

## ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 331.5.024.5

DOI: <https://doi.org/10.32847/business-navigator.70-18>

**Бондаревська К.В.**

доктор економічних наук, доцент,  
професор кафедри соціального забезпечення та податкової політики  
*Університет митної справи та фінансів*

**Bondarevska Kseniia**

Doctor of Sciences (Economics), Associate Professor,  
Professor at the Department of Social Security and Tax Policy  
*University of Customs and Finance*

### ОЦІНКА БЕЗПЕКИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК ЧИННИКА ФОРМУВАННЯ ДОБРОБУТУ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

**Бондаревська К.В. Оцінка безпеки оплати праці як чинника формування добробуту населення України.** У статті проведено діагностику безпеки оплати праці за авторською методикою комплексної рейтингової оцінки у регіональному розрізі, а також визначено стратегічні напрями щодо формування стану захищеності інтересів населення у питаннях оплати праці, покликаних забезпечити гідний рівень життя громадян у перспективі післявоєнного відновлення України. З урахуванням результатів діагностики стану безпеки оплати праці визначено наявність негативних тенденцій, зокрема, суттєвий розрив між номінальною та реальною заробітною платою; зниження індексу реальної заробітної плати; значні галузеві диспропорції в оплаті праці; наявність регіональних відмінностей у рівнях безпеки оплати праці, про що засвідчили результати рейтингової оцінки, проведеної за ключовими індикаторами. Удосконалено науково-практичні підходи щодо нейтралізації проблемних явищ та загроз безпеці оплати праці на основі їх взаємозв'язку зі станом виконання функцій заробітної плати.

**Ключові слова:** оплата праці, добробут населення, безпека оплати праці, рівень життя, оцінка безпеки оплати праці, комплексна рейтингова оцінка безпеки оплати праці.

**Bondarevska Kseniia. Assessment of the salary security as a factor of the welfare of population in Ukraine.**

The article is devoted to diagnosis of the salary security according to the author's method of comprehensive rating assessment in a regional section. The strategic directions of protection of the population interests in sphere of labor payment, designed to ensure a decent standard of living of citizens in the perspective of the post-war recovery of Ukraine are also defined. Taking into account the results of the diagnosis of the state of salary security, the presence of negative trends was determined, in particular, a significant gap between the nominal and real wages; the decrease in the real wage index; the significant sectoral disparities in wages; the presence of regional differences in the levels of salary security, as evidenced by the results of the rating assessment conducted according to key indicators. Thus, the state and regional policy priorities should include: the raising the minimum social standards; the stabilization of inflationary processes due to effective monetary policy of the state; the regulation of the processes of population income differentiation taking into account the principle of social justice; the improvement of the wage indexation mechanism; the responsibility for late payment of salary; the reduction of the tax burden on the wage fund; the strengthening control over the payment of taxes and social contributions by state bodies with the aim of decriminalization of wages; the development of small and medium-sized businesses and creation of new jobs with decent wages; the improvement of the investment climate for the development of entrepreneurship. The prospects for further research in this direction are the determination of the possibilities of implementation of priorities for increasing the level of salary security and welfare of the population at the stage of post-war reconstruction of Ukraine.

**Key words:** salary, welfare of population, salary security, standard of living, salary security assessment, comprehensive rating assessment of salary security.

**Постановка проблеми.** Сучасні умови функціонування соціально-економічних відносин відзначаються високим рівнем динамічності та нестабільності роз-

витку економіки, що характеризується виникненням цілого ряду проблемних явищ – викликів, загроз і небезпек, які негативно впливають на рівень життя і добро-

бут населення. Відповідно, в реаліях сьогодення зростає значущість соціальних індикаторів і критеріїв розвитку. Наслідки пандемії COVID-19 та війни в Україні вкрай погіршили рівень добробуту населення, створивши кризову ситуацію у соціальній та економічній сферах. Все це мало прояви у катастрофічному зниженні реальних доходів населення, збільшенні рівня інфляції, знеціненні національної валюти, зростанні безробіття, скороченні фінансування соціальної сфери. Відповідні негативні тенденції в оплаті праці простежувалися ще до початку повномасштабної війни та пандемії COVID-19. Саме тому постає необхідність у комплексній діагностиці та обґрунтуванні заходів державної та регіональної політики, спрямованих на подолання кризових явищ у контексті забезпечення стану захищеності інтересів населення у питаннях оплати праці, що безпосередньо впливає на рівень та якість життя громадян.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питанням забезпечення гідної оплати праці, а також формування ефективних механізмів державної політики оплати праці присвячений цілий ряд досліджень як зарубіжних, так і вітчизняних науковців. Зокрема, варто відзначити науковий доробок таких вчених та практиків, як: О. Грішнова, О. Дороніна, Е. Лібанова, А. Павловський, Цимбалюк І.О., Уніга О.В. та інших [1; 7–9]. У той же час теоретико-методологічне обґрунтування безпеки оплати праці та визначення пріоритетів її забезпечення набуває особливої актуальності в умовах сьогодення, що і визначило мету дослідження.

