

УДК 331.2:330.34(477)

В. В. Крохмаль,  
здобувач магистратури кафедри управління охороною здоров'я та публічного  
адміністрування, Національний університет охорони здоров'я України імені П.Л. Шупика  
ORCID ID: 0000-0002-3711-6440

О. І. Пархоменко-Куцевіл,  
д. держ. упр., професор, завідувач кафедри публічного управління та адміністрування,  
Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Г. Сковороди  
ORCID ID: 0000-0002-0758-346X

DOI: 10.32702/2306-6814.2022.7—8.57

## ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ СФЕРОЮ ОПЛАТИ ПРАЦІ

V. Krokhamal,  
Master's student of the Department of Healthcare Management and Public Administration,  
Shupyk National Healthcare University of Ukraine Kyiv, Ukraine

O. Parkhomenko-Kutsevil,  
Doctor of Sciences in Public Administration, Professor, Head of the Department  
of Public Administration, Hryhorii Skovoroda University in Pereiaslav

### PUBLIC ADMINISTRATION OF WAGES

*У статті проаналізовано основні проблеми державного управління питаннями оплати праці та реалізації державної політики у сфері регулювання оплати праці. Розглянуто наукові підходи до визначення основних дефініцій "оплата праці" та "заробітна плата", обґрунтовано наявність спільних рис та відмінностей між ними. Визначено основні індикатори ефективності державного управління сферою оплати праці, до яких зокрема, належать: рівень мінімальної заробітної плати, прожиткового мінімуму та рівень середньої заробітної плати, а також співвідношення між цими показниками. Проаналізовано в динаміці основні показники, які характеризують ефективність системи державного управління сферою оплати праці, а саме було вивчено: динаміку змін рівня мінімальної та середньомісячної заробітної плати і рівень прожиткового мінімуму в Україні за період з 2010 року по 2022 рік, а також співвідношення між цими показниками. У статті також проведено оцінку співвідношення вказаних показників у порівнянні з аналогічними показниками країн Європи. Досліджено, що саме заробітна плата різних категорій працівників є основним засобом існування більшості економічно активного населення, провідним джерелом формування державного та місцевих бюджетів і державних цільових фондів соціального страхування. Від її рівня та динаміки залежить відтворення робочої сили та трудового потенціалу всієї країни. Низький рівень заробітної плати обумовлює падіння доходів населення, зниження рівня життя, що свідчить про неефективність державної політики у сфері регулювання оплати праці, особливо в умовах поглиблення соціально-економічної нестабільності. Здійснено аналіз частки середньомісячної заробітної плати в структурі національного ВВП, на основі порівняльного аналізу значень даного показника в розрізі країн Європи проведено оцінку можливостей України здійснити реформування системи оплати праці для досягнення гідного рівня оплати праці громадян. Виокремлено проблемні аспекти в системі державного управління сферою оплати праці, визначено основні інструменти протидії бідності та сприяння зростанню доходів працюючого населення, наголошено на необхідності збільшення частки заробітної плати в доходах населення як одного з напрямів удосконалення державної політики у сфері оплати праці. Окреслено шляхи удосконалення системи державного управління питаннями оплати праці з урахуванням кращого досвіду європейських країн.*

*The article analyzes the main problems of public administration of wages and the implementation of state policy in the field of wage regulation. Scientific approaches to the definition of the basic definitions of "wages" and "wages" are considered, the existence of common features and differences between them is substantiated. The main indicators of the effectiveness of public administration in the field of wages are identified, which include: the level of the minimum wage, subsistence level and the level of the average wage, as well as the relationship between these indicators. The dynamics of the main indicators that characterize the effectiveness of public administration in the field of wages, namely studied: the dynamics of changes in the minimum and average monthly wages and the subsistence level in Ukraine for the period from 2010 to 2022, as well as the relationship*

*between these indicators. The article also evaluates the ratio of these indicators in comparison with similar indicators in Europe. It is investigated that the wages of different categories of workers are the main means of subsistence of the majority of economically active population, the leading source of state and local budgets and state trust funds of social insurance. The reproduction of the labor force and labor potential of the whole country depends on its level and dynamics. Low wages lead to falling incomes, lower living standards, which indicates the ineffectiveness of public policy in the field of wage regulation, especially in the face of deepening socio-economic instability. An analysis of the share of average monthly wages in the structure of national GDP, based on a comparative analysis of the values of this indicator in terms of European countries, assessed Ukraine's ability to reform the wage system to achieve a decent wage. The problematic aspects in the system of public administration in the field of wages are highlighted, the main tools for combating poverty and promoting income growth of the working population are identified, the need to increase the share of wages in household incomes is emphasized. Ways to improve the system of public administration of wages based on the best practices of European countries are outlined.*

