні диспропорції, оцінити рівень соціального захисту працівників та сформулювати рекомендації щодо вдосконалення політики оплати праці.

Метою даного дослідження є системний аналіз рівня, структури та динаміки заробітної плати в Україні з урахуванням галузевих, регіональних та часових змін, що дозволить виявити ключові закономірності та проблемні аспекти у сфері оплати праці й окреслити шляхи її вдосконалення відповідно до сучасних викликів.

Особливої уваги заслуговує вивчення не лише номінального рівня заробітної плати, а й її реального значення з урахуванням інфляційних процесів та зміни купівельної спроможності населення. В умовах нестабільного макроекономічного середовища ці чинники суттєво впливають на якість життя, соціальну активність населення та рівень трудової мотивації.

Аналіз структури заробітної плати дозволяє з'ясувати співвідношення між основною та додатковою її частинами, питому вагу преміальних, компенсаційних та інших виплат, що важливо для оцінки стимулюючого потенціалу чинної системи оплати праці.

Крім того, динамічне дослідження заробітної плати у часовому вимірі дає змогу виявити тенденції зростання чи зниження доходів працівників у відповідь на внутрішні економічні зміни та зовнішні впливи. Такий підхід дозволяє комплексно оцінити ефективність державної політики у сфері оплати праці, її відповідність стратегічним цілям розвитку економіки та забезпечення соціальної справедливості.

Таким чином, всебічне дослідження заробітної плати як економічної категорії та соціального явища є необхідною умовою для формування обґрунтованих управлінських рішень у сфері трудових відносин, а також для забезпечення сталого розвитку ринку праці в Україні.

Одним із ключових показників соціально-економічного стану країни є рівень середньої заробітної плати, який відображає динаміку доходів населення, зміну купівельної спроможності та ефективність реалізації політики оплати праці. У 2024 році Україна функціонувала в умовах тривалих викликів, зокрема воєнного стану, структурних змін на ринку праці, інфляційного тиску та поступової цифрової трансформації економіки. Водночас уряд і підприємницьке середовище вживали низку заходів щодо стабілізації економіки та підтримки зайнятості, що позначилося на показниках середньої зарплати [27, с.123].

Нижче наведено таблицю 2.1, яка містить помісячний аналіз рівня середньої заробітної плати в Україні за 2024 рік, а також її зміни у гривневому та відсотковому вираженні. Ці дані дають змогу оцінити характер динаміки оплати праці, виявити періоди зростання та спаду, а також сформулювати висновки щодо загальних тенденцій і факторів впливу на доходи населення протягом року.

Таблиця 2.1

Середня заробітна плата в Україні у 2024 році *

Місяць	Середня зарплата (грн)	Зміна до попереднього місяця (грн)	Зміна (%)
Січень	14 974,56	–	–
Лютий	15 267,60	+293,04	+1,96%
Березень	15 433,98	+166,38	+1,09%
Квітень	16 847,98	+1 414,00	+9,16%
Травень	17 178,87	+330,89	+1,96%
Червень	18 806,63	+1 627,76	+9,48%
Липень	17 346,90	–1 459,73	–7,76%
Серпень	17 001,36	–345,54	–1,99%
Вересень	18 020,86	+1 019,50	+6,00%
Жовтень	18 704,98	+684,12	+3,80%
Листопад	18 823,31	+118,33	+0,63%
Грудень	21 698,99	+2 875,68	+15,28%
Середнє за рік	17 486,60	–	+22,21%

* Складено автором за даними [13]

Аналіз даних табл. 2.1 свідчить про загальну позитивну динаміку середньої заробітної плати в Україні у 2024 році. У січні середня зарплата становила 14 974,56 грн, а до кінця року зросла до 21 698,99 грн, що демонструє приріст на понад 6 700 грн. Найбільш стрімке зростання відбулося в грудні – одразу на 2 875,68 грн (+15,28%), що, ймовірно, пов'язано з преміями або сезонними виплатами. Значне підвищення зарплати також спостерігалось у квітні (+9,16%) та червні (+9,48%), що може бути результатом індексацій або підвищення рівня економічної активності.

У липні та серпні відбулися спадні корекції – середня зарплата зменшилася на 7,76% і 1,99% відповідно, що може вказувати на завершення виплат за півріччя або сезонний спад у діловій активності. Попри тимчасове зниження, у вересні зарплата знову почала зростати (+6,00%), і ця тенденція зберігалася до кінця року. Середнє значення заробітної плати за рік становило 17 486,60 грн, що є вагомим покращенням порівняно з попередніми роками. Загальне зростання середньої зарплати за 2024 рік склало +22,21%, що свідчить про стабілізацію ринку праці, незважаючи на кризові явища. Таким

чином, динаміка заробітної плати у 2024 році є позитивною, хоча й супроводжується окремими періодами коливань.

Рівень заробітної плати в Україні суттєво варіюється залежно від галузі економіки, що зумовлено як специфікою діяльності, так і рівнем доданої вартості, попитом на фахівців та умовами праці. Аналіз міжгалузевих відмінностей у доходах працівників дозволяє оцінити справедливність розподілу трудових ресурсів, виявити пріоритетні напрями розвитку, а також сформувати ефективні інструменти державного регулювання в сфері оплати праці.