**Формулювання завдання дослідження.** Метою дослідження є діагностика безпеки оплати праці за методикою комплексної рейтингової оцінки у регіональному розрізі, а також розробка стратегічних напрямів щодо формування стану захищеності інтересів населення у питаннях оплати праці, покликаних забезпечити гідний рівень життя громадян у перспективі післявоєнного відновлення України.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Безпека оплати праці є провідним чинником формування

високого рівня життя та добробуту населення. На нашу думку, безпека оплати праці являє собою захищеність інтересів населення у сфері оплати праці, що передбачає врахування факторів диференціації заробітної плати, зв'язку оплати праці з її результатами, а також зовнішніх і внутрішніх умов ведення трудової діяльності з метою дотримання принципу соціальної справедливості та формування високого рівня доходів і добробуту громадян [1]. Оплата праці являє собою вираження ціни і вартості робочої сили, та виступає регулятором попиту і пропозиції на ринку праці. Порівняльний аналіз темпів зміни індексів номінальної та реальної заробітної плати у якості однієї з ключових загроз безпеці оплати праці визначає наявність низької ціни робочої сили у поєднанні з високою вартістю життя (рис. 1).

Згідно вищенаведеної статистичної інформації, найбільший розрив між індексом номінальної та індексом реальної заробітної плати спостерігався у 2006 році (10,9 відсоткових пунктів). Ситуація дещо покращилася у 2013 році, коли індекс реальної заробітної плати дещо перевищив індекс номінальної заробітної плати. У той же час розрив між показниками номінальної та реальної заробітної плати у 2019 році знову збільшився, досягнувши 8,6 відсоткових пунктів, що визначає загальну негативну тенденцію щодо посилення загрози декомпенсації високої вартості життя реальною заробітною платою. Негативні процеси простежуються і в динаміці: протягом аналізованого періоду обидва індекси заробітних плат зазнали зниження. Нестабільність стану оплати праці засвідчує нерівномірні процеси зміни вищезгаданих показників. Так, у 2013 році індекси заробітних плат досягли найменшого свого значення, в той же час був зафіксований позитивний момент щодо деякого вирівнювання показників (індекси номінальної та реальної заробітної плати становили відповідно 107,9 % та 108,2 %) та навіть перевищення показника реальної заробітної плати, що здійснило сприятливий вплив на рівень доходів населення.

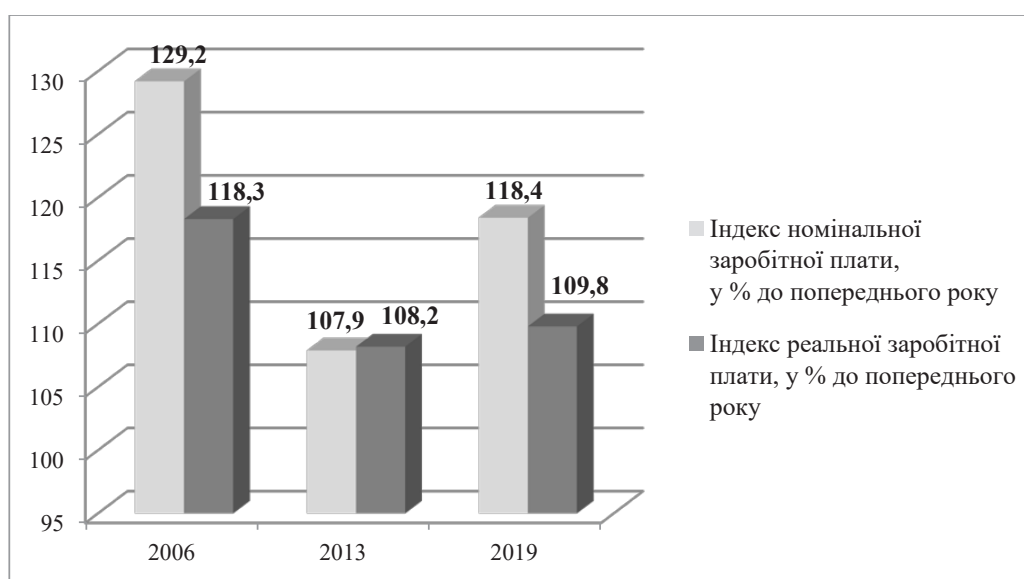


Рис. 1. Індекси номінальної та реальної заробітної плати в Україні у 2006, 2013 та 2019 роках, у % до попереднього року

