

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА**

Інститут інформаційних технологій в економіці

Кафедра штучного інтелекту, математичного моделювання та статистики

Освітньо-професійна програма	«Економічна кібернетика»
Галузь знань	05 «Соціальні та поведінкові науки»
Спеціальність	051 «Економіка»

Форма навчання: очна (денна)
очна (денна) / дистанційна

КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА
на тему «Статистичне оцінювання рівня та диференціації
заробітної плати в Україні»
(назва теми)

здобувача Коваленко Софії Андріївни
(ПІБ)

(підпис)

Науковий керівник: кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри Галіцина О.В.

(підпис)

**Робота допущена до захисту перед екзаменаційною комісією
з атестації здобувачів вищої освіти (ЕК)**

Завідувач кафедри: кандидат фізико-математичних наук,
професор Великоіваненко Г.І.

(підпис)

Київ 2026

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА**

Інститут інформаційних технологій в економіці

Кафедра штучного інтелекту, математичного моделювання та статистики

Освітньо-професійна програма

Економічна кібернетика

Галузь знань

05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність

051 Економіка

ПОГОДЖЕНО

Керівник проектної групи (гарант)
освітньо-професійної програми

Ольга ПРИТОМАНОВА

(підпис)

2026 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри штучного
інтелекту, математичного
моделювання та статистики

Галина ВЕЛИКОІВАНЕНКО

(підпис)

2026 р.

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ

здобувача вищої освіти

Коваленко Софії Андріївни

(прізвище, ім'я, по батькові)

очної (денної)

форми здобуття освіти

очної (денної), заочної, дистанційної

на підготовку кваліфікаційної бакалаврської роботи

на тему

«Статистичне оцінювання рівня та диференціації заробітної плати»

Тему затверджено наказом ректора Університету від «___» _____ 20__ р. № _____

Кваліфікаційна бакалаврська робота виконується на матеріалах

сайтів Національного банку України <https://bank.gov.ua/>, Державної служби статистики
<https://www.ukrstat.gov.ua/> та інших відкритих джерел.

План кваліфікаційної бакалаврської роботи

Розділ 1	Теоретичні та методичні основи оцінювання заробітної плати
Розділ 2	Аналіз сучасних тенденцій оплати праці в Україні

Об'єкт дослідження:	заробітна плата в Україні
Предмет дослідження:	Статистичні методи оцінювання рівня заробітної плати та її диференціації
Мета виконання кваліфікаційної бакалаврської роботи:	Оцінювання основних тенденцій динаміки та диференціації заробітної плати в Україні за регіонами, видами економічної та промислової діяльності та гендерною приналежністю.

Конкретні завдання, які здобувач повинен виконати для досягнення поставленої мети:

У розділі 1: 1) Визначити сутність поняття заробітної плати; 2) Розглянути функції заробітної плати та її види; 3) розглянути методичні підходи до статистичного оцінювання рівня заробітної плати та її диференціації.

У розділі 2: 1) Проаналізувати динаміку середньомісячної заробітної плати; 2) оцінити регіональні нерівності оплати праці; 3) оцінити диференціацію заробітної плати за видами економічної та промислової діяльності; 4) Оцінити гендерний розрив в оплаті праці в Україні.

Завдання підготував
науковий керівник

(підпис)

Галіцина О.В.
« ____ » _____ 2026 р.

Завдання одержав
здобувач

(підпис)

Коваленко С.А.
« ____ » _____ 2026 р.

Реферат

Кваліфікаційна бакалаврська робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, переліку використаних джерел, що містить 31 найменування на 4 сторінках. Загальний обсяг роботи складає 61 сторінку друкованого тексту, з яких 55 сторінок основної частини. Робота містить 16 рисунків та 14 таблиць.

«Статистичне оцінювання рівня та диференціації заробітної плати в Україні»

Об'єктом дослідження є заробітна плата в Україні.

Предметом дослідження є теоретичні аспекти та статистичні методи оцінювання рівня заробітної плати та її диференціації.

Мета та завдання виконання дослідження. Метою виконання кваліфікаційної бакалаврської роботи є оцінювання основних тенденцій динаміки та диференціації заробітної плати в Україні за регіонами, видами економічної та промислової діяльності і гендерною приналежністю.

Для досягнення поставленої мети було поставлено наступні завдання:

- визначити сутність поняття заробітної плати;
- проаналізувати чинники впливу на рівень оплати праці;
- розглянути функції заробітної плати та її види;
- розглянути методичні підходи до статистичного оцінювання рівня заробітної плати та її диференціації;
- проаналізувати динаміку середньомісячної заробітної плати;
- оцінити регіональні нерівності оплати праці;
- оцінити диференціацію заробітної плати за видами економічної та промислової діяльності;
- проаналізувати гендерний розрив в оплаті праці.

Теоретична, методична та практична значущість отриманих результатів. Теоретичною та методологічною основою дослідження стали загальнонаукові й спеціальні методи пізнання. У процесі дослідження було застосовано статистичні методи, зокрема: систематизації, групування, аналізу варіації та диференціації, динаміки. У роботі здійснено порівняльний аналіз динаміки середньомісячної номінальної та реальної заробітної плати, проведено оцінювання регіональних нерівностей в оплаті праці, оцінено диференціацію заробітної плати за видами економічної та промислової діяльності, а також виявлено особливості гендерної нерівності в оплаті праці. Розрахунки виконано із застосуванням програмного середовища Excel та RStudio.

Практичні результати дослідження полягають у виявленні основних тенденцій динаміки та диференціації заробітної плати в Україні, оцінюванні регіональних, галузевих і гендерних нерівностей в оплаті праці, а також у формуванні аналітичної бази для прийняття управлінських рішень щодо підвищення рівня оплати праці та зменшення соціально-економічної нерівності.

Рік виконання кваліфікаційної бакалаврської роботи – 2026.

Рік захисту роботи – 2026.

Ключові слова: рівень заробітної плати, номінальна заробітна плата, диференціація заробітної плати, показники варіації, гендерні нерівності.

В і д г у к
про кваліфікаційну бакалаврську роботу
здобувача освітньо-професійної програми «Економічна кібернетика»
«Інститут інформаційних технологій в економіці»
Коваленко Софії Андріївни
на тему: «Статистичне оцінювання рівня та диференціації
заробітної плати в Україні»

1. Актуальність теми: Оцінювання рівня та диференціації заробітної плати в Україні, що має особливе значення для розвитку регіонів країни та впливу на якість життя населення.
2. Позитивні риси кваліфікаційної бакалаврської роботи: У роботі здійснено порівняльний аналіз динаміки середньомісячної номінальної та реальної заробітної плати, проведено оцінювання регіональних нерівностей в оплаті праці, оцінено диференціацію заробітної плати за видами економічної та промислової діяльності, а також виявлено особливості гендерної нерівності в оплаті праці.
3. Наявність самостійних розробок автора: Кваліфікаційна бакалаврська робота є самостійним дослідженням, що дозволило порівняти рівень середньомісячної номінальної та реальної заробітної плати, оцінити нерівності в оплаті праці за регіонами країни, видами економічної та промислової діяльності та за гендерною ознакою.
4. Цінність теоретичних висновків та практичних рекомендацій: Результати дослідження обумовлюють практичну значущість роботи, що визначається у доцільності використання запропонованого інструментарію для визначення рівня та якості життя населення.
5. Наявність недоліків: Кваліфікаційна бакалаврська робота містить незначну кількість недоліків стилістичного характеру, які не впливають на загальну якість виконаної роботи.
6. Загальна оцінка кваліфікаційної бакалаврської роботи та її допущення до захисту перед ЕК: Тема роботи розкрита, основні положення та висновки достатньо обґрунтовані. Рівень виконання кваліфікаційної бакалаврської роботи позитивний. Робота Коваленко Софії Андріївни на тему «Статистичне оцінювання рівня та диференціації заробітної плати в Україні» може бути допущена до захисту перед ЕК і заслуговує позитивної оцінки.

Науковий керівник доцент кафедри штучного інтелекту, моделювання та статистики к.е.н.
доцент

(підпис)

Галіцина О.В.
(прізвище, ініціали)

“ ” _____ 2026 р.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОЦІНЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ	6
1.1 Сутність поняття заробітної плати	6
1.2 Функції заробітної плати та її види	11
1.3 Методичні підходи до статистичного оцінювання рівня заробітної плати та її диференціації	16
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СУЧАСНИХ ТЕНДЕНЦІЙ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	21
2.1 Аналіз динаміки середньомісячної заробітної плати в Україні	21
2.2 Оцінювання нерівностей оплати праці за регіонами країни	27
2.3 Диференціація заробітної плати за видами економічної та промислової діяльності	38
2.4 Оцінювання гендерних нерівностей в оплаті праці в Україні	50
ВИСНОВКИ	55
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	58

ВСТУП

Актуальність теми. Заробітна плата є однією з основних соціально-економічних категорій. Для працюючого населення вона є основним, а часто й єдиним джерелом доходу, тому має суттєве значення в житті переважної більшості громадян. Реальний рівень заробітної плати безпосередньо впливає на матеріальний добробут населення.

Гідна оплата праці відіграє ключову роль у забезпеченні належного рівня життя, підтриманні працездатності та життєвої активності працівників. Вона є важливим чинником особистісного розвитку та соціальної інтеграції. Крім того, справедлива та конкурентоздатна заробітна плата стимулює зростання продуктивності праці, підвищення професійної кваліфікації та відповідального ставлення до виконання трудових обов'язків.