Таблиця 2.2. демонструє середній рівень заробітної плати в окремих галузях економіки України за 2024 рік. Представлені дані свідчать про значну диференціацію оплати праці: найвищі зарплати зафіксовано у високотехнологічних секторах, таких як інформаційні технології, авіаційний транспорт та фінансово-страхова діяльність, тоді як традиційно бюджетні сфери – освіта, охорона здоров'я та культура – залишаються серед галузей з найнижчими доходами. Це створює передумови для аналізу галузевої політики у сфері стимулювання праці та перегляду пріоритетів державної підтримки.

Таблиця 2.2

Середня заробітна плата за галузями у 2024 році*

Галузь	Середня зарплата (грн)
Інформаційні технології та телекомунікації	52 500
Авіаційний транспорт	43 938
Фінансова та страхова діяльність	41 384
Освіта	14 593
Охорона здоров'я та соціальна допомога	16 900
Культура та мистецтво	13 142

* Складено автором за даними [13]

Середня заробітна плата за галузями у 2024 році свідчить про значну диференціацію рівня оплати праці в Україні залежно від виду економічної діяльності. Найвищі зарплати традиційно зафіксовані в секторі інформаційних

технологій та телекомунікацій – 52 500 грн, що значно перевищує середній рівень по країні. Це зумовлено високою доданою вартістю продукції, глобальним попитом на IT-фахівців і конкурентним середовищем.

На другому місці за рівнем оплати праці опинився авіаційний транспорт (43 938 грн), що пояснюється високим рівнем професійної відповідальності, вимог до кваліфікації персоналу та специфікою авіаційної інфраструктури. Далі йде фінансова та страхова діяльність з середньою зарплатою 41 384 грн, що також відповідає загальносвітовій тенденції високої оплати праці у сфері фінансових послуг.

У той же час, галузі бюджетної сфери демонструють найнижчі показники: культура та мистецтво – 13 142 грн, освіта – 14 593 грн, охорона здоров'я та соціальна допомога – 16 900 грн. Така ситуація вказує на системне недофінансування важливих соціальних сфер, що може мати довгострокові наслідки для забезпечення якості людського капіталу та соціального розвитку країни.

Загалом аналіз підтверджує необхідність державної підтримки низькооплачуваних галузей, особливо в умовах зростаючих соціальних викликів, а також реформування системи оплати праці з урахуванням принципів справедливості, ефективності та стимулювання якісної праці.

Підсумовуючи аналіз слід зазначити, що у 2024 році в Україні заробітна плата продемонструвала загальну тенденцію до зростання, що є позитивним сигналом на тлі складної економічної ситуації, спричиненої війною, інфляцією та структурними змінами в національній економіці. Протягом року середній рівень зарплати збільшився більш ніж на 22%, досягнувши найвищого показника у грудні. Це зростання відображає як сезонні фактори (виплата річних премій, коригування окладів), так і поступове відновлення економічної активності.

Разом з тим, структура заробітної плати залишається нерівномірною. Спостерігається суттєва диференціація за галузевою ознакою: найвищі доходи отримують працівники у сфері IT, фінансів та транспорту, тоді як працівники

бюджетної сфери – зокрема освіти, охорони здоров'я та культури – мають значно нижчі зарплати. Така ситуація свідчить про дисбаланси в системі оплати праці та потребу в державній підтримці соціально значущих сфер.

З економічної точки зору, формування заробітної плати розглядається через два основні підходи – витратний (з боку роботодавця) та відтворювальний (з боку працівника). Перший зосереджується на витратах бізнесу, пов'язаних із залученням робочої сили, включаючи не лише базову зарплату, а й бонуси, соціальні внески, інші компенсаційні витрати. Другий підхід враховує сукупність благ, необхідних для підтримання життєдіяльності працівника та його сім'ї, і є основою для визначення "суспільно необхідної" вартості праці. Обидва підходи мають як переваги, так і обмеження [26, с. 145].

Окремої уваги заслуговує ринковий механізм формування заробітної плати, який базується на взаємодії попиту і пропозиції на ринку праці. Проте в українських реаліях цей механізм не працює належним чином через фрагментованість ринку, перевищення пропозиції робочої сили, особливо у кризові періоди, та відсутність цілісної інфраструктури регулювання.

Крім цього, важливою проблемою залишається те, що системи оплати праці часто не враховують реальний внесок працівника. Тому в умовах переходу до більш ринкової моделі економіки необхідним є перехід до справедливої та гнучкої системи винагороди, яка базується на продуктивності, ефективності та професійній компетентності працівників.

У цілому, аналіз рівня, структури та динаміки заробітної плати в Україні демонструє необхідність вдосконалення політики оплати праці, посилення ролі держави у зменшенні нерівності доходів, підтримки критично важливих галузей і створення мотиваційного середовища, яке сприятиме розвитку людського капіталу та економічного зростання.

2.2. Аналіз нормативно-правового забезпечення механізмів регулювання оплати праці

Оплата праці є одним із ключових елементів соціально-економічної політики держави та важливим інструментом забезпечення добробуту населення, мотивації до праці, а також економічної стабільності в суспільстві. У сучасних умовах розвитку національної економіки, зростання соціальних очікувань громадян і трансформації ринку праці особливої актуальності набуває ефективне нормативно-правове регулювання механізмів оплати праці. Саме законодавче забезпечення визначає базові принципи, гарантії, порядок формування, розподілу та перегляду заробітної плати, створюючи основу для справедливого і прозорого функціонування системи трудових відносин.