Джерело: розраховано автором за даними [2]

З метою комплексної діагностики стану оплати праці в Україні вважаємо за доцільне проведення рейтингової оцінки регіонів України за основними індикаторами безпеки оплати праці згідно авторської методики [1]. Метою оцінки є ранжування регіонів України за рівнем безпеки оплати праці та визначення рейтингового показника, який засвідчує приналежність регіону до тієї чи іншої безпекової категорії (зони). Серед ключових індикаторів стану безпеки оплати праці було визначено як показники-стимулятори зростання яких здійснює позитивний вплив на рівень безпеки оплати праці, так і показники-дестимулятори, зростання яких відображається негативно. Таким чином, з метою проведення рейтингової оцінки було обрано наступні показники: середньомісячна заробітна плата, грн. (*показник-стимулятор*); індекс реальної заробітної плати, % (*показник-стимулятор*); відношення середньомісячної заробітної плати до прожиткового мінімуму на одну працездатну особу, разів (*показник-стимулятор*); відношення наявного доходу населення до валового регіонального продукту, % (*показник-дестимулятор*).

Вищезазначені індикатори безпеки оплати праці за 2018 рік відібрані для проведення попереднього аналізу та визначення еталонних значень (найбільших

(максимальних) по кожному показнику-стимулятору, та найменших (мінімальних) по показникам-дестимуляторам (табл. 1).

Показники оплати праці з 2019 року свідомо не враховувалися у процесі оцінювання, оскільки дослідження не включало оцінку параметрів безпеки оплати праці в контексті загострення відповідних ризиків у період пандемії (2020–2021 рр.) та війни (2022 р.) через їх низьку керованість і спонтанність.

Відтак, найвищий індекс реальної заробітної плати у 2018 році був зафіксований у Полтавській області (115,9 %), який було визначено у якості еталонного значення для подальших розрахунків. Еталонний показник середньомісячної заробітної плати належав м. Київ (13542 грн.), який значно перевищив загальнонаціональне значення по Україні (8865 грн.). Найбільше значення індикатора, який передбачає співвідношення середньомісячної заробітної плати до прожиткового мінімуму на одну працездатну особу, було зафіксоване у м. Київ (7,4 рази). Це свідчить про позитивні тенденції щодо перевищення темпів зростання середньомісячної заробітної плати над темпами збільшення прожиткового мінімуму та суттєво впливає на результати рейтингового оцінювання. Еталонний показник-дестимулятор щодо

Таблиця 1

## Зведені дані щодо ключових індикаторів безпеки оплати праці у 2018 році за регіонами України

Регіони	Індекс реальної заробітної плати, %	Середньомісячна заробітна плата, грн.	Відношення середньомісячної заробітної плати до прожиткового мінімуму на 1 працездатну особу, разів	Відношення наявного доходу населення до валового регіонального продукту, %
Україна	112,5	8865	4,8	69,4
Вінницька	115,5	7801	4,2	78,4
Волинська	112,7	7324	4,0	79,1
Дніпропетровська	115,8	8862	4,8	65,1
Донецька	110,2	9686	5,3	73,6
Житомирська	114,5	7372	4,0	83,8
Закарпатська	112,5	8070	4,4	99,3
Запорізька	114,8	8726	4,7	75,8
Івано-Франківська	112,5	7551	4,1	85,4
Київська	113,8	9097	4,9	58,3
Кіровоградська	112,5	7191	3,9	74,3
Луганська	111,9	7365	4,0	130,4
Львівська	112,7	8001	4,3	80,6
Миколаївська	110,3	8160	4,4	78,9
Одеська	110,5	8011	4,4	86,8
Полтавська	115,9*	8375	4,5	49,8*
Рівненська	111,6	7469	4,1	98,2
Сумська	110,6	7324	4,0	88,7
Тернопільська	113,7	6969	3,8	93,0
Харківська	110,1	7657	4,2	64,9
Херсонська	109,5	7058	3,8	94,8
Хмельницька	111,8	7346	4,0	85,0
Черкаська	111,4	7478	4,1	65,8
Чернівецька	112,7	6991	3,8	114,2
Чернігівська	111,7	6995	3,8	73,5
м. Київ	110,2	13542*	7,4*	50,8

\*еталонні значення індикаторів

Джерело: розраховано автором за даними Державної служби статистики України [3; 4; 5]

відношення наявного доходу населення до валового регіонального продукту передбачає визначення мінімального значення. Відповідний індикатор у Полтавській області засвідчив перевищення темпів зростання валового регіонального продукту над наявними доходами населення, що мало своє вираження у співвідношенні 49,8 %.