Високий рівень заробітної плати підкреслює значущість праці, підвищує її соціальний престиж і сприяє зменшенню соціального напруження, викликаного почуттям економічної нерівності та несправедливості. І навпаки, низька заробітна плата обмежує купівельну спроможність населення та створює значні перешкоди для розвитку внутрішнього ринку, що, в результаті, уповільнює економічне зростання країни.

Економічна модель, яка базується на дешевій робочій силі, не здатна забезпечити сталий розвиток. Вона не сприяє достатньому рівню споживання, ефективному інвестуванню капіталу й негативно позначається на якісному відтворенні трудових ресурсів через нестачу фінансування охорони здоров'я, освіти та соціального забезпечення. Коли праця гідно оцінюється, а працівники отримують справедливу винагороду, це формує міцну основу для стабільного

соціально-економічного розвитку, підвищення якості життя й укріплення національної економіки в довгостроковій перспективі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання, що пов'язані з функціонуванням ринку праці загалом, та дослідження оплати праці зокрема ставали предметом глибокого вивчення з боку провідних українських науковців, серед яких: Бараник З. П., Богиня Д. П., Грішнова О. А., Колот А. М., Лібанова Е. М., Петрова І. Л. Проте, незважаючи на вагомі наукові дослідження, бракує комплексного статистичного аналізу, який би поєднував аналіз сучасних тенденцій, аналіз варіації, оцінювання диференціації заробітної плати за регіонами, видами економічної та промисловості діяльності, а також гендерними нерівностями.

Мета і завдання дослідження. Метою виконання кваліфікаційної бакалаврської роботи є оцінювання основних тенденцій динаміки та диференціації заробітної плати в Україні за регіонами, видами економічної та промислової діяльності і гендерною приналежністю.

Для досягнення поставленої мети було поставлено наступні завдання:

- визначити сутність поняття заробітної плати;
- проаналізувати чинники впливу на рівень оплати праці;
- розглянути функції заробітної плати та її види;
- розглянути методичні підходи до статистичного оцінювання рівня заробітної плати та її диференціації;
- проаналізувати динаміку середньомісячної заробітної плати;
- оцінити регіональні нерівності оплати праці;
- оцінити диференціацію заробітної плати за видами економічної та промислової діяльності;
- проаналізувати гендерний розрив в оплаті праці.

Об'єктом дослідження є заробітна плата в Україні.

Предметом дослідження є теоретичні аспекти та статистичні методи оцінювання рівня заробітної плати та її диференціації.

Теоретична та практична значущість отриманих результатів. Теоретичною та методологічною основою дослідження стали загальнонаукові й спеціальні методи пізнання. У процесі дослідження було застосовано статистичні методи, зокрема: систематизації, групування, аналізу варіації та диференціації, динаміки. У роботі здійснено порівняльний аналіз динаміки середньомісячної номінальної та реальної заробітної плати, проведено оцінювання регіональних нерівностей в оплаті праці, оцінено диференціацію заробітної плати за видами економічної та промислової діяльності, а також виявлено особливості гендерної нерівності в оплаті праці. Розрахунки виконано із застосуванням програмного середовища Excel та RStudio.

Інформаційною базою дослідження стали чинні нормативні та правові документи, методологічні положення та офіційні статистичні дані, опубліковані Державною службою статистики України, наукові праці провідних українських вчених.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОЦІНЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

1.1 Сутність поняття заробітної плати

Заробітна плата є ключовою та складною соціально-економічною категорією. Для переважної більшості населення вона являється основним джерелом доходу, а її реальний рівень є визначальним чинником їхнього матеріального добробуту. Заробітна плата відіграє ключову роль для працюючих у забезпеченні життєвих потреб, підтримці життєдіяльності та працездатності. Гідна заробітна плата сприяє підвищенню мотивації до праці, підвищує роль праці та зменшує соціальну напругу в суспільстві. Низька вартість праці стримує розвиток внутрішнього ринку та уповільнює економічні процеси в країні. Економіка, яка спирається на дешеву робочу силу, не здатна забезпечити високий рівень споживання, ефективного накопичення капіталу та якісного відновлення трудових ресурсів.

При аналізі заробітної плати, перш за все, необхідно визначити її сутність, розглянути функції, які вона виконує, та розглянути чинники, що впливають на її рівень.

Згідно Закону України «Про оплату праці», «заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства» [1].

Багато науковців, що досліджують питання оплати праці, наводять своє трактування категорії «заробітна плата».

Колектив авторів під керівництвом Колота А. в науковій праці [2] трактує заробітну плату як економічну категорію, що відображає відносини між роботодавцем та найманим працівником щодо розподілу новоствореної вартості. Також розглядають заробітну плату як елемент ринку праці, що фактично є ціною, за яку працівник пропонує свою робочу силу [2].

В монографії під редакцією Петрової І. [3] зазначено, що заробітна плата являє собою ціну, яка сплачується робітнику за використання його праці [3].

Кушовська О.В. вважає, що заробітна плата являє собою грошову форму вираження вартості та ціни товару «робоча сила» та частково результативності її функціонування відповідно до виконуваних нею функцій [4].

На думку Калини А., заробітна плата являє собою грошову частину доданої вартості, яка розподіляється між працівниками відповідно до кількості та якості витраченої ними праці [5].

Іваницька С.Б. та Галайда Т.О. розглядають заробітну плату з двох позицій. З точки зору найманого працівника, це основна складова його трудового доходу, отримана за реалізацію своєю здатності до праці та призначена для забезпечення відтворення робочої сили. З позиції ж підприємця, заробітна плата являється елементом витрат виробництва, та, водночас, виступає головним інструментом матеріального стимулювання працівників для досягнення високих результатів праці [6].

У своїй праці [7] Грішнова О. також аналізує категорію «заробітна плата» з різних позицій. З позиції економічної теорії, автор визначає заробітну плату як економічну категорію, яка відображає відносини між роботодавцем та працівником щодо розподілу новоствореної вартості. На її думку, в умовах ринку заробітна плата є елементом ринку праці, що формується внаслідок взаємодії попиту та пропозиції праці, відображаючи ринкову вартість використання найманої праці [7]. З позиції економіки праці, Грішнова О. розглядає заробітну плату як винагороду або

заробіток у грошовій формі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану роботу або за роботу, яку належить виконати, згідно трудовому договору [7].

Можна сказати, що заробітна плата відображає результати трудової діяльності працівника, а її розмір формується з огляду на необхідні витрати для відновлення його працездатності та під впливом попиту на робочу силу, що існує на ринку праці.

Як зазначає Гончаренко Н.Г., заробітна плата залежить від продуктивності та якості праці, а також налагодженої системи її формування, що сприяє належному (справедливому) розподілу створеної у виробництві доданої вартості (доходу) та запобігає негативному впливу завищеної/заниженої заробітної плати, на соціально-економічні індикатори, такі як: ціни, споживчий попит, бюджети, національну валюту та структурні зміни [8].

Низький рівень заробітної плати може спричинити цілу низку негативних наслідків, таких як:

- втрата мотивації до праці, що в результаті призведе до зниження трудової активності та неефективного використання трудових ресурсів, а також зниження ролі праці в житті економічно активної людини;
- неповноцінне відтворення трудових ресурсів, що може погіршити як кількісні, так і якісні характеристики людського капіталу;
- загострення недовіри між людьми, економічними суб'єктами, що, в результаті, спричинить формування дисгармонійних соціально-трудова відносин;
- зростання бідності серед працюючого населення, що створює бар'єри для економічного розвитку, та стають загрозою економічній та соціальній безпеці країни [9]. За значних масштабів бідності виникає замкнене коло: низький рівень доходів – незначна купівельна спроможність – низький попит на товари та послуги – скорочення внутрішнього ринку [9, с. 13];
- зниження конкурентоспроможності компаній, галузей та національної економіки в цілому;

- зростання корупції в країні, особливо в державному секторі, коли працівники не отримують гідної зарплати, вони вдаються до пошуку додаткових джерел доходу, в тому числі і нелегальних;
- зростання невдоволення владою та якістю взаємодії з владними структурами.

Аналізуючи думки науковців, можна стверджувати, що низький рівень заробітної плати загрожує економічній та соціальній безпеці країни.

Водночас, слід розуміти, що основні причини низьких доходів працюючого населення, а саме – заробітної плати, слід пов'язувати, передусім, з поточним станом національної економіки та ефективністю механізмів державного регулювання, рівнем конкурентоспроможності економіки, а також недосконалість соціально-трудових відносин. Цю проблему загострила ще повномасштабна військова агресія Росії проти України, що призвело до значного падіння економічної активності населення, втрату робочих місць, руйнування інфраструктури, а в результаті – посилення фінансової нестабільності населення України.

В цьому контексті доцільно більш детально проаналізувати чинники впливу на рівень заробітної плати. Комплексний аналіз цих чинників дозволить краще зрозуміти механізми формування заробітної плати та з'ясувати причини її диференціації.

Колектив авторів у науковій праці [4] виокремлюють чинники безпосереднього, опосередкованого, прямого та оберненого впливу та наводять класифікацію чинників, що впливають на рівень оплати праці. Відповідно до цієї класифікації, чинники розподіляють за кількома критеріями:

1. За інтересами суб'єкта (працівника, суб'єкта господарювання та держави): чинники макрорівня, чинники проміжного рівня та мікрорівня.
2. За характером впливу на рівень оплати праці: зовнішні та внутрішні чинники.
3. За належністю до певної сфери суспільного життя: економічні та неекономічні чинники.