В умовах воєнного стану, економічної нестабільності, високої інфляції та структурних змін в економіці України надзвичайно важливо, щоб система регулювання оплати праці була гнучкою, адаптивною до викликів і водночас базувалася на чітких, дієвих правових механізмах. Водночас забезпечення балансу між інтересами роботодавця та найманого працівника неможливе без розвиненої нормативної бази, яка б передбачала не лише мінімальні державні гарантії, а й чітко окреслювала відповідальність, стимули та захист прав усіх учасників соціально-трудова відносин [29, с. 58].

У цьому контексті аналіз діючого нормативно-правового поля дозволяє виявити сильні й слабкі сторони чинної системи, визначити напрями її вдосконалення та адаптації до вимог часу. Зокрема, важливим є вивчення взаємозв'язку між базовими законами, підзаконними актами, міжнародними нормами та практиками застосування правових норм у сфері оплати праці. Це дослідження спрямоване на формування обґрунтованих висновків і рекомендацій щодо оптимізації правових засад механізму оплати праці в Україні.

У сфері регулювання оплати праці в Україні діє розгалужена система нормативно-правових актів, яка охоплює як основні принципи формування

заробітної плати, так і конкретні механізми її нарахування, індексації, мінімальних гарантій, податкового навантаження та соціального страхування. Основу цього регулювання складають Конституція України, Кодекс законів про працю (КЗпП), Закон України "Про оплату праці", а також низка підзаконних актів, постанов Кабінету Міністрів, наказів Мінекономіки, Мінсоцполітики та профільних міністерств.

Конституція України гарантує кожному працівникові право на оплату праці не нижчу від визначеної законом мінімальної заробітної плати, а також на своєчасне отримання винагороди за працю. Ця норма є базовою і визначає загальний вектор державної політики у сфері соціально-трудових відносин.

Ключовим спеціальним актом є Закон України "Про оплату праці" (1995 р.), який визначає поняття, структуру заробітної плати, принципи державного регулювання та організацію оплати праці на підприємствах. Згідно із законом, система оплати праці включає основну і додаткову заробітну плату, а також інші заохочувальні і компенсаційні виплати. Держава забезпечує мінімальні гарантії у сфері оплати праці, зокрема встановлює мінімальну заробітну плату – як державний соціальний стандарт, нижче якого не може здійснюватися оплата за повністю виконану норму праці [34].

Кодекс законів про працю України (КЗпП) є фундаментальним нормативно-правовим актом, що визначає загальні правила та основні принципи регулювання трудових відносин, включаючи механізми оплати праці. Він відіграє ключову роль у формуванні справедливого і прозорого підходу до організації заробітної плати в державі, регламентуючи всі етапи процесу – від укладення трудового договору до виплати заробітної плати і нарахування компенсацій [18].

Передусім КЗпП встановлює вимоги до укладення трудових договорів, які є основою виникнення правовідносин між працівником і роботодавцем. У трудовому договорі обов'язково зазначаються умови оплати праці, зокрема тарифна ставка (оклад), система преміювання, надбавки, доплати, графік

виплат тощо. Це забезпечує правову визначеність для сторін і дозволяє уникнути конфліктів.

Кодекс також детально регламентує порядок виплати заробітної плати: вона має здійснюватися не рідше ніж двічі на місяць у встановлені строки, з дотриманням прозорих процедур обчислення та відображення нарахованих сум. Працівник має право на вчасне й повне отримання зарплати, а за порушення строків виплати передбачені компенсації (ст. 115, 117 КЗпП). Ці норми спрямовані на захист соціально-економічних прав працівників і створення стабільного середовища на ринку праці.

Окрему увагу Кодекс приділяє нормуванню праці, тобто встановленню норм часу, виробітку, обслуговування, чисельності. Норми праці мають бути науково обґрунтованими, реальними та досяжними. Вони є базою для розрахунку обсягу трудових зусиль, з якими співвідноситься оплата праці. Кодекс закріплює право працівника на отримання винагороди за повне і якісне виконання встановлених норм.

У межах регулювання робочого часу КЗпП визначає тривалість нормального робочого тижня, режим роботи, порядок надання вихідних, святкових і неробочих днів. Це має прямий вплив на оплату праці, оскільки Кодекс передбачає підвищену оплату за роботу у вихідні та святкові дні, у нічний час, у понаднормовий час. Наприклад, згідно зі ст. 107, робота у святкові дні оплачується у подвійному розмірі, а за нічну зміну встановлюється додаткова оплата (ст. 108) [18].

КЗпП також передбачає компенсаційні виплати у випадках, коли працівник зазнає певних обмежень або додаткових навантажень, зокрема при виконанні роботи в умовах, що відрізняються від нормальних (шкідливі або небезпечні умови праці, понаднормові навантаження тощо).

Таким чином, Кодекс законів про працю України забезпечує комплексне правове регулювання системи оплати праці, гарантує її мінімальні стандарти та умови справедливого винагородження праці, створює баланс між правами працівника і можливостями роботодавця. У нинішніх умовах трансформації

ринку праці та змін трудового законодавства положення КЗпП залишаються актуальними, хоча й потребують модернізації з урахуванням сучасних форм зайнятості, цифровізації, гнучких графіків роботи та нових викликів в економіці.

Важливим інструментом є тарифна система оплати праці, яка включає тарифні сітки, ставки, шкали та кваліфікаційні характеристики. Вона використовується переважно в бюджетній сфері, де оплата праці залежить від категорії працівника, складності та умов виконання роботи.