Для подальшого розрахунку рейтингової оцінки кожного з регіонів України за ключовими індикаторами безпеки оплати праці було використано формулу 1, з урахуванням того, що найвищим рейтингом характеризується регіон з мінімальним значенням  $R_i$  (регіони ранжуються від мінімальної до максимальної оцінки) [1].

$$R_i = \sqrt{\sum_{j=1}^n (1 - X_{ij})^2} = \sqrt{(1 - X_{1j})^2 + (1 - X_{2j})^2 + (1 - X_{3j})^2 + \dots + (1 - X_{nj})^2} \quad (1)$$

де  $R_i$  – рейтингова оцінка для  $i$ -го регіону;

$X_{ij}$  – стандартизовані  $j$ -показники по  $i$ -му регіону, що аналізується.

Результати рейтингової оцінки наведені на рисунку 2.

Відтак, перша позиція в рейтингу належить м. Київ, що зі значним відривом випередило інші регіони України. Це стало можливим за рахунок наявності еталонних значень по двом індикаторам-стимуляторам (середньомісячної заробітної плати та відношення середньомісяч-

ної заробітної плати до прожиткового мінімуму на одну працездатну особу), що суттєво вплинуло на результати рейтингової оцінки. Зокрема, обсяг середньомісячної заробітної плати по м. Київ у півтора рази перевищує загальний показник по Україні. Високі позиції в рейтингу також зайняли Київська, Полтавська, Дніпропетровська області. Щодо аутсайдерів рейтингу за рівнем безпеки оплати праці, у 2018 році зі значним відривом від інших до них належить Луганська та Чернівецька області. Це пояснюється найгіршим показником співвідношення наявного доходу населення та валового регіонального продукту (130,4 % та 114,2 % відповідно); низьким рівнем середньомісячної заробітної плати (7365 грн. та 6991 відповідно) та її відношення до прожиткового мінімуму (4 та 3,8 рази).

Враховуючи отримані рейтингові оцінки було здійснено розрахунок оптимальної кількості груп за формулою Стерджеса (2) та отримано 6 груп ( $m = 1 + 3,332 \lg 25 = 5,65 = 6$ ). Для розрахунку ширини інтервалу було застосовано формулу 3: ( $h = (1,743 - 0,053) / 6 = 0,28$ ).

$$m = 1 + 3,332 \lg n \quad (2)$$

де  $m$  – кількість інтервалів;  $n$  – обсяг сукупності.