4. За характером взаємозв'язку з рівнем оплати праці: прямі та непрямі чинники.
5. За ступенем залежності від волі та свідомості індивіда: об'єктивні та суб'єктивні чинники.
6. За способом виразу впливу: кількісні чинники та якісні.
7. За терміном дії на рівень оплати праці: короткотермінові чинники та довготермінові чинники [4].

В науковій статті Луняк І.В. [10] також представлено класифікацію чинників впливу на розмір заробітної плати, в якій автором виокремлено внутрішні та зовнішні чинники на макро- та мікрорівнях. В свою чергу, внутрішні чинники класифіковані на політико-інституційні, економічні, організаційні та соціальні [10].

Автором до зовнішніх чинників віднесено наступні: «...глобалізація та економічна інтернаціоналізація економіки; посилення конкуренції; міжнародний розподіл праці, поглиблення спеціалізації праці та економічну ситуацію в світі» [10].

Внутрішні чинники включають:

а) політико-інституційні – «...політику державного регулювання заробітної плати; нормативно-правову базу оплати праці; політичну стабільність; розвиток підприємництва, малого бізнесу, самостійної зайнятості тощо; охорону довкілля» [10];

б) економічні – «...стратегічний розвиток країни; інвестиційну та інноваційну політику країни; монетарну, бюджетну та фіскальну політики; продуктивність праці» [10];

в) організаційні – «...структурну перебудову (галузеві зміни); науково-технічний рівень виробництва; приватизацію власності; зміст, характер і умови праці; організаційну культуру підприємства, кадрову політику, систему оплати праці» [10];

г) соціальні – «...демографічну ситуацію; соціальну політику; розвиток соціального партнерства; взаємовідносини найманих працівників і роботодавців; освітньо-кваліфікаційний рівень робочої сили» [10].

Пижова М.О. в статті [11] розглядає дві групи чинників впливу на рівень заробітної плати – ринкові та неринкові або соціально-правові. До першої групи (ринкові чинники) автор відносить: «...зміну попиту та пропозиції на ринку товарів і послуг, при виробництві яких використовується дана праця; корисність ресурсу підприємця; еластичність попиту на працю за ціною; взаємозамінність ресурсів; зміну цін на споживчі товари і послуги» [11].

До другої групи (неринкові чинники) автор включає: «...заходи державного регулювання, пов'язані з встановленням мінімальної заробітної плати, мінімального посадового окладу, прожиткового мінімуму; політику профспілок; кінцеві результати діяльності підприємства і особистий трудовий внесок працівника; наявність системи гарантій реалізації прав працівників на справедливую оплату праці» [11].

Резюмуючи, можна зробити висновок, що розмір заробітної плати формується під впливом багатьох чинників – як зовнішніх, так і внутрішніх, як економічних, так і соціально-демографічних. Комплексний вплив цих чинників обумовлює значні міжрегіональні нерівності в оплаті праці, диференціацію заробітної плати за видами економічної діяльності, промислової діяльності, окремими соціальними групами населення, гендерні нерівності.

Рівень заробітної плати є не лише економічним показником, а й ключовим чинником, що визначає рівень та якість життя населення. Від розміру заробітної плати залежать можливості людини забезпечувати себе базовими потребами, реалізувати свій освітній та професійний потенціал, підтримувати фізичне та психологічне здоров'я, забезпечити культурний розвиток. Окрім того, заробітна плата являється основою для формування пенсії, що, відповідно, впливає на соціальний стан людини в похилому віці.

1.2 Функції заробітної плати та її види

Соціально-економічний розвиток суспільства значною мірою залежить від рівня оплати праці, тому на заробітну плату покладено цілу низку ключових функцій, які вона має виконувати. Багато науковців в своїх працях розглядають функції заробітної плати та виокремлюють чотири основні – відтворювальну, стимулюючу, регулюючу та соціальну [7, 10, 12, 13].

Відтворювальна функція заробітної плати полягає у забезпеченні умов, що необхідні для відновлення фізичних, професійно-кваліфікаційних та духовних ресурсів населення [10]. Значною мірою ця функція важлива для працюючого населення. Вона тісно пов'язана з механізмами державного регулювання в частині встановлення розмірів соціальних стандартів і гарантій (мінімальної заробітної плати, прожиткового мінімуму).

Стимулююча функція – засіб впливу на кількісні і якісні результати праці. Ця функція реалізується через встановлення залежності розміру заробітної плати від особистого внеску працівника і колективних трудових результатів підприємства [10]. Зацікавленим в реалізації цієї функції, насамперед, є роботодавець, оскільки, запроваджуючи на своєму підприємстві ефективні системи оплати праці, в тому числі преміювання працівників, він може досягнути бажаного рівня прибутку.

На стимулюючу функцію заробітної плати впливають внутрішні фактори – зв'язок між результатами праці та її оплатою, а також структура заробітної плати (тарифні ставки, надбавки, премії тощо) та зовнішні фактори – зміни в управлінні, організаційних формах виробництва, відповідність попиту та пропозиції на товари і послуги, а також подолання джерел нетрудових доходів [10].

Регулююча функція полягає в її здатності впливати на розподіл та перерозподіл трудових ресурсів за видами економічної діяльності, рівнем кваліфікації, спеціалізацією та якістю робочої сили. Завдяки цій функції регулюється рівень оплати праці залежно від ситуації на ринку праці, відбувається розподіл працівників між галузями, регіонами, підприємствами з урахуванням попиту та пропозиції на ринку праці. Ця функція є особливо важливою для державних органів, оскільки вона забезпечує збалансований розвиток економіки та сприяє підвищенню ефективності використання трудових ресурсів країни.

Соціальна функція спрямована на забезпечення соціальної справедливості шляхом зменшення нерівностей в оплаті праці. Вона відіграє значну роль в підтримці соціальної стабільності та зменшенні напруги в суспільстві. Ця функція може слугувати інструментом боротьби з бідністю працюючого населення, а також сприятиме формуванню гідного рівня життя населення.

Деякі дослідники з цього питання, окрім обґрунтування цих чотирьох основних функцій, виокремлюють ще деякі функції заробітної плати.

Грішнова О.А. в навчальному посібнику [14] розглядає ще оптимізаційну функцію та функцію формування платоспроможного попиту населення.

Оптимізаційна функція спрямована на забезпечення ефективного використання трудових ресурсів та спрямована на підвищення мотивації до праці, стимулів до підвищення ефективності праці, зниження плинності кадрів, а також досягнення раціонального співвідношення між витратами на оплату праці та отриманим результатом.

Функція формування платоспроможного попиту населення полягає в тому, що рівень заробітної плати впливає на обсяг внутрішнього споживання, економічну активність населення. Очевидно, чим вищий рівень заробітної плати, тим більший попит населення в товарах та послугах, що, відповідно, стимулює виробництво та сприяє економічному зростанню.

В науковій статті [10] автором запропоновано додати ще структурну та захисну функції.

Структурна функція спрямована на сприяння прогресивним структурним змінам в економіці. Вона полягає у стимулюванні переходу робочої сили у високотехнологічні, інноваційні та соціально важливі галузі. Таким чином відбувається перерозподіл робочої сили на користь галузей із вищою продуктивністю, наукомістких та соціально-орієнтованих виробництв [10]. Тобто, заробітна плата виступає чинником підвищення технологічного рівня економіки та ефективності використання робочої сили.

Захисна функція заробітної плати спрямована на захист національного ринку та різних соціальних груп [10]. Вона забезпечує захист працівників,

підтримуючи достатній рівень оплати праці, що дозволяє зберегти трудовий потенціал країни. Високий рівень заробітної плати сприятиме зміцненню внутрішнього ринку, підвищенню якості життя, зниженню відтоку кадрів за кордон, а також створює передумови для соціальної стабільності.

Таким чином, детальний аналіз функцій заробітної плати підтверджує її значну роль в соціально-економічних відносинах та в економіці країни в цілому.

Розглядаючи види заробітної плати, варто зазначити, що для збору, аналізу та обробки статистичних даних щодо оплати праці Державна служба статистики України використовує певну класифікацію видів заробітної плати. У подальшому це дозволить краще зрозуміти, які саме показники є ключовими для аналізу та як структура заробітної плати відображається в офіційній статистичній інформації.

В Законі України «Про оплату праці» [1] наведене визначення основної та додаткової заробітної плати.

Основна заробітна плата – «винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці... Встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців» [1].

Додаткова заробітна плата – «винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій» [1].

Рівень заробітної плати визначається співвідношенням номінальної і реальної заробітної плати.

В Методиці розрахунку індексів реальної заробітної плати [15] визначено показник «номінальна заробітна плата – нарахування працівникам у грошовій і натуральній формі за відпрацьований час або виконану роботу: тарифні ставки (посадові оклади), премії, доплати, надбавки, а також інші види оплати за відпрацьований час. Вона також включає обов'язкові відрахування із заробітної плати працівників: податок на доходи фізичних осіб, військовий збір» [15].

Під реальною заробітною платою розуміють обсяг товарів та послуг, які працівник може придбати за свою номінальну заробітну плату в поточному періоді,

враховуючи зміни цін в порівнянні з базисним періодом. Тобто, реальна заробітна плата відображає фактичну купівельну спроможність заробітної плати [15].