У контексті інтеграції України до європейського правового поля важливим напрямом є гармонізація трудового законодавства з актами ЄС, включаючи Директиву про прозорі й передбачувані умови праці, принципи Європейського соціального хартії та рекомендації МОП.

Проте, попри наявність розвиненої нормативної бази, існує низка викликів:

- часті зміни у законодавстві, що ускладнюють довгострокове планування;
- недостатнє забезпечення виконання гарантій (особливо в приватному секторі та на підприємствах з нестабільним фінансуванням);
- неефективність контролю за дотриманням норм щодо мінімальної заробітної плати, індексації, своєчасної виплати зарплати [35, с. 90].

Отже, нормативно-правове забезпечення регулювання оплати праці в Україні має міцне законодавче підґрунтя, однак потребує подальшого вдосконалення – зокрема в напрямі стабільності норм, підвищення прозорості, цифровізації обліку та контролю, а також ширшого впровадження європейських стандартів у сфері трудових відносин.

РОЗДІЛ 3

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ

В умовах глибоких соціально-економічних трансформацій, глобальної нестабільності, цифровізації та воєнного стану в Україні особливого значення набуває удосконалення механізму регулювання заробітної плати. Сучасні виклики, зокрема інфляційний тиск, зростання тінізації ринку праці, нерівномірність оплати в різних секторах, посилення конкуренції за висококваліфіковані кадри та загроза відтоку трудового капіталу за кордон, вимагають перегляду наявних підходів до формування та державного регулювання заробітної плати.

Таблиця 3.1

Ключові напрями удосконалення механізму регулювання заробітної плати*

Напрямок удосконалення	Очікувані результати
Запровадження гнучких механізмів регулювання	Адаптація системи оплати праці до ринкових умов, підвищення мотивації працівників
Розвиток колективно-договірного регулювання	Погодження інтересів працівників і роботодавців, зменшення конфліктів
Інституціоналізація нових форм зайнятості	Легалізація нестандартних форм праці, розширення охоплення соціальними гарантіями
Цифровізація процесів нарахування заробітної плати	Підвищення прозорості та ефективності, зменшення тіньових схем
Контроль за диференціацією оплати праці	Справедливий розподіл доходів, зниження соціальної напруги
Підвищення мінімальних соціальних гарантій	Забезпечення гідного рівня життя, зменшення бідності серед працюючих
Формування політики гідної праці	Зростання людського капіталу, конкурентоспроможність працівників

* Складено автором самостійно.

Одним із ключових напрямів удосконалення механізму оплати праці в Україні є перехід від жорстко централізованої до гнучкої, адаптивної моделі регулювання, яка відповідала б сучасним умовам ринку праці, економічній конкуренції та регіональній специфіці. У нинішній системі державне регулювання часто базується на єдиних нормативах, що не враховують

особливості галузей, підприємств і регіонів, де реальний рівень цін, витрат на життя та продуктивності праці істотно відрізняється. Такий підхід створює перекоси, демотивує продуктивних працівників і ускладнює залучення висококваліфікованих кадрів.

Гнучка модель передбачає поєднання державних гарантій – зокрема встановлення мінімального розміру заробітної плати, захисту від невивплати або затримок зарплати, обов'язкової індексації доходів відповідно до інфляційних коливань – із ринковими механізмами, такими як [41, с. 36]:

- диференціація оплати праці за регіональною ознакою (з урахуванням вартості життя в кожному регіоні);
- індивідуалізація винагороди на основі продуктивності праці, кваліфікації, досвіду;
- використання систем преміювання, бонусів, KPI для мотивації досягнення цільових показників;
- гнучкі графіки і форми зайнятості, які враховують сучасні потреби роботодавців і працівників (віддалена робота, часткова зайнятість, проєктна робота).

Також варто переглянути практику жорсткої тарифної сітки, що часто не відповідає поточним ринковим реаліям. Натомість пропонується запровадження діапазонної (грейдової) системи оплати праці, де встановлюються мінімальні та максимальні межі для кожної посади чи функції, а конкретна зарплата залежить від внеску працівника.

Крім того, гнучка модель має включати механізми швидкого реагування на зміни кон'юнктури – наприклад, можливість оперативної корекції зарплатної політики підприємства у відповідь на коливання доходів, витрат, попиту на продукцію чи зміни в законодавстві.

Для реалізації цієї моделі необхідна:

- модернізація нормативно-правової бази;
- навчання HR-фахівців та керівників з питань нових інструментів мотивації та оплати праці;

- підтримка на рівні держави у вигляді податкових і регуляторних стимулів для підприємств, що впроваджують сучасні зарплатні системи.

У результаті гнучка модель оплати праці сприятиме підвищенню продуктивності, створенню здорової конкуренції за таланти, зменшенню тінізації ринку праці та загальному зростанню добробуту працюючого населення.

Колективно-договірне регулювання оплати праці є одним із ключових елементів соціального партнерства між працівниками, роботодавцями та державою. В умовах трансформації ринку праці, нерівномірності економічного розвитку та зростання ролі індивідуалізованих підходів до мотивації працівників, колективні договори стають ефективним інструментом узгодження інтересів сторін трудових відносин [42, с. 85].