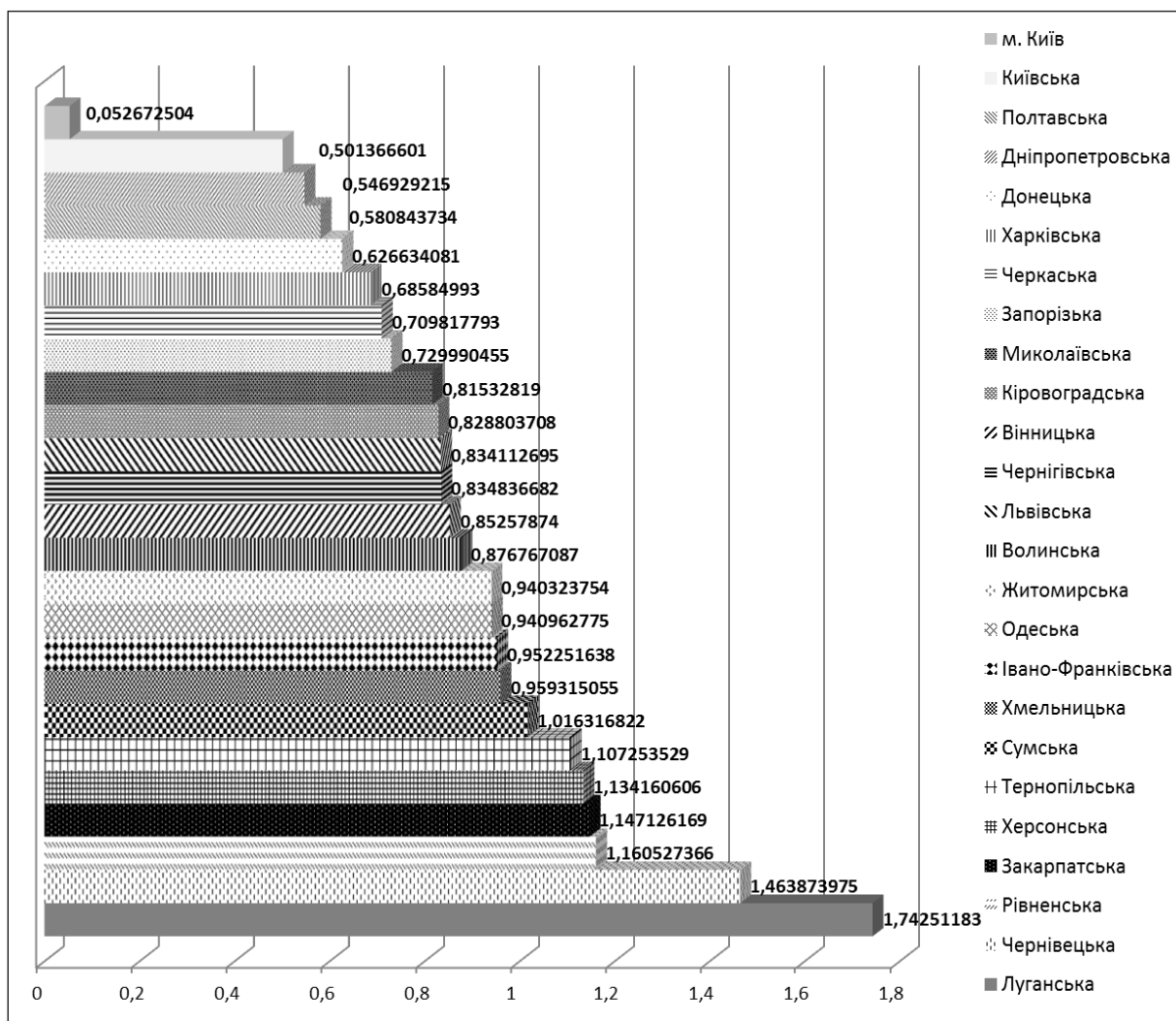


Рис. 2. Результати рейтингової оцінки рівня безпеки оплати праці за регіонами України у 2018 році

Джерело: розробка автора [1]

$$h = (x_{\max} - x_{\min}) / m \quad (3)$$

де  $x_{\max}$ ,  $x_{\min}$  – найбільше та найменше значення ознаки у сукупності [6].

З урахуванням вищенаведених розрахунків вважаємо за доцільне визначити наступні категорії (зони) регіонів за рівнем безпеки оплати праці: перша група зі значеннями рейтингових коефіцієнтів від 0,053 до 0,334 (категорія № 1: регіони з максимальним рівнем безпеки оплати праці; зона мінімального рівня загроз); друга група зі значеннями рейтингових коефіцієнтів від 0,334 до 0,616 (категорія № 2: регіони з високим рівнем безпеки оплати праці; зона низького рівня загроз); третя група зі значеннями рейтингових коефіцієнтів від 0,616 до 0,898 (категорія № 3: регіони із середнім рівнем безпеки оплати праці; зона середнього рівня загроз); четверта група зі значеннями рейтингових коефіцієнтів від 0,898 до 1,179 (категорія № 4: регіони із рівнем безпеки оплати праці, нижче за середній; зона загроз із рівнем, вище за середній); п'ята група зі значеннями рейтингових коефіцієнтів від 1,179 до 1,461 (категорія № 5: регіони із низьким рівнем безпеки оплати праці, зона високого рівня загроз); шоста група зі значеннями рейтингових коефіцієнтів від 1,461 до 1,743 (категорія № 6: регіони із мінімальним рівнем безпеки оплати праці, зона максимального рівня загроз).

Так, до категорії № 1, що враховує регіони з максимальним рівнем безпеки оплати праці та мінімальним рівнем загроз, увійшов м. Київ, що характеризується найбільш сприятливою ситуацією у сфері оплати праці, про що свідчить наявність еталонних значень досліджуваних індикаторів. Категорія № 2 включає Київську, Полтавську, Дніпропетровську області, які відзначилися високим рівнем безпеки оплати праці та увійшли до зони низького рівня загроз, посівши 2, 3 та 4 позицію відповідно у загальному рейтингу регіонів України. Серед регіонів із середнім рівнем безпеки оплати праці та середнім рівнем загроз (категорія № 3) слід відзначити 10 областей України: Донецьку, Харківську, Черкаську, Запорізьку, Миколаївську, Кіровоградську, Вінницьку, Чернігівську, Львівську, Волинську області. Категорію № 4 сформували регіони із рівнем безпеки оплати праці, нижчим за середній, а саме: Житомирська, Одеська, Івано-Франківська, Хмельницька, Сумська, Тернопільська, Херсонська, Закарпатська, Рівненська області. До категорії № 5 не увійшов жоден регіон України, в той час як до категорії № 6 були зараховані Чернівецька та Луганська області, зайнявши 24 та 25 сходинку рейтингу відповідно. Саме в цих регіонах спостерігається мінімальний рівень безпеки оплати праці та максимальний рівень загроз, пов'язаних із низькими показниками заробітної плати та їх негативним впливом на формування добробуту населення.