Індекс споживчих цін – це показник, який характеризує зміни в часі загального рівня цін на товари та послуги, які купує населення для невиробничого споживання. Він є показником зміни вартості фіксованого набору споживчих товарів та послуг поточного періоду порівняно з базисним [15].

Динаміка змін індексів споживчих цін та рівня реальної заробітної плати демонструє взаємозв'язок між купівельною спроможністю населення та інфляційними процесами, що відображається співвідношенням індексів номінальної заробітної плати та індексом споживчих цін.

Відповідно Методологічним поясненням [15], індекс номінальної заробітної плати характеризує зміну розміру нарахованої заробітної плати працівників у звітному періоді порівняно з базисним.

Індекс реальної заробітної плати – характеризує зміну купівельної спроможності номінальної заробітної плати у звітному періоді порівняно з базисним під впливом зміни цін на товари й послуги та ставок податку з доходів фізичних осіб і обов'язкових відрахувань [16].

Державна служба статистики України використовує такі показники як:

- середньомісячна (номінальна) заробітна плата (щоб визначити середньомісячну номінальну заробітну плату потрібно поділити весь нарахований фонд оплати праці штатних працівників на їхню середньооблікову кількість) [15];
- середня (номінальна) заробітна плата за відпрацьовану годину (визначається діленням обсягу фонду оплати праці штатних працівників на загальну кількість відпрацьованих ними годин) [15];
- індекс реальної заробітної плати (розраховується як відношення індексу номінальної заробітної плати (без податків) до індексу споживчих цін):

$$I_{t/0}^{рзп} = \frac{I_{t/0}^{нзп}}{I_{t/0}^{ц}} \quad (2.1)$$

де $I_{t/0}^{\text{нзп}}$ – індекс нарахованої номінальної зарплати «нетто» у поточному періоді порівняно з базисним;

$I_{t/0}^{\text{ц}}$ – індекс споживчих цін поточного періоду порівняно з базисним [15].

Також, в Законі України [1] визначено мінімальну заробітну плату – «це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці» [1].

1.3 Методичні підходи до статистичного оцінювання рівня заробітної плати та її диференціації

Аналіз рівня динаміки та диференціації заробітної плати будемо проводити за наступними етапами: на першому етапі проаналізуємо динаміку середньомісячної заробітної плати в Україні, на другому – проведемо оцінювання нерівностей оплати праці за регіонами; на третьому – здійснимо оцінювання диференціації заробітної плати за видами економічної та промислової діяльності і на останньому, четвертому етапі, проаналізуємо гендерні нерівності в оплаті праці в Україні. На кожному з етапів будемо застосовувати такі статистичні методи, що забезпечать глибокий та всебічний аналіз.

Аналіз динаміки здійснюється за допомогою аналітичних показників (базисних та ланцюгових). В роботі при аналізі динаміки середньомісячної заробітної плати в Україні будемо використовувати ланцюгові показники, такі як:

- абсолютний приріст [17]:

$$\Delta_t = y_t - y_{t-1}, \quad (2.2)$$

де y_t – поточний рівень;

y_{t-1} – попередній рівень;

- коефіцієнт росту [17]:

$$K_t = \frac{y_t}{y_{t-1}}, \quad (2.3)$$

- темп приросту [17]:

$$T_t = 100 \cdot (K_t - 1). \quad (2.4)$$

За формулою середньої геометричної будемо розраховувати середні темпи зростання:

$$\bar{K} = \sqrt[n]{K_1 \cdot K_2 \cdot K_3 \cdot \dots \cdot K_n}, \quad (2.5)$$

де $K_1 K_2 \dots K_n$ – ланцюгові темпи зростання,

n – кількість рівнів ряду динаміки.

Середній темп приросту:

$$\bar{T} = 100(\bar{K} - 1). \quad (2.6)$$

Для аналізу варіаційних рядів розподілу розрахуємо показники центру розподілу, показники варіації та диференціації.

Характеристиками центру розподілу є середнє значення, мода та медіана. Для наочного відображення центру розподілу побудуємо Ящик з вусами (Box-plot). Для цього будемо використовувати дані щодо розмірів середньомісячної заробітної плати та кількості штатних працівників. Це дасть нам чітке уявлення про основні характеристики набору даних:

- мінімальне значення (найменше спостережуване значення);
- перший квартиль Q_1 (значення, нижче якого знаходиться 25% даних);
- медіана (значення ознаки, що ділить сукупність на дві рівні частини);
- середнє значення ознаки (зважене);
- третій квартиль Q_3 (значення, нижче якого знаходиться 75% даних);
- максимальне значення (найбільше спостережуване значення).

Окрім цих основних характеристик на графіку можемо побачити викиди – аномальні значення, які значно відрізняються від основного масиву даних. Викидом є значення, яке віддалене від Q_1 або Q_3 на відстань, що перевищує 1,5 міжквартильних розмахів [18] (міжквартильний розмах $IQR = Q_3 - Q_1$). На графіку викиди позначаються окремими точками, що розташовані за межами «вусів».

Для оцінки розсіювання центральної частини розподілу використовують середнє кватильне відхилення [17], яке ігнорує крайні значення. Розраховується за формулою:

$$\bar{Q} = \frac{Q_3 - Q_1}{2}. \quad (2.7)$$

Для вимірювання варіації доцільним є розрахунок таких показників як: середнє квадратичне відхилення та квадратичний коефіцієнт варіації.

Середнє квадратичне відхилення розраховується за формулою [19]:

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{x})^2 \cdot f}{\sum f}}. \quad (2.8)$$

Квадратичний коефіцієнт варіації:

$$V_\sigma = \frac{\sigma}{\bar{x}} \cdot 100\%, \quad (2.9)$$

Якщо $V_\sigma < 33\%$, то сукупність вважається однорідною [17].

Щоб визначити напрям та міру скошеності розподілу, розраховують коефіцієнт асиметрії:

$$A_s = \frac{\bar{x} - Me}{\sigma}. \quad (2.10)$$

Якщо $A_s > 0$ – асиметрія правостороння, при $A_s < 0$ – асиметрія лівостороння. За модулем значення визначають міру скошеності: до 0,25 – рівень асиметрії низький; від 0,25 до 0,5 – середній рівень асиметрії; більше 0,5 – високий рівень асиметрії [18].

Для візуалізації розподілу побудуємо QQ-графік розподілу (квантильно-квантильний графік розподілу), який дасть змогу оцінити, наскільки емпіричний розподіл відповідає теоретичному (нормальному) розподілу. Вісь X представляє собою квантілі нормального розподілу, вісь Y – фактичні дані про заробітну плату, що відсортовані за зростанням. Кожна точка на графіку відповідає парі квантилю – теоретичному квантилю та фактичному. Пряма лінія на графіку відображає очікувану залежність, якщо фактичні дані ідеально відповідають теоретичному розподілу. При нормальності розподілу точки мають розташовуватись вздовж цієї прямої лінії. Якщо ж точки значно відхиляються від прямої, це свідчить про те, що

розподіл вибірки відрізняється від теоретичного розподілу. Характер відхилень дає інформацію про важкі «хвости», асиметрію.

Для більш точного визначення, наскільки сильно фактичні дані відхиляються від нормального розподілу, необхідно провести статистичні тести на нормальність, такі як: тест Шапіро-Вілка, тест Ліллієфорса (Колмогорова-Смірнова) та тест Андерсона-Дарлінга.

Найважливішим результатом тесту є значення p-value. Порівнюючи p-value з рівнем значущості $\alpha = 0,05$ приймається рішення щодо прийняття, або відхилення нульової гіпотези. Якщо значення p-value перевищує 0,05, то немає достатньо статистичних доказів для відхилення нульової гіпотези. Тобто, не можемо стверджувати, що фактичний розподіл значно відрізняється від нормального. Якщо ж значення p-value менше 0,05, то є достатньо доказів для відхилення нульової гіпотези, тобто фактичний розподіл значно відрізняється від нормального розподілу.

Для візуалізації даних побудуємо графік щільності ймовірності розподілу (Density Plot), який дасть візуальне уявлення про форму розподілу. Вісь X відображатиме фактичні дані щодо заробітної плати, вісь Y – оцінку щільності. Найвищі значення вказують на значну концентрацію спостережень у відповідному діапазоні заробітної плати. Крива показує плавну оцінку розподілу, а зафарбована область під кривою підкреслює цей розподіл.

Для оцінювання ступеня диференціації використовують такі коефіцієнти:

- коефіцієнт диференціації [17]:

$$K_d = \frac{Q_3 - Q_1}{Q_3 + Q_1} \cdot 100\%; \quad (2.11)$$

- коефіцієнт децильної диференціації (відношення дев'ятого дециля до першого) [17]:

$$K_D = \frac{D_9}{D_1}; \quad (2.12)$$

- коефіцієнт квінтильної диференціації (відношення четвертого квінтиля до першого) [17]:

$$K_q = \frac{q_4}{q_1}. \quad (2.13)$$

Для оцінювання диференціації проведемо квінтільне групування, тобто розподілимо сукупність на п'ять однакових груп працівників (20% працюючих) та розрахуємо значення кожного квінтиля за формулою [17]:

$$q_i = x_{qi} + h_{qi} \frac{w_{qi} \sum f_i - S_{f_{qi-1}}}{f_{qi}}, \quad (2.14)$$

де x_{qi} та h_{qi} – нижня межа та крок квінтільного інтервалу;

w_{qi} – частка одиниць, що відповідає такому квінтілью (0,2; 0,4; 0,6; 0,8);

$S_{f_{qi-1}}$ – кумулятивна частота передквінтільного інтервалу;

f_{qi} – частота квінтільного інтервалу.