*Ключові слова: державне управління, оплата праці, заробітна плата, мінімальна заробітна плата, середня заробітна плата, прожитковий мінімум.*

*Key words: public administration, wages, wages, minimum wages, average wages, subsistence level.*

### ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ

Одним із головних прав людини виступає право на працю, яке гарантується статтею 43 Конституції України [4]. Це право включає також право на своєчасне одержання винагороди за працю, основне призначення якої — задоволення матеріальних потреб людини. Своєчасність і повнота оплати праці громадян контролюється органами державної влади, а рівень заробітної плати залишається одним з ключових показників економіки країни та індикатором заможності життя українців. Цей показник також вказує на результат взаємодії двох підсистем: виробничої — визначаючи можливу вартість залучення робочої сили в країні; та соціальної — визначаючи рівень вартості відтворення робочої сили в соціально-економічних умовах, що склалися [17].

Водночас, у сучасних умовах в Україні спостерігається істотне розбалансування класичних регуляторних функцій, які має виконувати оплата праці, переважним чином зумовлене істотним заниженням вартісних показників робочої сили, значною тінізацією оплати праці, невиконанням заробітною платою функцій забезпечення відтворення робочої сили через неузгодженість інтересів та розбалансованість політики формування оплати праці. За таких умов проблема державного управління сферою оплати праці, визначення ефективних методів регулювання рівня оплати праці, створення належних умов для розвитку ринку робочої сили набувають особливої актуальності.

### АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Питання державного управління системою оплати праці, проблеми щодо визначення сутності заробітної плати та методи ефективної реалізації політики держави у сфері оплати праці в Україні досліджували багато учених. Серед них, зокрема, О.В. Артюх, Д.П. Богиня, О.В. Валецька, С.М. Гайдар, Д.І., Голосніченко, А.М. Довжик, І.В. Зуб, С.С. Каринський, А.М. Колот, В.В. Лаговсь-

кий, Г.С. Лопушняк, Г.П. Рекун, В.Г. Ротань, О.Є. Сонін, Т.О. Ставерська, І.Л. Шевчук, Л.М. Яременко, Н.П. Ярош, О.М. Ярошенко та ряд інших.

### ВИДІЛЕННЯ НЕВИРІШЕНИХ РАНІШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ

Попри наявність значної кількості наукових розробок з питань державного управління системою оплати праці залишається недостатньо дослідженими проблеми пошуку ефективних методів реалізації державної політики у сфері регулювання оплати праці та визначення напрямів удосконалення державної управлінської діяльності щодо забезпечення гідного рівня оплати праці українських громадян.

### ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ (ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ)

Метою статті є аналіз основних проблемних аспектів державного регулювання системи оплати праці в Україні та визначення напрямів удосконалення процесу управління в цій сфері в контексті забезпечення сталого розвитку вітчизняної економіки і підвищення рівня заможності населення країни.

### ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

На сучасному етапі розвитку українського суспільства та вітчизняної економіки питання оплати праці і державне управління сферою оплати праці набувають особливої актуальності. Адже впровадження новітніх технологій, глобалізаційні та міграційні процеси на тлі світової системної кризи в умовах пандемії COVID-19 вимагають від держави нових підходів у захисті законних прав громадян на працю, безпечні умови роботи та гідну оплату праці [7]. Для більш глибокого розуміння закономірностей та принципів державного регулювання питаннями оплати праці слід передусім дослідити ключові поняття цієї проблематики, а саме — поняття "оплата праці" та "заробітна плата".

Аналіз наукової літератури свідчить, що єдиного розуміння сутності понять "оплати праці" та "заробітної плати" немає. Більшість науковців переконані, що ці поняття є синонімами, і тому не слід загострювати увагу на подібності чи відмінності цих термінів. У свою чергу, інші вчені, зокрема, І.В. Зуб, В.Г. Ротань, О.Є. Со́нін зазначають, що між цими поняттями є відмінність. Вона полягає в тому, що "заробітна плата акцентує увагу на об'єкті правовідносин між власником і працівником, а категорія оплата праці" вказує на дії власника, б які він повинен здійснити в силу наявності трудових правовідносин, але виявляти будь-які особливості прав та обов'язків, умов їх реалізації та наслідків невиконання обов'язків залежно від застосування в тому чи іншому нормативно-правовому акті одного з двох названих понять неможливо [14]. Тож, можемо погодитись, що поняття "оплата праці" і "заробітна плата" не є тотожними, і цьому є ґрунтовні наукові підтвердження.