З урахуванням результатів діагностики стану безпеки оплати праці варто відзначити основні тенденції та проблеми розвитку даної сфери. Зокрема, це суттєвий розрив між номінальною та реальною заробітною платою, про що засвідчує рівень відповідних індексів, а також динаміка щодо зниження індексу реальної заробітної плати; значні галузеві диспропорції в оплаті праці (істотне зростання середньомісячної заробітної плати працівників в одних видах економічної діяльності та зниження в інших); наявність регіональних

відмінностей у рівнях безпеки оплати праці, про що засвідчили результати рейтингової оцінки, проведеної за ключовими індикаторами. Отже, на даний момент спостерігається орієнтація державної політики на модель дешевої робочої сили та розвиток сировинних галузей економіки, що спричиняє наявність широкого кола загроз у сфері безпеки оплати праці.

Визначаючи необхідність комплексного забезпечення соціальної безпеки на ринку праці окремої уваги потребують стратегічні заходи на державному та регіональному рівні, які покликані сформувати стан захищеності інтересів населення у питаннях оплати праці. Зниження реальних доходів населення, що має своє вираження у низькому рівні ціни робочої сили у поєднанні з високою вартістю життя, відсутність матеріальної зацікавленості працівників у результатах своєї роботи, а також соціальної справедливості в процесі формування та здійснення оплати праці, неефективний розподіл робочої сили за галузевою, територіальною, гендерною та іншими ознаками, зниження рівня платоспроможного попиту населення – все це становить серйозні загрози соціальній безпеці на ринку праці в контексті її оплати. Саме тому вкрай необхідним є комплекс заходів, спрямованих на їх подолання, який становить важливу складову стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці. Усі заходи щодо нейтралізації вищенаведених загроз, на нашу думку, доцільно поділити на п'ять напрямів, що пов'язане із фактичним невиконанням зобов'язаною платою своїх функцій: відтворювальної, стимулюючої, соціальної, регулюючої та функції формування платоспроможного попиту населення.

Першочерговими заходами щодо нейтралізації загрози низького рівня ціни робочої сили у поєднанні з високою вартістю життя є підвищення мінімальних соціальних стандартів до загальноєвропейського рівня та максимально можлива стабілізація інфляційних коливань. Варто зазначити, що наявність стабільної інфляції та зниження її рівня відіграє позитивну роль як для населення, що отримує більший розмір реальних доходів та може збільшити рівень свого добробуту, так і для держави, що позначається на прогнозованості доходів і видатків державного бюджету, і для бізнесу, в контексті створення сприятливого економічного середовища та інвестиційного клімату. Саме тому важливим у даному напрямі є проведення ефективної монетарної політики держави. Забезпечити нейтралізацію впливу зростання індексу споживчих цін на рівень реальних доходів населення також покликана індексація заробітних плат, яка здійснюється в межах Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» та Постанови КМУ «Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення». В той же час в Україні спостерігається часткове пом'якшення проблеми зниження реальної заробітної плати за допомогою механізму індексації. Погоджуємося із думкою проф. О. А. Дороніної щодо необхідності удосконалення механізму індексації заробітної плати через врахування соціально-демографічної складової (загального рівня трудового доходу, кількості утриманців у родині тощо), а також розробки та впровадження методики розрахунку прожиткового мінімуму і встановлення мінімальної заробітної плати за регіональною ознакою [7, с. 411]. На думку експерта із соціальних

питань А. Павловського, важливим є встановлення прожиткового мінімуму для працездатних осіб на основі перегляду та актуалізації наборів продуктів харчування, непродовольчих товарів та послуг, з урахуванням потреб працівників на забезпечення житлом, медичним обслуговуванням, освітою відповідно до ратифікованої Україною Конвенції МОП № 117 про основні цілі та норми соціальної політики та індексу споживчих цін [8].