Таким чином, нами розглянуто широкий спектр методів статистичного аналізу, що будуть застосовуватися для дослідження рівня, динаміки і диференціації заробітної плати. Використання цих методів дозволить провести комплексний аналіз заробітної плати, виявити основні тенденції та особливості оплати праці в Україні.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СУЧАСНИХ ТЕНДЕНЦІЙ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

2.1 Аналіз динаміки середньомісячної заробітної плати в Україні

Першим етапом буде проведення аналізу динаміки номінальної середньомісячної заробітної плати в Україні (табл.2.1).

Таблиця 2.1 – Зміна рівня середньомісячної заробітної плати в Україні за період 2015-2024 рр.

Рік	Середньомісячна заробітна плата, грн	Абсолютний приріст (ланц.), грн	Коефіцієнт росту (ланц.)	Темп приросту (ланц.), %
2015	4195	-	-	-
2016	5183	988	1,236	23,6
2017	7104	1921	1,371	37,1
2018	8865	1761	1,248	24,8
2019	10497	1632	1,184	18,4
2020	11591	1094	1,104	10,4
2021	14014	2423	1,209	20,9
2022	14847	833	1,059	5,9
2023	17442	2595	1,175	17,5
2024	21473	4031	1,231	23,1

Джерело: розраховано автором за даними [16]

Як видно з табл. 2.1, в Україні протягом досліджуваного періоду спостерігається зростання середньомісячної заробітної плати. За десять років вона зросла в 5,11 рази. Найбільше зростання відбулось у 2017 році в порівнянні з 2018 роком (37,1%). Починаючи з 2019 року відбувається сповільнення темпів зростання. Найменше зростання – у 2020 році (10,4%) та 2022 році (5,9%), що пов'язано, відповідно, з пандемією COVID-19 та повномасштабним вторгненням Росії в Україну. У 2023 році можемо спостерігати відновлення та прискорення зростання заробітної плати (17,5%) і вже у 2024 році темп приросту заробітної плати становив 23,1%.

Динаміку номінальної середньомісячної зарплати за останні десять років представлено на рис. 2.1.

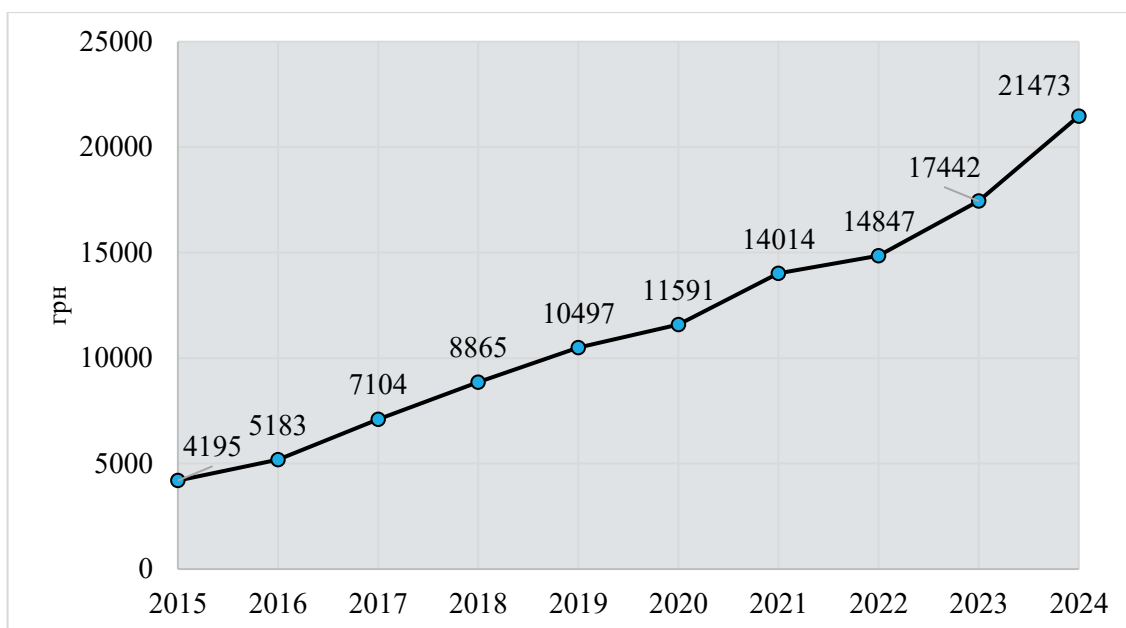


Рисунок 2.1 – Динаміка рівня середньомісячної заробітної плати у 2015- 2024 рр.

Джерело: побудовано автором за даними [16]

Проте, із підвищенням номінальної заробітної плати спостерігається зростання індексу споживчих цін, що, в свою чергу, відбивається і на розмірі реальної заробітної плати.

Динаміку індексів споживчих цін та індексів реальної заробітної плати наведено в табл. 2.2.

Таблиця 2.2 – Динаміка індексу споживчих цін та реальної заробітної плати в Україні за період 2015-2024 рр.

Роки	Індекс споживчих цін, %	Індекс реальної заробітної плати, %
2015	148,7	79,8
2016	113,9	109,0
2017	114,4	119,1
2018	110,9	112,5
2019	107,9	109,8
2020	102,7	107,4
2021	109,4	110,5
2022	120,2	88,1
2023	112,9	104,1
2024	106,5	115,6

Джерело: складено автором за даними [16]

Динаміку приростів номінальної і реальної заробітної плати та споживчих цін наведено на рис. 2.2.

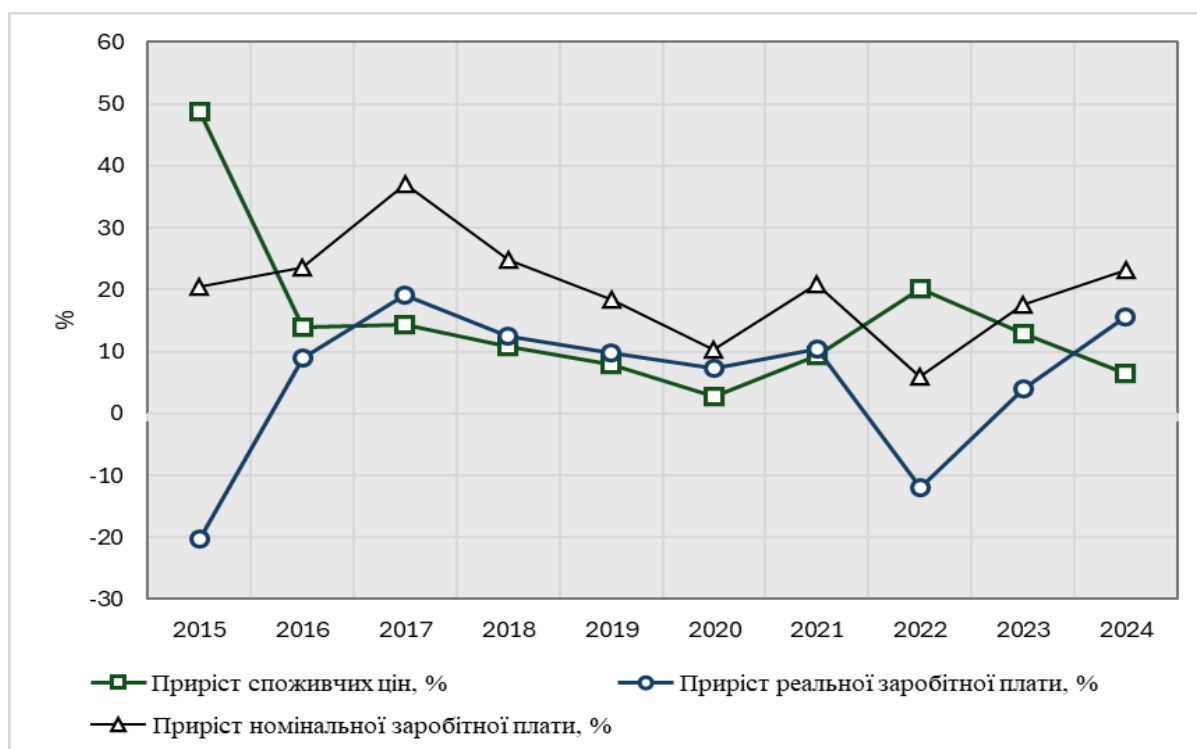


Рисунок 2.2 – Динаміка приростів споживчих цін, реальної та номінальної заробітної плати у 2015-2024 роках

Джерело: розраховано та побудовано автором за даними [16]

Підвищення номінальної заробітної плати не гарантує поліпшення рівня життя працюючого населення. Якщо номінальна заробітна плата за останні десять років зросла на 411,9 %, то приріст реальної заробітної плати становив лише 61%. У 2015 році відбулось значне падіння реальної заробітної плати, що супроводжується різким зростанням споживчих цін. В 2016 році ситуація частково стабілізується, проте, все ще спостерігається висока волатильність. Період з 2017 до 2021 року характеризується відносною стабільністю. У цей період спостерігається поступове зростання реальної зарплати, при цьому приріст споживчих цін залишається відносно помірним. В той же час, рівень номінальної заробітної плати демонструє стабільне зростання. У 2022 році ми можемо фіксувати різке зростання споживчих цін, що, скоріше за все, пов'язано з повномасштабною війною в Україні. Приріст номінальної заробітної плати незначний і, як наслідок, це призвело до значного падіння реальної заробітної плати. Починаючи з 2023 року

економіка частково відновлюється, але рівень реальної заробітної плати ще не досягнув довоєнного рівня. Тобто, номінальний рівень заробітної плати має тенденцію до зростання, але її реальна купівельна спроможність залежить від рівня інфляції.