Так, Д.І. Голосніченко і А.М. Довжик зазначають, що поняття оплати праці є більш ширшим поняттям, оскільки воно включає в себе поняття заробітної плати. Ці поняття співвідносяться між собою як частина й ціле, а заробітна плата є лише складовою частиною оплати праці. При цьому значення оплати праці пов'язане перш за все з її функціями, до яких належать:

1) відтворювальна функція заробітної плати (полягає у забезпеченні працівників необхідними життєвими благами для відтворення робочої сили);

2) стимулююча або мотивуюча функція заробітної плати (полягає у встановленні залежності її розміру від кількості й якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства);

3) регулююча функція (полягає в оптимізації розміщення робочої сили за регіонами, галузями господарства з урахуванням ринкової кон'юнктури);

4) соціальна функція (відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між найманим працівником і власником засобів виробництва);

5) функція формування платоспроможного попиту населення (полягає в узгодженні платоспроможного попиту, під яким прийнято розуміти форму виявлення потреб, забезпечених грошовими коштами покупців, з одного боку, і виробництва споживчих товарів — з іншого) [2, с. 186].

Саме заробітна плата різних категорій працівників є основним засобом існування більшості економічно активного населення, провідним джерелом формування державного та місцевих бюджетів і державних цільових фондів соціального страхування. Від її рівня та динаміки залежить відтворення робочої сили та трудового потенціалу всієї країни. Низький рівень заробітної плати обумовлює падіння доходів населення, зниження рівня життя, що свідчить про неефективність державної політики у сфері регулювання оплати праці, особливо в умовах поглиблення соціально-економічної нестабільності.

Рівень заробітної праці є фактором, що перебуває у кореляційному зв'язку із рівнем та якістю життя населення, впливає на визначення стану матеріального забезпечення осіб похилого віку, а відтак є складовою психо-емоційного відчуття людини. Отже, ефективність державного управління сферою оплати праці визна-

чається здатністю держави створити належні законодавчі та організаційні умови для задоволення потреб людини не лише у можливості працювати, а і у забезпеченні реалізації її матеріальних потреб, що можуть бути в тому числі задоволені за рахунок заробітної плати чи інших форм оплати праці [5; 13].

Державне управління системою оплати праці відбувається за рахунок розробки відповідної державної політики. Державна політика у сфері заробітної плати являє собою систему принципів, підходів та практичних заходів держави, спрямованих на забезпечення своєчасної, справедливої та гідної оплати праці. На думку Н.П. Яроша, вона передбачає: 1) одержання працівником заробітної плати в установлені законом терміни; 2) виплату заробітної плати в повному обсязі; 3) одержання працівником заробітної плати, яка є не нижчою, ніж встановлений державою мінімальний розмір оплати праці; 4) одержання працівником заробітної плати, що забезпечує існування самого працівника та членів його родини [18, с. 133].

Варто зазначити, що у вітчизняній науці відсутній єдиний погляд на питання визначення державного способу управління системою оплати праці. Заслугує на увагу думка С.С. Каринського, який у своїх дослідженнях зазначав, що характеризувати державне регулювання лише як спосіб юридичного впливу з боку держави на поведінку суб'єктів трудового правовідношення у зв'язку із застосуванням норм оплати праці буде неправильним, оскільки це не тільки та не стільки метод діяльності, скільки сама конкретна та багатогранна діяльність органів держави з вироблення умов оплати праці та визначення порядку їхньої реалізації на практиці. На підставі викладеного науковець робить висновок, що державне регулювання оплати праці — це діяльність певних органів держави, яка здійснюється ними за допомогою норм права у тісному контакті з профспілками, та має на меті встановлення, конкретизацію та застосування умов оплати праці працівників та службовців різних категорій професій і спеціальностей [5, с. 41].

Державне управління сферою оплати праці має на меті передусім створення необхідних умов для забезпечення виконання заробітною платою всіх властивих їй основних функцій, а також стримування необґрунтованого зростання заробітної плати, не пов'язаного з обсягами виробництва та реалізацією продукції (робіт, послуг) [14]. Тож, абсолютно слушно Ставерська Т.О., Шевчук І.Л. та Гайдар С.М. основними цілями державного регулювання оплати праці вважають: — забезпечення кожному працівнику життєво необхідного рівня споживання; — збереження реального рівня заробітної плати; — встановлення взаємозв'язку заробітної плати з продуктивністю праці; — досягнення відповідності між різними рівнями заробітної плати різних категорій працівників відповідно до ринкових принципів ціноутворення [15].

Система організації державного управління сферою оплати праці, яка є одним з пріоритетних напрямів державної соціальної політики, передбачає встановлення: — розміру мінімального рівня заробітної плати, який є найбільш важливим державним регуляторним інструментом; — інших державних норм та гарантій за виконання державних обов'язків, надурочну роботу, у

вихідні та святкові дні; — рівня оподаткування доходів працівників; — міжгалузевих співвідношень оплати праці; — умов та розмірів оплати праці в бюджетних організаціях тощо [18].