В процесі підвищення мінімальних соціальних стандартів необхідним є забезпечення справедливої диференціації заробітних плат за галузевою, регіональною, гендерною, посадовою, кваліфікаційною ознаками. Зокрема, наразі максимальний обсяг заробітної плати зберігається у сфері послуг та фінансової діяльності, на противагу матеріальному виробництву. Крім того, наразі в Україні зберігається тенденція щодо непропорційного підвищення оплати праці для працівників різної кваліфікації, що спричиняє втрату соціальної справедливості у розподілі трудових доходів та наявність зрівняльного підходу, через який втрачається соціальна значимість висококваліфікованої праці в суспільстві. Знецінення інтелектуального потенціалу через зрівняння розміру трудових доходів із представниками малокваліфікованої праці має своїм наслідком не лише наявність загрози зниження рівня добробуту, а й посилення «відпливу інтелекту» за кордон. Саме тому важливим завданням держави у контексті забезпечення безпеки оплати праці є регулювання процесів диференціації доходів за допомогою інструментів макроекономічної політики, зокрема монетарного, грошово-кредитного, податкового характеру. Особливої уваги потребує вирішення проблеми заборгованості із виплати заробітної плати. Складність зазначеного питання для суб'єктів господарювання полягає у тому, що вони скорочують витрати на працю заради збереження робочих місць, а затримки у виплаті заробітної плати виникають через фінансову неспроможність своєчасного розрахунку із працівниками. У той же час функціонування підприємств, які знаходяться на межі банкрутства, стримує різке зростання рівня безробіття у національному масштабі. Економічно розвинені країни світу в свою чергу мають можливості до застосування більш жорстких методів боротьби із заборгованістю підприємств щодо заробітної плати, а саме значних штрафних санкцій з обов'язковою виплатою матеріальної шкоди працівникам. Враховуючи вимоги трудового законодавства та ратифікованої Україною Конвенції МОП № 95 «Про захист заробітної плати», доцільним є посилення відповідальності роботодавців за несвочасну виплату заробітної плати, а саме виплати пені за кожний день затримки заробітної плати та контроль за її сплатою з боку державних органів. Крім того, вважаємо за доцільне створення державного гарантійного фонду, що буде забезпечувати виплату заробітної плати у повному обсязі у випадку неплатоспроможності суб'єкта господарювання. Позитивним кроком на шляху вирішення проблеми заборгованості із виплати заробітної плати стало відкриття у 2019 році дворічного Проекту МОП «Оплата праці в Україні: технічна допомога задля подолання заборгованості із заробітної плати, встановлення мінімальної зарплати та рівного винагородження», який базується на трьох компонентах: подолання заборгованості із

виплати заробітної плати; створення механізму встановлення мінімальної заробітної плати згідно з Конвенцією МОП № 131 (про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються); забезпечення рівного винагородження за рівноцінну працю та скорочення гендерного розриву в оплаті праці [9]. Даний проект передбачає цілий ряд заходів консультативно-інформаційного характеру, а також надання всебічної допомоги у формуванні соціального діалогу, спрямованого на вирішення вищезазначених питань. Однак слід зауважити необхідність розвитку підприємницького сектора, створення сприятливих умов для залучення іноземних інвестицій у вітчизняну економіку, що буде сприяти покращенню фінансових можливостей підприємств, позитивно відобразиться на зростанні продуктивності праці та збільшенні рівня заробітної плати працівників. Важливим напрямом щодо забезпечення принципу соціальної справедливості в оплаті праці з боку держави є збільшення фінансування бюджетної сфери, зокрема освіти і науки, та охорони здоров'я, що визначатиме цінність висококваліфікованої праці та стане одним із чинників зменшення відпливу інтелекту за межі країни.

З метою легалізації тіньових доходів населення, на нашу думку, необхідним є зниження податкового навантаження на фонд заробітної плати, зокрема за рахунок зниження ЄСВ та впровадження диференційованої шкали податку на доходи фізичних осіб. Крім того, доцільним було б скасування військового збору. Все це у комплексі із посиленням контролю за здійсненням податкових платежів та соціальних внесків, а також покращенням якості адміністрування податків сприятиме детінізації оплати праці.

**Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку.** Узагальнюючи вищезазначені заходи щодо нейтралізації загроз та забезпечення безпеки оплати праці, *пріоритети* державної та регіональної політики мають бути спрямовані на:

- підвищення мінімальних соціальних стандартів, зокрема збільшення мінімальної заробітної плати та актуалізація прожиткового мінімуму до сучасних реалій життя населення та задоволення їх потреб;
- стабілізація інфляційних процесів за рахунок ефективної монетарної політики держави;
- регулювання процесів диференціації доходів населення з урахуванням принципу соціальної справедливості (рівна винагорода за рівноцінну працю, пропорційність у збільшенні трудових доходів працівників різної кваліфікації; подолання гендерних, галузевих, територіальних, професійних та кваліфікаційних диспропорцій);
- удосконалення механізму проведення індексації заробітних плат (врахування соціально-демографічної складової, зниження порогу індексації тощо);
- посилення відповідальності за несвочасну виплату заробітної плати;
- зниження податкового навантаження на фонд заробітної плати (зниження ЄСВ та впровадження диференційованої шкали податку на доходи фізичних осіб, скасування військового збору);
- посилення контролю за сплатою податків та соціальних внесків зі сторони державних органів з метою детінізації оплати праці;

– впровадження мотиваційних механізмів на рівні суб'єктів господарювання, що будуть забезпечувати зв'язок результатів праці з її оплатою;  
– забезпечення випереджаючих темпів зростання продуктивності праці над темпами збільшення середньої заробітної плати за рахунок впровадження інноваційних технологій у виробництво та управління виробничими процесами;

– розвиток малого та середнього бізнесу та створення нових робочих місць з гідною оплатою праці;  
– покращення інвестиційного клімату задля розвитку підприємництва.