На практиці, колективно-договірне регулювання дозволяє деталізувати та розширити основні положення трудового законодавства, пристосовуючи їх до конкретних умов функціонування підприємства або галузі. Зокрема, у межах колективних договорів можливо:

- установлювати вищі гарантії оплати праці, ніж передбачені державою;
- погоджувати системи преміювання, доплат, компенсацій (за надурочну, нічну роботу, особливі умови праці тощо);
- визначати терміни та форми виплати заробітної плати, а також механізми її індексації;
- передбачати додаткові соціальні гарантії – медичне страхування, харчування, допомога на оздоровлення, виплати до свят та ін.;
- узгоджувати умови підвищення кваліфікації, професійного розвитку та просування по службі.

Особливої уваги потребує стимулювання колективно-договірної практики в приватному секторі, де часто спостерігається формальний підхід або повна відсутність таких договорів. Держава повинна відігравати фасилітуючу та контролюючу роль, створюючи:

- правові стимули (наприклад, податкові пільги для підприємств, які укладають і виконують колективні договори),
- методичну підтримку роботодавцям і профспілкам для якісного укладення договорів,
- ефективний нагляд за виконанням зобов'язань за колективними угодами.

На галузевому рівні важливо розширити практику галузевих угод, які встановлюють базові стандарти оплати праці, допустимі відхилення, порядок перегляду умов праці тощо. Такі угоди особливо важливі для регіонів або галузей, де існує значна конкуренція між роботодавцями та ризик демпінгу заробітної плати.

Крім того, варто посилити роль профспілок як представників працівників у переговорах, підвищити рівень їхньої професійної підготовки, правового захисту та впливу на прийняття рішень у межах підприємства.

Розвинене колективно-договірне регулювання сприяє [32, с. 50]:

- підвищенню довіри між працівниками й роботодавцем;
- формуванню справедливого механізму розподілу прибутку;
- зменшенню конфліктів і соціальної напруги;
- підвищенню мотивації працівників через залучення до процесу прийняття рішень.

Зміцнення ролі колективно-договірного регулювання є стратегічним напрямом формування соціально відповідального ринку праці, який забезпечує баланс між інтересами бізнесу і трудового колективу, гнучкість рішень та захист основних трудових прав.

Сучасна економіка переживає глибокі трансформації, пов'язані з цифровізацією, автоматизацією, глобалізацією та зміною моделей організації праці. У цьому контексті стрімко зростає поширення нестандартних форм зайнятості — фрілансу, гіг-економіки, платформеної праці, проєктної зайнятості, дистанційної роботи, гнучких графіків тощо. Проте чинна система трудового законодавства та регулювання оплати праці в Україні залишається

орієнтованою переважно на класичну модель постійної зайнятості за трудовим договором, що не відповідає сучасним реаліям.

У зв'язку з цим виникає нагальна потреба в інституціоналізації нових форматів зайнятості, тобто у створенні чітких правових рамок для їх офіційного визнання, оподаткування, обліку та включення до системи соціального захисту. Насамперед йдеться про [15, с. 36]:

- легалізацію гіг-економіки та фрілансу, через запровадження окремих статусів зайнятості або гібридних форм договорів, які враховують особливості разових, короткострокових чи дистанційних робіт;
- створення типових контрактів для фахівців, які працюють на платформах або надають послуги онлайн, із визначенням мінімальних стандартів оплати, часу роботи, перерв, захисту від експлуатації;
- включення таких працівників до системи соціального страхування (пенсійного, медичного, страхування від безробіття), через внески, адаптовані до періодичності та розміру доходів;
- розробку механізмів індексації винагороди для самозайнятих, що базуються на середньогалузевих показниках або індикаторах інфляції;
- запровадження систем електронного обліку праці, які дозволяють накопичувати інформацію про доходи, трудовий стаж і кваліфікацію незалежно від форми зайнятості.

Особливо важливим є забезпечення соціальних гарантій для осіб, які працюють поза формальним ринком, зокрема молоді, фахівців у сфері ІТ, креативних індустрій, логістики, доставки, освітніх та медіаплатформ. Багато з них виконують регулярну, продуктивну роботу, проте через відсутність належного правового статусу залишаються незахищеними у разі хвороби, втрати доходу чи пенсійного забезпечення.

Крім того, слід враховувати і глобальні тенденції, відповідно до яких платформи та цифрові сервіси дедалі частіше замінюють традиційних роботодавців. Тому регулювання оплати праці у таких умовах повинно передбачати:

- співвідповідальність платформи за умови праці виконавців;
- можливість створення профспілкових об'єднань або асоціацій гіг-працівників;
- використання систем рейтингу і репутацій, як елемента оцінювання працівника, що може впливати на розмір його винагороди.

Інституціоналізація нових форм зайнятості не лише забезпечить правову визначеність і соціальну справедливість, а й дозволить державі розширити базу надходжень до бюджету, зменшити рівень тінізації економіки та створити більш конкурентоспроможне, інноваційне середовище на ринку праці.

Оновлення системи оплати праці в умовах нових форматів зайнятості має стати одним із пріоритетів державної політики у сфері праці, соціального захисту та економічного розвитку [6, с. 15].

У сучасних умовах діджиталізації економіки важливим чинником удосконалення механізмів регулювання заробітної плати є підвищення прозорості та цифрова трансформація усіх процесів, пов'язаних з оплатою праці. Прозора, контрольована та технологічно ефективна система нарахування заробітної плати дозволяє зменшити рівень тінізації, мінімізувати зловживання з боку роботодавців та забезпечити дотримання трудових прав працівників.