Правову базу управління питаннями оплати праці в Україні складають Закон України "Про оплату праці" [12], Кодекс законів про працю України [6] та ряд інших нормативно-правових документів. Зокрема, у Законі України "Про оплату праці" заробітна плата визначається, як "нагорода, обчислена, як правило, в грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівнику за виконану ним роботу" [12]. Чітке виконання законодавчих норм щодо управління сферою оплати праці та контроль за виконанням цього законодавства — це головні завдання суб'єкта державного управління.

Разом з цим, слід зауважити, що не лише держава впливає на рівень заробітної плати працівників, але й самі працівники вносять певні корективи у систему оплати праці. У цьому контексті доцільно зазначити висновки К.У. Довбиш, яка у своєму дисертаційному дослідженні "Принципи правового регулювання оплати праці" справедливо визначає, що систему факторів, які впливають на розмір оплати праці, утворюють:

1) фактори, пов'язані з особою працівника (його кваліфікація та професійна компетентність);

2) фактори, пов'язані з виконуваною роботою (відповідальність за виконану роботу, умови, в яких виконується робота, результати трудової діяльності працівника). Це, в свою чергу, створює певні колізії в чинному законодавстві з оплати праці, а тому вимагає внесення змін до нього, а саме — до ч. 2 ст. 94 КЗпП України та ч. 2 ст. 1 Закону України "Про оплату праці" [3, с. 9].

Аналізуючи ефективність державного управління системою оплати праці, слід звернутись в першу чергу до таких показників, як: 1) рівень мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму, а також їх співвідношення; 2) рівень реальної заробітної плати та її співвідношення з мінімальною заробітною платою; 3) частка середньої заробітної плати у структурі ВВП та сукупних доходах населення.

Радою Європи рекомендовано встановлювати мінімальну заробітну плату на рівні 60% від національної середньої заробітної плати. В Україні розмір мінімальної заробітної плати визначають з огляду на встановлений прожитковий мінімум для працездатних осіб. Починаючи з 2008 р. підвищення мінімальної заробітної плати регламентується Законом України "Про державний бюджет" на кожний наступний рік. Відповідно до Закону України "Про оплату праці" (в редакції від 15.07.2021) [12] мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, що є обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності та господарювання й фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати. Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати [12]. В Україні мінімальний розмір оплати праці може встановлюватися законодавчо з періодичністю до декількох разів на календарний рік.

**Таблиця 1. Співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму на одну працездатну особу в розрахунку на місяць у 2010–2022 рр. (станом на 01 січня)**

Рік	Мінімальна заробітна плата (МЗП), грн	Прожитковий мінімум (ПМ), грн	Співвідношення МЗП/ ПМ, %
2010	869	869	100
2011	941	941	100
2012	1073	1073	100
2013	1147	1147	100
2014	1218	1218	100
2015	1218	1218	100
2016	1378	1378	100
2017	3200	1600	200
2018	3723	1762	211,29
2019	4173	1921	217,23
2020	4723	2102	224,69
2021	6000	2270	263,32
2022	6500	2481	261,99

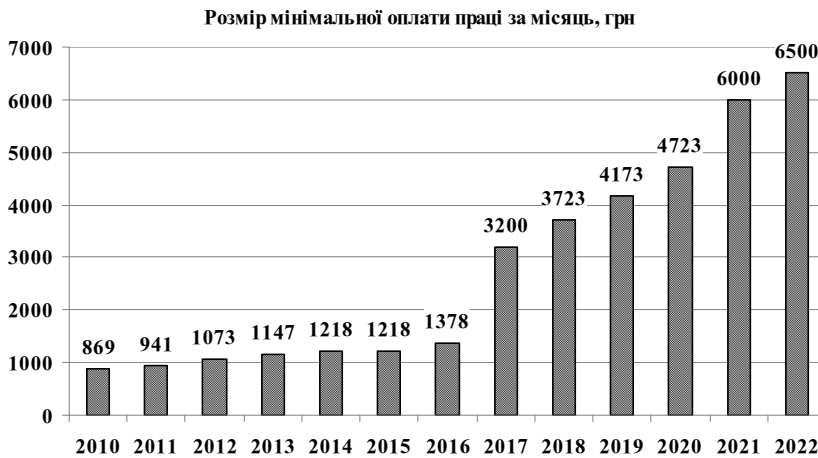
Джерело: розраховано автором на підставі даних [10;16].

Протягом багатьох років мінімальна заробітна плата в Україні була нижчою за прожитковий мінімум, і тільки з 2009 року спочатку зрівнялася з ним, а потім перевищила розмір останнього, завдяки чому змогла виконувати стимулюючу функцію та виступати гарантом соціальної захищеності працівників. Співвідношення розміру мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму в Україні вказує на ефективність державного управління сферою оплати праці та рівень платоспроможності громадян (статистичні дані за період з 2010 року по 2022 рік наведено у табл. 1).