Перспективами подальших досліджень у даному напрямі є визначення можливостей імплементації пріоритетів підвищення рівня безпеки оплати праці та добробуту населення на етапі післявоєнної відбудови України.

#### Список використаних джерел:

1. Бондаревська К.В. Стратегія забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України : дисертація на здобуття наук.ступеня д-ра екон. наук. Вінниця : ДонНУ імені Василя Стуса, 2021. URL: <https://abstracts.donnu.edu.ua/article/view/9734>
2. Праця України у 2019 році : статистичний збірник. Київ : Державна служба статистики України, 2020. 267 с.
3. Праця України у 2018 році : статистичний збірник. Київ : Державна служба статистики України, 2019. 242 с.
4. Доходи та витрати населення за регіонами України у 2018 році : статистичний збірник. Київ : Держкомстат України, 2019. 110 с.
5. Валовий регіональний продукт у 2018 році : статистичний збірник. Київ : Держкомстат України, 2019. 150 с.
6. Цимбалюк І.О., Уніга О.В. Методичні підходи до оцінювання розвитку ринку праці прикордонного регіону. *Причорноморські економічні студії*. 2017. Вип. 18. С. 235–240.
7. Дороніна О.А. Стратегія антикризової кадрової політики в системі забезпечення гідної праці в Україні : дис. ... докт. економ. наук. Донецьк, 2014. 446 с.
8. Павловський А. Реформа оплати праці: проблеми і перспективи. URL: <https://blog.liga.net/user/apavlovskiy/article/31535>
9. Відкрито проєкт МОП з питань оплати праці в Україні та подолання її заборгованості. URL: <https://fpo.volyn.ua/2019/03/18/vidkryto-proekt-mop-z-pytan-oplaty-pratsi-v-ukrayini-ta-podolannya-yiyi-zaborgovanosti/>

#### References:

1. Bondarevska K.V. (2021) *Stratehiia zabezpechennia sotsialnoi bezpeky na rynku pratsi Ukrainy* [Strategy of implementation of social security in the labor market of Ukraine]. (PhD Thesis), Vinnytsia: Vasyl' Stus Donetsk National University. Available at: <https://abstracts.donnu.edu.ua/article/view/9734> (in Ukrainian)
2. Pratsia Ukrainy u 2019 rotsi: statystychnyi zbirnyk (2020) [Labor of Ukraine in 2019: statistical collection]. Kyiv: Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, 267 p. (in Ukrainian)
3. Pratsia Ukrainy u 2018 rotsi: statystychnyi zbirnyk (2019) [Labor of Ukraine in 2018: statistical collection] Kyiv: Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, 242 p. (in Ukrainian)
4. Dokhody ta vytraty naselennia za rehionamy Ukrainy u 2018 rotsi: statystychnyi zbirnyk (2019) [Incomes and expenditures of the population by regions of Ukraine in 2018: statistical collection]. Kyiv: Derzhkomstat Ukrainy, 110 p. (in Ukrainian)
5. Valovyi rehionalnyi produkt u 2018 rotsi: statystychnyi zbirnyk (2019) [Gross regional product in 2018: statistical collection]. Kyiv: Derzhkomstat Ukrainy, 150 p. (in Ukrainian)
6. Tsymbaliuk I.O., Uniha O.V. (2017) *Metodychni pidkhody do otsiniuvannia rozvytku rynku pratsi prykordonnoho rehionu* [Methodical approaches to assessing the labor market development of the border region]. *Prychornomorski ekonomichni studii*, no. 18, pp. 235–240. (in Ukrainian)
7. Doronina O.A. (2014) *Stratehiia antykrizovoi kadrovoi polityky v systemi zabezpechennia hidnoi pratsi v Ukraini* [The strategy of anti-crisis personnel policy in the system of ensuring decent work in Ukraine]. (PhD Thesis), Donetsk, 446 p. (in Ukrainian)
8. Pavlovskiy A. (2018) *Reforma oplaty pratsi: problemy i perspektyvy* [Wage reform: problems and prospects]. Available at: <https://blog.liga.net/user/apavlovskiy/article/31535> (in Ukrainian)
9. Vidkryto proekt MOP z pytan oplaty pratsi v Ukraini ta podolannya yii zaborhovanosti (2019) [The ILO project on the issues of payment of labor in Ukraine and overcoming its debt was opened]. Available at: <https://fpo.volyn.ua/2019/03/18/vidkryto-proekt-mop-z-pytan-oplaty-pratsi-v-ukrayini-ta-podolannya-yiyi-zaborgovanosti/>