Передусім, цифровізація охоплює такі ключові напрямки:

- створення та ведення електронного реєстру трудових договорів, який забезпечить облік усіх працівників, з якими укладено трудові чи цивільно-правові угоди. Це дозволяє державі краще контролювати дотримання мінімальних гарантій, а працівникам – мати доступ до інформації про свої права та умови оплати праці;
- запровадження електронного обліку робочого часу та цифрових систем контролю відпрацьованих годин, що забезпечить точність розрахунків заробітної плати та уникнення зловживань, пов'язаних із понаднормовою працею чи невиплатою компенсацій;

- автоматизовані системи нарахування заробітної плати, які дозволяють уникнути помилок, зменшити адміністративне навантаження на бухгалтерські служби підприємств та пришвидшити процес виплати коштів працівникам;
- використання цифрових платформ і мобільних застосунків для працівників, через які вони можуть в режимі реального часу відстежувати нарахування, бонуси, відпускні, податки, соціальні внески та інші виплати. Це значно підвищує довіру до роботодавця та зменшує ймовірність конфліктів;
- інтеграція цифрових систем з податковими та соціальними службами дозволяє унеможливити використання "сірих схем" оплати праці, уникнення сплати податків та приховування реальних доходів працівників. Такий підхід забезпечує ефективніше адміністрування соціальних внесків і формування чесної пенсійної системи [1, с. 57].

Крім того, цифровізація має антикорупційний потенціал – автоматизація зменшує вплив людського чинника при прийнятті рішень щодо розміру та часу нарахувань, виключаючи "ручний режим" і неформальні домовленості, які часто порушують трудове законодавство.

Ще одним важливим елементом є цифровий аудит систем оплати праці, який дозволяє регулярно перевіряти відповідність внутрішніх механізмів оплати чинному законодавству, галузевим стандартам і колективним договорам. Такі аудити можуть здійснювати як внутрішні служби підприємства, так і зовнішні органи нагляду.

Однак успішне впровадження цифрових інструментів оплати праці вимагає:

- модернізації IT-інфраструктури підприємств;
- підвищення цифрової грамотності працівників;
- державної підтримки у вигляді субсидій, пільг або консультацій для малих і середніх підприємств.

Також необхідно оновити нормативно-правову базу, яка би чітко визначала формат та юридичну силу цифрових документів, електронного підпису, процедур перевірки й захисту персональних даних працівників.

Прозорість і цифровізація оплати праці є не лише шляхом до більш справедливого трудового середовища, а й потужним драйвером легалізації економіки, оптимізації державного контролю та підвищення ефективності управління персоналом на всіх рівнях.

Питання справедливості в оплаті праці є однією з ключових проблем соціально-економічного розвитку України. Надмірна диференціація заробітних плат між різними регіонами, секторами економіки та професійними групами не лише підриває мотивацію працівників, а й поглиблює соціальну нерівність, стимулює трудову міграцію і дисбаланси на ринку праці.

На сьогодні спостерігається високий рівень нерівності між середньою заробітною платою в різних галузях – наприклад, у сфері ІТ вона у 3–4 рази перевищує зарплати в освіті, охороні здоров'я, культурі. Аналогічна ситуація фіксується і між регіонами – великі міста демонструють значно вищі рівні доходів, ніж периферійні та депресивні території.

Щоб зменшити ці диспропорції, необхідно запровадити комплекс заходів, спрямованих на посилення державного контролю за структурою заробітної плати та створення рівних можливостей для гідної оплати праці по всій території країни. Зокрема [1, с. 56]:

- перегляд системи міжгалузевих співвідношень в оплаті праці. Слід розробити оновлені рекомендаційні коефіцієнти для міжгалузевих тарифних ставок, що дозволить зменшити розрив між низько- і високооплачуваними галузями, забезпечуючи певну логіку в оплаті праці відповідно до складності, відповідальності та умов праці;
- удосконалення Єдиної тарифної сітки (ЄТС) для працівників бюджетної сфери. Потрібно усунути розриви між окладами за різними тарифними розрядами, підвищити базовий тарифний розряд та забезпечити зв'язок між його динамікою і зростанням середньої заробітної плати по країні;

- запровадження ефективного механізму індексації заробітної плати, який враховуватиме реальне зростання інфляції, зміну цін на базові споживчі товари та послуги, а також регіональні особливості вартості життя. Індexація має бути автоматизованою і періодичною, а не ситуативною;

- розробка регіональних стандартів прожиткового мінімуму та мінімальної зарплати – з урахуванням рівня цін, соціально-побутових витрат і умов праці в конкретному регіоні. Це дозволить уникнути ситуацій, коли єдина по країні мінімальна заробітна плата виявляється недостатньою в дорогих регіонах і непропорційно високою в депресивних;

- підвищення прозорості у встановленні окладів та премій у державному і приватному секторах. Законодавчо слід зобов'язати публічні компанії, а також установи, що фінансуються з бюджету, регулярно звітувати про рівень заробітної плати, співвідношення між оплатою керівників і звичайних працівників, частку змінної складової доходів;

- створення механізмів соціального діалогу щодо справедливості оплати праці – через участь профспілок, роботодавців та представників місцевих громад у формуванні регіональних стандартів оплати, мінімальних гарантій і рекомендацій;

- мотивування роботодавців до усунення дискримінації за ознаками статі, віку, регіону проживання, інвалідності чи сімейного стану, що все ще є поширеними факторами необґрунтованої різниці в оплаті праці в Україні.