Відповідно до стандартів ЄС розмір мінімальної заробітної плати має становити 2,5 величини прожиткового мінімуму, що наша держава змогла забезпечити лише з 2021 року. Зокрема, у 2022 році в Україні мінімальна заробітна плата на 01 січня складає 6 500 грн, а прожитковий мінімум для працездатної особи — 2481 грн, отже співвідношення МЗП до ПМ становить більше ніж 2,6. Крім того, Законом України "Про Державний бюджет України на 2022 рік" встановлено, що у 2022 році прожитковий мінімум на одну працездатну особу протягом року зростає більш ніж на 8,18%: з 2481 грн на початок року до 2684 грн з 01 грудня 2022 року. Щодо мінімальної заробітної плати Державним бюджетом на 2022 рік передбачено збільшення мінімальної заробітної плати: у місячному розмірі на 3,08% (з 6500 грн, на 01.01.2022 до 6700 грн з 01.10.2022) й у погодинному розмірі на 3,06% (з 39,26 грн на 01.01.2022 до 40,46 грн на 01.10.2022) [11].

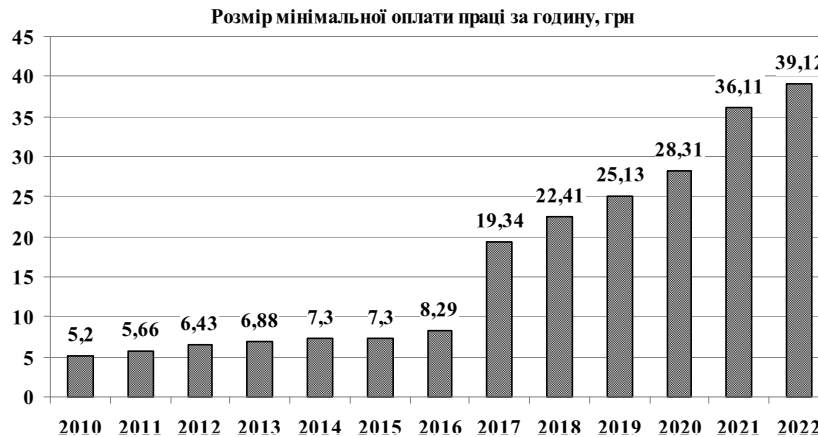
Дії держави, спрямовані на регулювання процесами управління системою оплати праці, можуть бути оцінені на основі даних щодо динаміки зміни мінімальної заробітної плати в Україні впродовж 2010—2022 рр. (рис. 1 та 2).

Як видно з рис. 1 та рис. 2, динаміки змін розміру мінімальної заробітної плати (місячної та почасової) свідчать про суттєве зростання мінімальної зарплати в Україні за останні роки: — за період 2017—2022 рр.



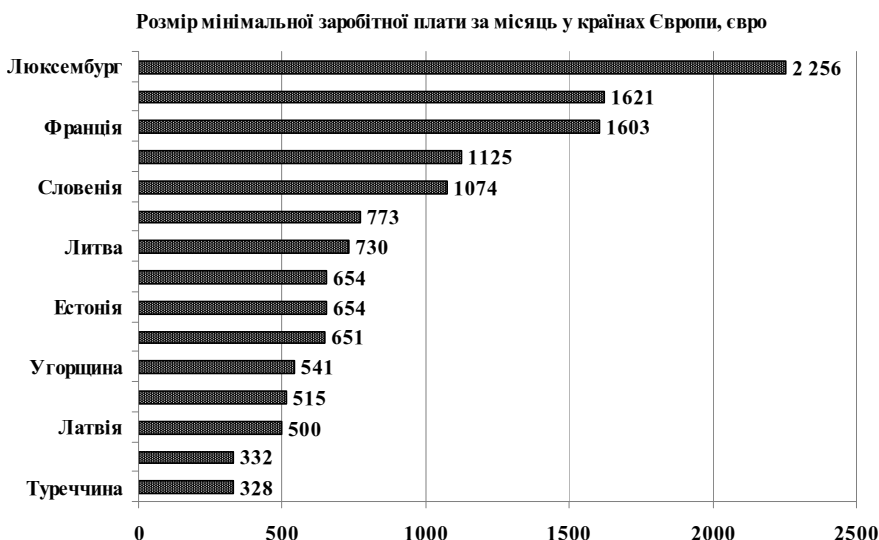
**Рис. 1. Динаміка змін розміру мінімальної заробітної плати за місяць в Україні за період 2010—2022 рр. (станом на 01 січня), грн**

Джерело: розраховано автором на підставі даних [10;16].



**Рис. 2. Динаміка змін розміру мінімальної заробітної плати за годину в Україні за період 2010—2022 рр. (станом на 01 січня), грн**

Джерело: розраховано автором на підставі даних [10;16].