Найгострішою проблемою в сфері оплати праці є значна диференціація заробітної плати, яка залежить від ситуації на ринку праці, галузевих особливостей організації та оплати праці, регіональних нерівностей, гендерних відмінностей, складності та відповідальності роботи, умов праці, значущості посади, рівня кваліфікації тощо. Під рівнем диференціації розуміються кількісні оцінки, що характеризують співвідношення рівня оплати праці (заробітної плати) окремих груп працівників, а під ступенем диференціації – якісні характеристики таких відмінностей [20].

Важливим аспектом дослідження є розподіл працівників залежно від розміру нарахованої їм заробітної плати. На рис.2.3 представлено відповідний розподіл штатних працівників за розмірами заробітних плат.

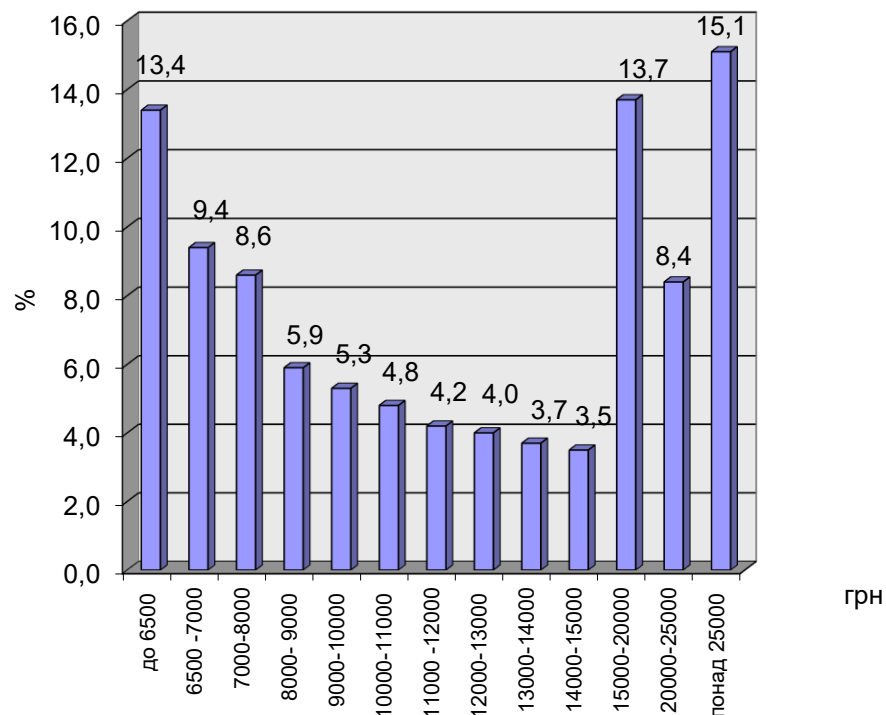


Рисунок 2.3 Розподіл працівників за розмірами нарахованої їм заробітної плати у грудні 2021 року

Джерело: побудовано автором за даними [16]

Мінімальна заробітна плата в грудні 2021 року становила 6500 грн і можемо констатувати, що у грудні 2021 року менше мінімальної заробітної плати отримували 13,4% працівників. Тобто, значна частина працюючого населення отримує таку заробітну плату, що не є достатньою для забезпечення гідного рівня життя.

Найбільша частка працівників (15,1%) отримували понад 25000 грн. Медіанний рівень заробітної плати у грудні 2021 року становив 11570 грн.

Для більш детального аналізу виконаємо квінтильне групування. Розподілимо сукупність на п'ять однакових груп працівників, тобто 20% працюючих. Враховуючи, що загальна кількість працюючих у грудні 2021 року становила 7096,1 тис. осіб, то кожна група включає 1419,22 тис. осіб. Розрахунок квінтилів ґрунтується на кумулятивних частках або частотах (табл.2.3).

Таблиця 2.3 – Розподіл працівників за розмірами середньомісячної заробітної плати

Розмір середньомісячної заробітної плати, грн	Частка працівників, %	Кількість працівників, тис. осіб	Кумулятивна частка	Кумулятивна частота
до 6500,00	13,4	950,9	13,4	950,9
6500,01 -7000,00	9,4	667,0	22,8	1617,9
7000,01-8000,00	8,6	610,3	31,4	2228,2
8000,01- 9000,00	5,9	418,7	37,3	2646,8
9000,01-10000,00	5,3	376,1	42,6	3022,9
10000,01-11000,00	4,8	340,6	47,4	3363,6
11000,01 -12000,00	4,2	298,0	51,6	3661,6
12000,01-13000,00	4,0	283,8	55,6	3945,4
13000,01-14000,00	3,7	262,6	59,3	4208,0
14000,01-15000,00	3,5	248,4	62,8	4456,4
15000,01-20000,00	13,7	972,2	76,5	5428,5
20000,01-25000,00	8,4	596,1	84,9	6024,6
понад 25000,00	15,1	1071,5	100,0	7096,1
Разом	100,0	7096,1		

Джерело: складено та розраховано автором за даними [16]

Розрахуємо значення квінтилів:

$$q_1 = 6500 + 500 \frac{0,2 \cdot 100 - 13,4}{9,4} = 6851 \text{ грн}$$

$$q_2 = 9000 + 1000 \frac{0,4 \cdot 100 - 37,3}{5,3} = 9509 \text{ грн}$$

$$q_3 = 14000 + 1000 \frac{0,6 \cdot 100 - 59,3}{3,5} = 14200 \text{ грн}$$

$$q_4 = 20000 + 5000 \frac{0,8 \cdot 100 - 76,5}{8,4} = 22083 \text{ грн}$$

Тобто, у грудні 2021 року 20% працівників отримували до 6851 грн, 40% - до 9509 грн, 60% - до 14200 грн, 80% - до 22083 грн.

Розподіл працівників за 20% групами, що упорядковані за кількістю штатних працівників та розмірами заробітних плат, наведено в табл. 2.4.

Таблиця 2.4 – Розподіл працівників за кількістю та заробітною платою у грудні 2021 року

Групи	Розмір середньомісячної заробітної плати, грн	Кількість штатних працівників, тис. осіб	Сумарна заробітна плата в групі, тис. грн	Середній рівень заробітної плати в групі, грн	Питома вага заробітної плати в групі у загальному фонді заробітної плати, %
1	до 6500,00 6500,01 -7000,00	950,88 468,34	9104299,00	6415	9,1
2	6500,01 -7000,00 7000,01 -8000,00 8000,01- 9000,00 9000,01-10000,00	198,69 610,26 418,67 191,60	11296988,65	7960	11,3
3	9000,01 -10000,00 10000,01-11000,00 11000,01 -12000,00 12000,01-13000,00 13000,01-14000,00 14000,01-15000,00	184,50 340,61 298,04 283,84 262,56 49,67	16569392,15	11675	16,6
4	14000,01-15000,00 15000,01-20000,00 20000,01-25000,00	198,69 972,17 248,36	25419988,25	17911	25,5
5	20000,01-25000,00 понад 25000,00	347,71 1071,51	37203111,65	26214	37,4
Разом	х	7096,1	99593779,70	х	100,0

Джерело: розраховано автором

До 1 групи включено 20% працівників з найнижчим рівнем заробітної плати. В цій групі середня зарплата становить 6415 грн. Частка сумарної зарплати в цій групі – 9,1%. Відповідно, до останньої 5 групи входять 20% працівників з найвищою заробітною платою, середній рівень заробітної плати в групі - 26214 грн. Частка сумарної зарплати в цій групі становить 37,4%.

Можемо стверджувати, що спостерігається дуже значний розрив між групами, що засвідчує нерівномірність розподілу фонду заробітної плати серед працівників. Середня заробітна плата працівників високооплачуваної групи в 4 рази вище середньої зарплатні працівників низькооплачуваної групи.

2.2. Оцінювання нерівностей оплати праці за регіонами країни

Оцінка сучасних тенденцій в оплаті праці свідчить про значні нерівності в оплаті праці в різних регіонах країни. Регіональна диференціація заробітної плати – це наявність відмінностей в рівнях заробітної плати працівників, що працюють в різних регіонах. Це зумовлено низкою чинників, такими як: рівень економічного розвитку регіону, галузева структура регіональної економіки, попит та пропозиція на ринку праці, вартість життя в регіоні та інші соціально-економічні умови.

Регіональні нерівності в оплаті праці ускладнюють впровадження єдиних національних стандартів життя, поглиблюють соціально-економічні диспропорції та стають перешкодою для подолання бідності в окремих регіонах України. В свою чергу, це може спричиняти міграцію трудових ресурсів, посилювати нерівномірний розвиток регіонів та значно впливати на якість життя населення.

На рис. 2.4 відображено середню номінальну заробітну плату в розрізі регіонів України у січні 2022 року, що дозволяє візуально оцінити ці нерівності.