У довгостроковій перспективі забезпечення справедливості в оплаті праці є не лише етичним і соціальним завданням, а й фактором підвищення продуктивності праці, зниження рівня тіньової зайнятості, збереження людського капіталу та формування позитивного іміджу роботодавця. Гармонізація рівнів заробітної плати між секторами і регіонами є необхідною умовою для стабільного та збалансованого розвитку національної економіки.

Одним із найважливіших напрямів удосконалення механізму регулювання заробітної плати в умовах сучасних викликів є підвищення мінімальних соціальних гарантій, зокрема – мінімальної заробітної плати як

базового елементу системи оплати праці. На сьогодні в Україні цей показник виконує радше номінальну, ніж захисну функцію, оскільки його рівень часто не відповідає реальним потребам працівників і не забезпечує гідного рівня життя [11, с. 56].

Щоб мінімальна заробітна плата перетворилась на ефективний соціальний інструмент, а не лише на формальну економічну категорію, необхідно здійснити її комплексну реформу. Основними напрямками мають стати [12, с. 20]:

- перегляд методики розрахунку мінімальної заробітної плати. Вона повинна базуватись не лише на загальних економічних показниках, а й на реальних потребах працівника, тобто враховувати:
 - фактичний прожитковий мінімум, який забезпечує не лише фізіологічне виживання, а й участь у соціальному, культурному та освітньому житті;
 - середньоринкову заробітну плату, для уникнення надмірної диференціації;
 - темпи інфляції та зростання вартості споживчого кошика;
 - витрати домогосподарств, у тому числі на житло, транспорт, освіту, охорону здоров'я тощо.
- законодавче забезпечення обов'язковості автоматичної індексації мінімальної заробітної плати не рідше одного разу на рік з урахуванням динаміки цін і рівня життя. Це дозволить уникати ситуацій, коли мінімалка “відстає” від економічної реальності та знецінюється;
- гарантування співвідношення мінімальної та середньої заробітної плати, що відповідає європейським практикам. У багатьох країнах ЄС встановлено співвідношення на рівні 45–50% – в Україні цей показник часто є нижчим. Така диспропорція потребує усунення задля зменшення соціального розшарування;
- поширення мінімальних гарантій на нові форми зайнятості – фрілансерів, тимчасових працівників, працівників гіг-економіки,

дистанційних співробітників, які часто не підпадають під дію традиційних трудових договорів. Законодавче закріплення базових гарантій має охоплювати не лише розмір оплати, а й строки виплат, соціальні внески, право на відпустку і лікарняні;

- посилення відповідальності роботодавців за порушення вимог щодо оплати праці нижче мінімального рівня. Державні органи мають забезпечити ефективний контроль і реагування на факти заниження зарплати, зокрема в тіньовому секторі економіки;
- забезпечення доступу працівників до правової допомоги щодо дотримання мінімальних соціальних гарантій – шляхом створення інформаційних платформ, гарячих ліній, правових консультацій та підтримки профспілок.

У довгостроковій перспективі підвищення мінімальної заробітної плати – це не лише інструмент соціального захисту, а й економічний стимул, який сприяє збільшенню споживчого попиту, підвищенню продуктивності праці, зниженню рівня бідності та підвищенню якості людського капіталу.

Реформування інституту мінімальної заробітної плати є критично важливим для забезпечення соціальної стабільності, зменшення нерівності та побудови ефективної моделі регулювання оплати праці в Україні в умовах нових викликів і трансформацій [12, с. 20].

В умовах тривалого військового конфлікту, масової трудової міграції, демографічної кризи та скорочення внутрішнього ринку праці питання формування національної політики гідної праці набуває особливої актуальності. Така політика має вийти за межі формального трактування заробітної плати як простої витратної статті бюджету роботодавця – вона повинна розглядатися як ключовий інструмент формування, підтримки та розвитку людського капіталу, що забезпечує економічну стабільність, соціальну справедливість і перспективу модернізації країни.

Концепція гідної праці, яка активно просувається Міжнародною організацією праці (МОП), передбачає створення умов для:

- справедливої і своєчасної оплати праці;
- соціального захисту працівників;
- забезпечення безпечних і гідних умов праці;
- можливостей для професійного зростання;
- участі працівників у прийнятті рішень, що впливають на їхню трудову діяльність.

Загалом, національна політика гідної праці – це стратегічний ресурс для України, що дозволить зміцнити соціальну єдність, покращити якість життя громадян, стримати відтік трудових ресурсів і прискорити модернізацію економіки. Успіх у цій сфері напряду залежить від державної волі, партнерства всіх учасників ринку праці та готовності змінювати застарілі підходи до трудових відносин.

Отже, удосконалення механізму регулювання заробітної плати в Україні має бути системним, багаторівневим процесом, що поєднує оновлення законодавчої бази, розвиток інституційних механізмів, цифровізацію, забезпечення прозорості та орієнтацію на гідну працю. Такий підхід дозволить сформувати справедливую, ефективну й стійку модель оплати праці, здатну реагувати на виклики сучасної економіки та суспільства.