**Рис. 3. Розмір мінімальної заробітної плати за місяць у країнах Європи (на 01 січня 2022 року), євро**

Джерело: складено автором на підставі даних Євростату [19].

МЗП за місяць зросла в 2,03 рази, а МЗП за годину — в 2,02 рази; — за період 2010—2022 рік МЗП за місяць зросла в 7,48 разів, а МЗП за годину — в 7,52 рази.

Водночас, враховуючи наміри Української держави досягти соціальних стандартів країн Європейського Союзу, маємо констатувати досить велику розбіжність у розмірах мінімальної зарплати в європейських державах та в Україні. За даними Євростату [19], найнижчий рівень мінімальної заробітної плати в Європі зафіксований у Туреччині (328 євро), найвищий — у Люксембурзі (2256 євро). Тож очевидно, що мінімальна заробітна плата в Україні, що в середньому не перевищує 200 євро, нижче, ніж в Туреччині, Естонії та Угорщині, та в рази меншою за мінімальну зарплату Німеччині, Франції та Люксембурзі. При цьому досвід постсоціалістичних країн Центральної та Східної Європи, зокрема Словаччини, Польщі, Угорщини, Чехії, Хорватії переконує, що реальні зрушення в економіці держави можливі за умови, коли середня заробітна плата підвищується до рівня, еквівалентного 300 долларам США і вище в розрахунку на місяць [15].

Для порівняння, на рис. 3 наведені дані щодо МЗП на 01.01.2022 по 15 країнах Європи.

Як зазначалось вище, показником дієвості державного управління сферою оплати праці також виступає і частка середньої заробітної плати у структурі ВВП та сукупних доходах населення. У цьому контексті варто зазначити, що рівень середньомісячної заробітної плати в Україні, яка формується з відповідних показників середньомісячної заробітної плати у розрізі галузей економіки, слід аналізувати у її співвідношенні з мінімальною заробітною платою. Саме це співвідношення визначає справжню "ціну" оплати праці та дозволяє вітчизняним і зарубіжним дослідникам ранжувати країни світу за індексом Кейтца. Ситуацію з рівнем середньої заробітної плати і значення індексу Кейтца за 2010—2020 рр. можна побачити в таблиці 2.

За рекомендацією Ради Європи мінімальна заробітна плата має встановлюватися на рівні 60% від національної середньої заробітної плати. Однак в Україні попри відчутне підвищення мінімальної заробітної плати, що відбулося в останні 5—6 років, все ще спостерігається коливан-

**Таблиця 2. Середньомісячна заробітна плата штатних працівників в Україні та її співвідношення з мінімальною заробітною платою у 2010—2020 роках**

Рік	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Середньомісячна заробітна плата, грн	2250	2648	3041	3282	3480	4195	5183	7104	8865	10497	11591
Співвідношення мінімальної та середньої заробітної плати, %	40,98	37,92	37,29	37,11	35,00	32,85	30,87	45,04	41,99	38,75	43,13

Джерело: розраховано автором на підставі даних Держкомстату України [16].

ня індексу Кейтца (співвідношення мінімальної та середньої зарплати у відсотках), як видно з таблиці 2, на рівні 40—43%. Станом на 31.12.2020 цей індекс склав 43,13%, що нижче за рівень в 50—60%, рекомендований МОП та Світовим банком.

Варто зазначити, що оплата праці — це не лише соціальний стандарт, але й один зі складових елементів валового внутрішнього продукту (ВВП). І якщо у розвинених країнах, таких як США та Японія, частка заробітної плати у ВВП становить більше 75%, то в Україні цей показник не перевищує 40%. За даними Українського інституту майбутнього, який здійснив оціночні дослідження щодо зміни рівня заробітної плати залежно від зростання доларового ВВП, номінальна заробітна плата в 2022 році в Україні становитиме 22195 грн (з урахуванням інфляційних очікувань). При цьому було враховано, що за прогнозами Міжнародного валютного фонду максимальний приріст доларового номінального ВВП у 2022 році буде становити 10% [1].

Вітчизняні дослідження підтверджують, що заробітна плата у структурі сукупних доходів громадян України становить лише 44,3%. Але ще в 1990-х роках оплата праці займала переважну частку у загальному обсязі доходів населення (72,6% та 70,9% відповідно), що підтверджувало вагомість трудової діяльності як основного чинника формування добробуту населення. Але останні роки засвідчили, що у структурі доходів населення поступово підвищувалася питома вага пенсійних виплат та інших соціальних трансфертів (допомог, пільг, субсидій і компенсаційних виплат у системі забезпечення соціального захисту найбільш вразливих верств населення) [13].