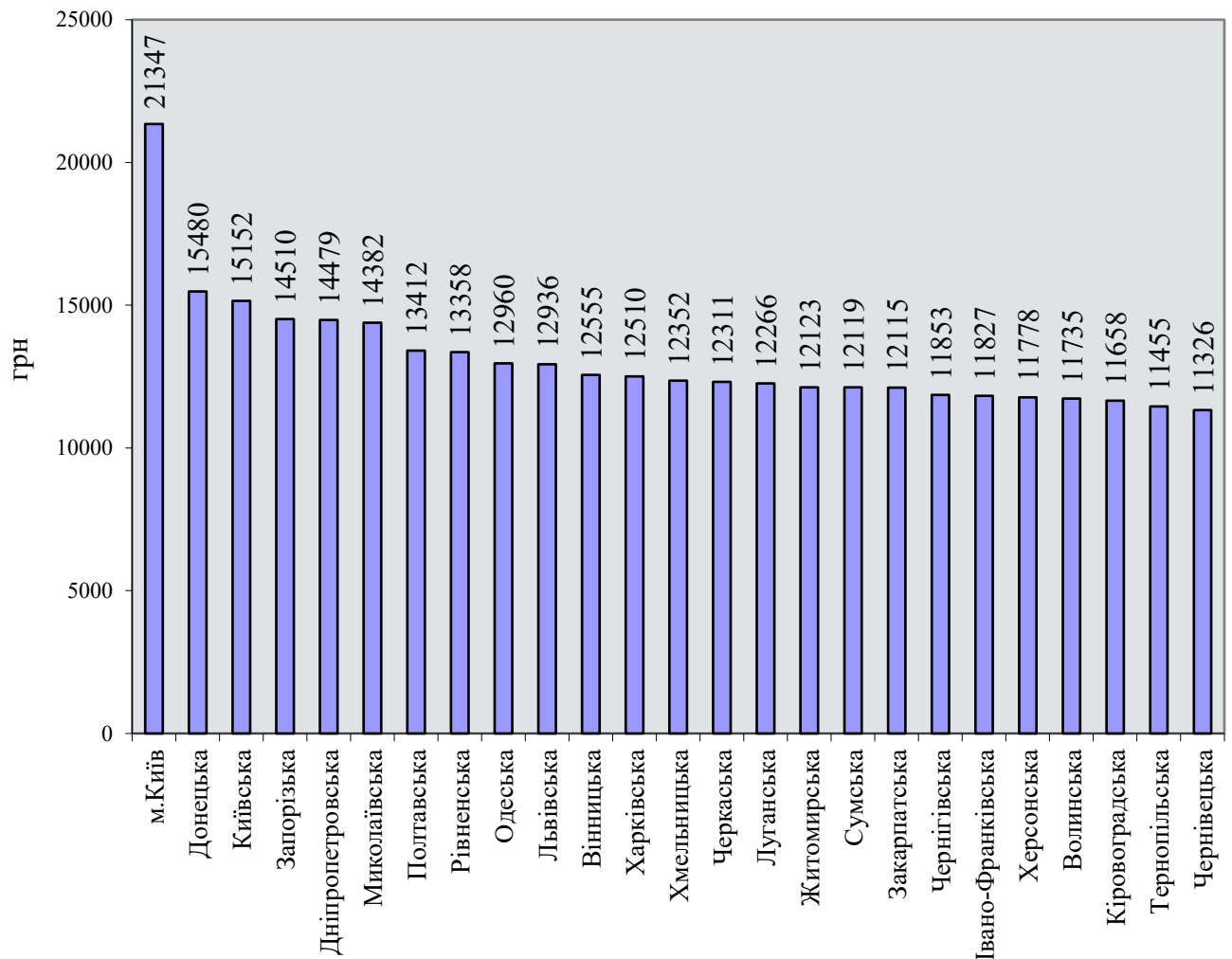


Рисунок 2.4 - Середня номінальна заробітна плата в регіонах України у січні 2022 р.

Джерело: побудовано автором за даними [16]

Середня заробітна плата в Україні в січні 2022 р. становила 14577 грн. Її рівень варіюється від 11326 грн у Чернівецькій області до 21347 грн в Києві. Співвідношення 1:1,885.

Визначимо величину абсолютного відхилення розмірів заробітної плати в регіонах України від середнього рівня в Україні (рис.2.5).

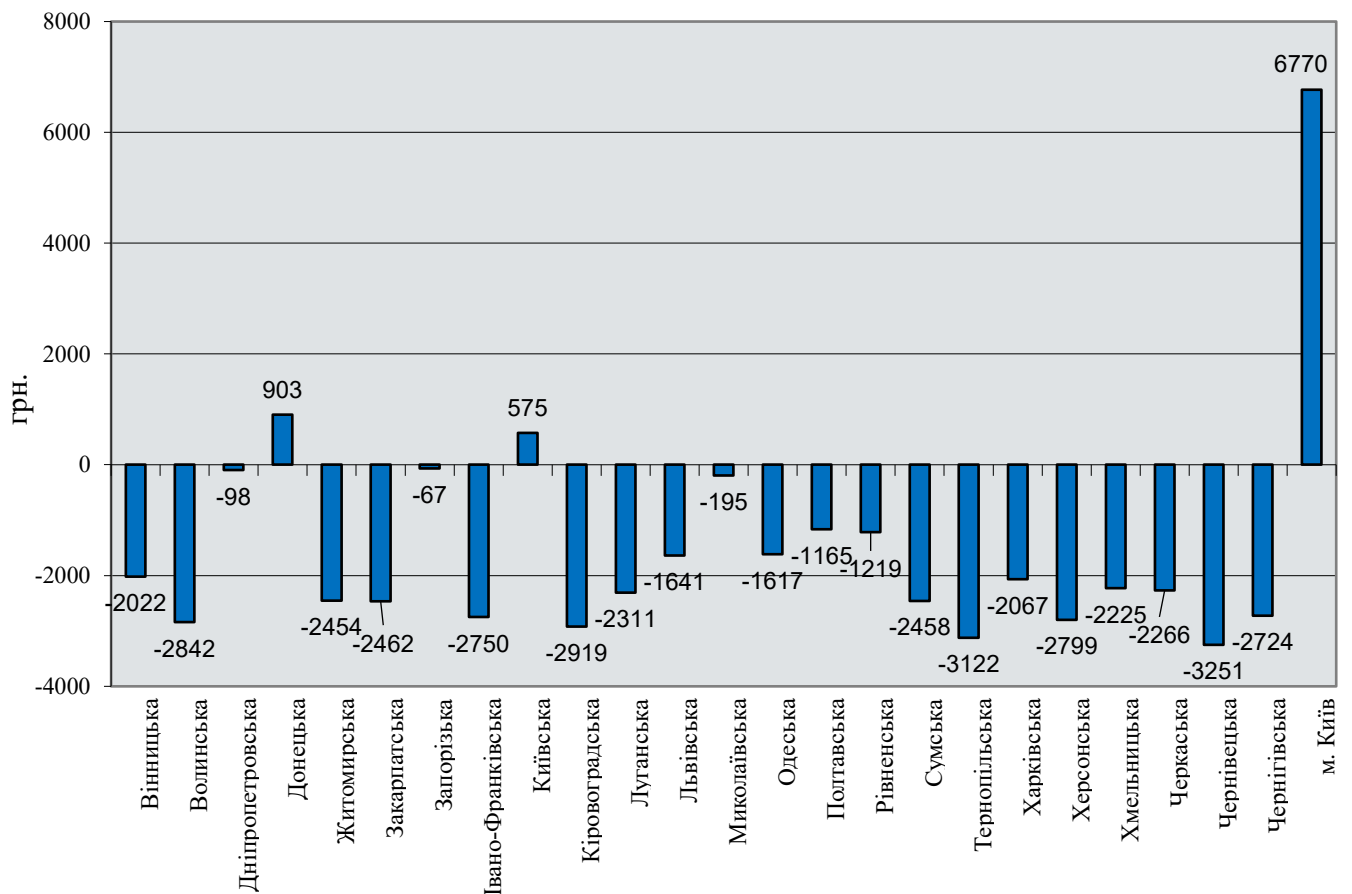


Рисунок 2.5. Абсолютне відхилення регіональних рівнів середньої номінальної заробітної у січні 2022 р.

Джерело: розраховано та побудовано автором

Як можна побачити з рис.2.5, за цим показником лідирує м. Київ, де заробітна плата перевищує середній рівень по Україні на 6770 грн і перевищує його на 46,4%. На останній позиції залишається Чернівецька область, де рівень заробітної плати нижче середнього рівня в цілому по Україні на 3251 грн та становить 77,7% середнього рівня в Україні.

Лише в трьох регіонах країни – м. Києві, Донецькій та Київській областях середня заробітна плата перевищує середній загальнонаціональний рівень. В інших регіонах вона залишається нижчою за середній показник по Україні.

Порівняння рівнів середньомісячної заробітної плати в регіонах України з середнім рівнем по Україні у 2021 році в абсолютному та відносному вираженні наведено в табл.2.5.