ВИСНОВКИ

Заробітна плата є важливим інструментом економічного стимулювання праці та основою матеріального добробуту населення. Упродовж історичного розвитку вона формувалася як складна соціально-економічна категорія, яка одночасно виконує функції оплати праці, мотивації, соціального захисту та відтворення трудового потенціалу. В умовах ринкової економіки зростає роль гнучкого підходу до формування заробітної плати, орієнтованого на продуктивність працівників і результати діяльності підприємств. Значна автономія роботодавців у регулюванні оплати праці потребує належної правової основи, державного нагляду та забезпечення соціальних гарантій. Аналіз підходів до трактування сутності заробітної плати засвідчив її багатофункціональний характер та неоднозначність у науковому середовищі. Практичне впровадження ефективної системи оплати праці потребує балансу між інтересами найманих працівників, роботодавців і держави. Доцільним є поєднання базових функцій заробітної плати – відтворювальної, стимулюючої, регулюючої та соціальної – з урахуванням особливостей економічного середовища. В умовах сучасних викликів необхідно оновлювати організаційно-правові механізми регулювання оплати праці, орієнтуючись на забезпечення гідного рівня життя та конкурентоспроможності робочої сили. Раціональна організація оплати праці є ключовою умовою зростання ефективності підприємств і розвитку національної економіки в цілому. Отже, вдосконалення підходів до визначення, нарахування та функціонування заробітної плати є важливим напрямом державної соціально-економічної політики.

Аналіз рівня, структури та динаміки заробітної плати в Україні у 2024 році засвідчує загальну позитивну тенденцію до зростання доходів населення, попри складну соціально-економічну ситуацію. Середня зарплата збільшилась на понад 22%, досягнувши найвищих показників у грудні, що відображає як сезонні впливи, так і часткове економічне відновлення. Проте зберігається значна диференціація оплати праці між галузями: ІТ, авіаційний транспорт та

фінанси демонструють високі доходи, тоді як бюджетні сфери – освіта, медицина, культура – залишаються суттєво недофінансованими. Такий дисбаланс вимагає державного втручання для забезпечення соціальної справедливості та утримання фахівців у критичних сферах. Система оплати праці в Україні досі поєднує елементи витратного підходу (орієнтація на витрати роботодавця) та відтворювального (врахування потреб працівника), але жоден з них не забезпечує повного урахування продуктивності та якості праці. Ринковий механізм формування зарплати працює обмежено через фрагментованість ринку праці, перевищення пропозиції та слабку інституційну інфраструктуру.

У сучасних умовах глобальної нестабільності, війни, цифровізації та глибоких соціально-економічних трансформацій в Україні регулювання заробітної плати стає стратегічно важливим інструментом забезпечення добробуту населення та стабільності ринку праці. Дедалі актуальнішим стає перегляд застарілих механізмів оплати праці, з урахуванням інфляції, нерівності в оплаті, поширення нестандартних форм зайнятості та загроз відтоку трудового капіталу.

Ефективна реформа у цій сфері має охоплювати кілька ключових напрямів. По-перше, запровадження гнучкої моделі регулювання оплати праці, яка передбачає поєднання державних гарантій із ринковими механізмами стимулювання. Це означає персоналізацію зарплати відповідно до кваліфікації та результатів працівника, врахування регіональних особливостей та впровадження систем преміювання й KPI.

По-друге, важливо розвивати колективно-договірне регулювання як інструмент погодження інтересів працівників і роботодавців. Розширення колективних угод, особливо в приватному секторі, дозволить деталізувати умови оплати праці, посилити соціальні гарантії та знизити рівень конфліктів на підприємствах.

По-третє, з огляду на стрімке поширення нових форматів праці (фріланс, гіг-економіка, дистанційна зайнятість), необхідною є інституціоналізація

нестандартних форм зайнятості. Для цього слід розробити нові правові рамки, які включатимуть соціальні гарантії, електронний облік, типові контракти, механізми індексації доходів і системи захисту трудових прав для цих категорій працівників.

Цифровізація процесів оплати праці є ще одним вагомим чинником реформи. Автоматизація нарахування зарплати, створення електронних реєстрів договорів, цифровий облік робочого часу та інтеграція з податковими службами значно підвищують прозорість, знижують рівень тінізації та забезпечують захист прав працівників.

Невід’ємною частиною модернізації системи оплати праці є контроль за диференціацією доходів. Надмірна нерівність між регіонами й секторами знижує мотивацію до праці та стимулює соціальну напругу. Вирішення цієї проблеми потребує перегляду тарифних систем, встановлення логічних міжгалузевих співвідношень, автоматизованої індексації зарплат і впровадження регіональних стандартів мінімальної оплати.

Окремої уваги заслуговує підвищення мінімальних соціальних гарантії, зокрема реформи інституту мінімальної заробітної плати. Вона має не лише фіксувати нижню межу оплати праці, а й реально забезпечувати гідний рівень життя працівника, враховуючи інфляцію, витрати домогосподарств і середній рівень доходів у країні.

Нарешті, вся система має бути підпорядкована концепції гідної праці, яка базується на засадах соціальної справедливості, безпеки праці, рівності можливостей і залучення працівників до прийняття рішень. Такий підхід відповідає європейським стандартам і рекомендаціям МОП, і є запорукою не лише економічної стабільності, а й збереження людського капіталу.

Отже, удосконалення механізму регулювання заробітної плати в Україні має бути комплексним, стратегічно орієнтованим процесом, що поєднує законодавчі зміни, цифрові інструменти, соціальний діалог і орієнтацію на гідну працю як фундамент модернізації національної економіки.