У зв'язку з цим експерти вважають, що на цей показник значно впливає високий рівень структури доходів соціальної допомоги та інших одержаних поточних трансфертів (близько 32,4%) [8]. Якщо головна мета державного управління сферою оплати праці є законодавче встановлення мінімальної заробітної плати на рівні, що забезпечує боротьбу з бідністю, то цілком логічним є висновок про те, що введення та підвищення рівня мінімальної заробітної плати є більш продуктивним методом боротьби з бідністю, ніж інші форми соціального забезпечення. Адже тільки той працівник, який отримує гідну заробітну плату і реалізовує себе у відповідній сфері діяльності може бути здатним до підвищення свого професійного рівня, який в кінцевому результаті впливає на економічний розвиток регіону і всієї держави. Відтак, достатній рівень заробітної плати є запорукою не лише добробуту громадян, але й процвітання країни в цілому [9].

Практика державного управління питаннями оплати праці говорить про те, що не лише рівень заробітної

плати визначає добробут населення. Велике значення для підвищення доходів громадян має подолання нелегальної або "тіньової" системи найму працівників та оплати їхньої праці. Певним кроком держави на шляху подолання проблеми "тінізації" заробітної плати є значне посилення санкцій щодо роботодавців, які порушують законодавство про працю, не оформлюючи належним чином найманих працівників. Тож удосконалення застосування та забезпечення дотримання прав і захисту працівників за рахунок надійнішої та оперативної інспекції праці є необхідною і важливою частиною державного управління сферою оплати праці та вирішення проблеми незадекларованої праці [7].

## ВИСНОВКИ

Таким чином, за результатами проведеного дослідження можна зробити висновок, що головними проблемами державного управління сфери оплати праці в Україні є: 1) питання визначення розміру мінімальної заробітної плати, яка б виконувала покладені на неї функції (відтворювальну, стимулюючу, регулюючу, соціальну та ін.); 2) боротьба з тіньовою зайнятістю та нелегальними доходами громадян; 3) зростання рівня доходів офіційно працюючого населення; 4) підвищення частки оплати праці у ВВП країни та ін.

При цьому пріоритетними напрямками удосконалення управлінської діяльності державних органів є: збільшення рівня мінімальної та номінальної заробітної плати; — підвищення реальних доходів працюючих громадян України — реформування системи оплати праці; — вжиття заходів із зростання національного ВВП задля нарощення цінності грошей; — запровадження інноваційних методів управління трудовими і фінансовими ресурсами країни; — запровадження системних правових і організаційно-економічних заходів, спрямованих боротьбу з нелегальною зайнятістю населення. Також потребує заміни застаріла нормативна база з питань оплати праці, зокрема, схвалення нового Трудового кодексу України, який створить належні умови для максимального правового регулювання сфери оплати праці.

## Література:

1. Амелін А.О. Як буде змінюватися зарплатня за зростанням доларового ВВП. URL: <https://nv.ua/ukr/opinion/amelin/jak-bude-zminjuvatisja-zarplatanja-zazrostanni-dolarovogo-vvp-1674348.html> (дата звернення: 04.02.2022).

2. Голосніченко Д.І., Довжик А.М. Оплата праці: проблеми та шляхи вирішення. Вісник НТУУ "КПІ". Політологія. Соціологія. Право: збірник наукових праць. 2014. №3/4 (23/24). С. 185—189.

3. Довбиш К.К. Принципи правового регулювання оплати праці: автореф. дис... к. юрид. наук: 12.00.05 "Трудове право; право соціального забезпечення" / Катерина Костянтинівна Довбиш. Харків, 2017. 23 с.

4. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.96. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.

5. Каринский С.С. Правовое регулирование заработной платы. М.: Гос. из-во юрид. лит., 1963 210 с.

6. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 №322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

7. Купіна Л. Правове регулювання гарантій гідної оплати праці. Law. State. Technology, Вип. 1, 2021. С. 26—31.

8. Лаговський В.В. Статистичний аналіз динаміки рівня заробітної плати в Україні. Ефективна економіка. 2017. № 6. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=564> (дата звернення: 03.02.2022).

9. Лопушняк Г.С. Мінімальна заробітна плата: практика України та досвід країн Європейського Союзу. Демографія та соціальна економіка. 2017. № 1. С. 132—144.

10. Мінімальна зарплата в Україні: сайт Міністерства фінансів України. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/min/> (дата звернення: 05.02.2022).

11. Про Державний бюджет України на 2022 рік: Закон України від 02.12.2021 № 1928-IX. Голос України. № № 237—238 від 14.12.2021.

12. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР (у редакції від 15.07.2021). Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 05.02.2022).

13. Рекун Г.П. Державне регулювання оплати праці: виклики та перспективи для України. Соціальна економіка. Вип. 53 (1). 2017. С. 120—127.

14. Ротань В.Г., Зуб І.В., Сонін О.Є. Науково-практичний коментар законодавства України про працю. 15-те вид., допов. та переробл. К.: Алерта, 2013. 686 с.

15. Ставерська Т.О., Шевчук І.Л., Гайдар С.М. Державна політика регулювання оплати праці в контексті сталого розвитку країни. Економіка і суспільство. Вип. 19. 2018. С. 1146—1152.

16. Статистична інформація. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>. (дата звернення: 05.02.2022).

17. Шифріна Н.І. Адекватність установленого рівня мінімальної оплати праці в Україні. БІЗНЕСІНФОРМ. № 2. 2021. С. 183—189.

18. Ярош Н.П. Державна політика у сфері заробітної плати. Енциклопедія державного управління: у 8 т. / наук.-ред. колегія: Ю.В. Ковбасюк (голова) та ін. Київ: НАДУ, 2011. Т. 4. 648 с.

19. Monthly minimum wages — bi-annual data. URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn\\_mw\\_cur/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_mw_cur/default/table?lang=en) (дата звернення: 05.02.2022).

References:

1. Amelin, A.O. (2017), "How will the salary change with the growth of dollar GDP", available at: <https://nv.ua/ukr/opinion/amelin/jak-bude-zminjuvatisja-zarplatanja-za-zrostanni-dolarovogo-vvp-1674348.html> (Accessed 04 Feb 2022).

2. Holosnichenko, D.I. and Dovzhyk, A.M. (2014), "Remuneration: problems and solutions", Visnyk NTUU "KPI". Politolohiia. Sotsiolohiia. Pravo: zbirnyk naukovykh prats', vol. 3/4 (23/24), pp. 185—189.

3. Dovbysh, K.K. (2017), "Principles of legal regulation of wages", Abstract of Ph.D. dissertation, Law, Kharkiv, Ukraine.

4. Verkhovna Rada of Ukraine (1996), "The Constitution of Ukraine", Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, vol. 30.

5. Karynskyj, S.S. (1963), Pravovoe rehulyrovanye zarabotnoj platy [Legal regulation of wages], Hos. yz-vo iuryd. lyt., Moscow, Russia.

6. Verkhovna Rada of Ukraine (1971), "The Labor Code of Ukraine", available at: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (Accessed 05 Feb 2022).

7. Kupina, L. (2021), "Legal regulation of guarantees of decent wages", Law. State. Technology, vol. 1, pp. 26—31.

8. Lahovs'kyj, V.V. (2017), "Statistical analysis of the dynamics of wages in Ukraine", Efektyvna ekonomika, vol. 6, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=564> (Accessed 05 Feb 2022).

9. Lopushniak, H.S. (2017), "Minimum wage: the practice of Ukraine and the experience of the European Union", Demohrafiia ta sotsial'na ekonomika, vol. 1, pp. 132—144.

10. minfin.com.ua (2022), "Minimum wage in Ukraine", available at: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/min/> (Accessed 05 Feb 2022).

11. Verkhovna Rada of Ukraine (2021), The Law of Ukraine "On the State Budget of Ukraine for 2022", Holos Ukrainy, vol. 237—238.

12. Verkhovna Rada of Ukraine (1995), The Law of Ukraine "On Remuneration of Labor", available at: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> (Accessed 05 Feb 2022).

13. Rekun, H.P. (2017), "State regulation of wages: challenges and prospects for Ukraine", Sotsial'na ekonomika, vol. 53 (1), pp. 120—127.

14. Rotan', V.H. Zub, I.V. and Sonin, O.Ye. (2013), Naukovo-praktychnyj komentar zakonodavstva Ukrainy pro pratsiu [Scientific and practical commentary on the legislation of Ukraine on labor], Alerta, Kyiv, Ukraine.

15. Stavets'ka, T.O. Shevchuk, I.L. and Hajdar, S.M. (2018), "State policy of wage regulation in the context of sustainable development of the country", Ekonomika i suspil'stvo, vol. 19, pp. 1146—1152.

16. State Statistics Service of Ukraine (2022), "Statistical information", available at: <http://www.ukrstat.gov.ua> (Accessed 05 Feb 2022).

17. Shyfrina, N.I. (2021), "Adequacy of the established level of the minimum wage in Ukraine", BIZNESINFORM, vol. 2, pp. 183—189.

18. Yarosh, N.P. (2011), "State policy in the field of wages", Entsyklopediia derzhavnoho upravlinnia [Encyclopedia of Public Administration], vol. 4, NADU, Kyiv, Ukraine.

19. Eurostat (2022), "Monthly minimum wages — bi-annual data", available at: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn\\_mw\\_cur/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_mw_cur/default/table?lang=en) (Accessed 05 Feb 2022).

Стаття надійшла до редакції 13.02.2022 р.