Таблиця 2.5 – Абсолютне та відносне відхилення середньомісячної заробітної плати у регіонах України від середнього рівня в цілому у 2021 році

Регіони	Середньомісячна заробітна плата, грн	Абсолютне відхилення, грн	Відносне відхилення, %
Україна	14014	x	100,0
АР Крим	...	...	...
Вінницька	12488	-1526	-10,9
Волинська	11445	-2569	-18,3
Дніпропетровська	13669	-345	-2,5
Донецька	14853	839	6,0
Житомирська	11625	-2389	-17,0
Закарпатська	12235	-1779	-12,7
Запорізька	13782	-232	-1,7
Івано-Франківська	11988	-2026	-14,5
Київська	14290	276	2,0
Кіровоградська	11180	-2834	-20,2
Луганська	12176	-1838	-13,1
Львівська	12530	-1484	-10,6
Миколаївська	13807	-207	-1,5
Одеська	12326	-1688	-12,0
Полтавська	12988	-1026	-7,3
Рівненська	12762	-1252	-8,9
Сумська	11844	-2170	-15,5
Тернопільська	11595	-2419	-17,3
Харківська	12051	-1963	-14,0
Херсонська	11398	-2616	-18,7
Хмельницька	12326	-1688	-12,0
Черкаська	11965	-2049	-14,6
Чернівецька	11183	-2831	-20,2
Чернігівська	11363	-2651	-18,9
м. Київ	20558	6544	46,7
м. Севастополь	...	...	...

Джерело: [21]; власні розрахунки

За результатами розрахунків, наведеними в табл. 2.5, можна зробити наступні висновки: існує суттєва регіональна диференціація оплати праці в Україні, що спричинена нерівномірним економічним розвитком регіонів та різними галузевими структурами. Відхилення від середнього рівня по Україні коливаються від -2651 грн до 6544 грн (-20,2% до +46,7%). Значні відхилення від середнього рівня зафіксовані в Кіровоградській (- 20,2%), Чернівецькій (-20,2%), Чернігівській (-18,9%), Херсонській (-18,7%) та Волинській (- 18,3%) областях.

Ближче до середнього рівня отримують у Дніпропетровській (-2,5%), Запорізькій (-1,7%) та Миколаївській (-1,5%) областях. І лише в трьох регіонах

України заробітна плата вище середнього рівня – Київська область (+2%), Донецька область (+6%) та м. Київ (+46%). Значне перевищення в м. Києві пояснюється концентрацією в столиці фінансових установ, великих міжнародних і національних компаній, державних установ та ІТ-індустрії, що створює попит у висококваліфікованих працівниках з відповідними високими зарплатами.

Останні роки характеризуються поступовим зростанням заробітної плати в регіонах України. За даними щодо рівнів заробітних плат в регіонах з 2017 року по 2021 рік, розрахуємо темпи зростання середньомісячної заробітної плати (табл.2.6).

Таблиця 2.6 – Динаміка зміни рівня середньомісячної заробітної плати в регіонах України у 2018-2021 рр.

Регіони	Темпи зростання (ланцюгові)				Середній темп зростання
	2018	2019	2020	2021	
Україна	1,248	1,184	1,104	1,209	1,185
Автономна Республіка Крим	...	...	...	...	...
Вінницька	1,274	1,192	1,107	1,213	1,195
Волинська	1,252	1,183	1,068	1,236	1,183
Дніпропетровська	1,277	1,213	1,087	1,170	1,185
Донецька	1,248	1,210	1,079	1,174	1,176
Житомирська	1,263	1,157	1,122	1,215	1,188
Закарпатська	1,270	1,140	1,108	1,200	1,178
Запорізька	1,271	1,201	1,103	1,193	1,190
Івано-Франківська	1,243	1,168	1,132	1,201	1,185
Київська	1,266	1,210	1,080	1,202	1,187
Кіровоградська	1,242	1,163	1,149	1,164	1,179
Луганська	1,256	1,185	1,166	1,196	1,201
Львівська	1,252	1,159	1,111	1,217	1,183
Миколаївська	1,216	1,223	1,144	1,210	1,198
Одеська	1,225	1,154	1,118	1,193	1,172
Полтавська	1,278	1,176	1,099	1,200	1,187
Рівненська	1,242	1,201	1,144	1,245	1,207
Сумська	1,232	1,171	1,141	1,210	1,188
Тернопільська	1,255	1,187	1,134	1,236	1,202
Харківська	1,226	1,186	1,098	1,209	1,179
Херсонська	1,208	1,160	1,143	1,219	1,182
Хмельницька	1,237	1,181	1,138	1,249	1,200
Черкаська	1,238	1,182	1,109	1,221	1,186
Чернівецька	1,244	1,154	1,136	1,220	1,188
Чернігівська	1,241	1,173	1,137	1,218	1,192
м. Київ	1,216	1,165	1,083	1,203	1,166
м. Севастополь	...	...	...	...	...

Джерело: розраховано автором за даними [21]

За результатами розрахунків (табл.2.6), можна зробити висновки, що в усіх регіонах України спостерігається позитивна динаміка зростання середньої заробітної плати протягом періоду, що досліджується. У 2020 році були найнижчі темпи зростання, що є наслідком пандемії COVID-19. У 2021 р., порівняно з 2020 р., майже в усіх регіонах відбулось зростання заробітної плати більш, ніж на 20%, окрім Луганської (19,6%), Запорізької (19,3%), Одеської (19,3%), Донецької (17,4%) Дніпропетровської (17%) та Кіровоградської (16,4%) областей. Найвищі значення середнього темпу зростання спостерігаються у Рівненській (20,7%), Тернопільській (20,2%), Луганській (20,1%) та Хмельницькій (20,0%) областях. Найменше значення цього показника у м. Києві (16,6%).

Побудуємо ящик з вусами (box-plot) для візуалізації розподілу заробітної плати в регіонах України у 2021 році (з урахуванням кількості працюючих в кожному регіоні) (рис.2.6) та розрахуємо значення кватилів та міжквартильний розмах.

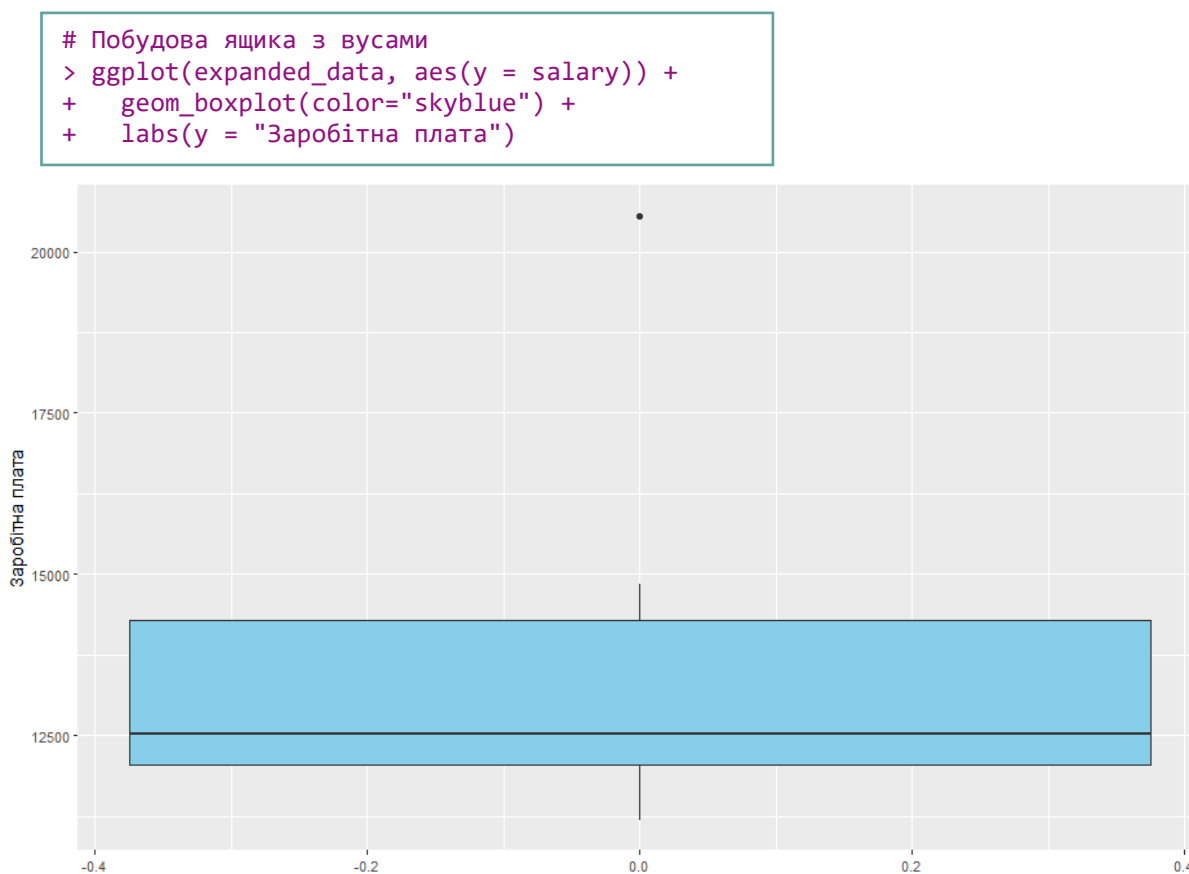


Рис.2.6 – Ящик з вусами (box-plot)

Джерело: побудовано автором

```

> # Розрахунок квантилів за допомогою Hmisc
> weighted_q_hmisc <- weighted_quantile_hmisc(data1$salary, data1$n, probs
= c(0.25, 0.5, 0.75))
> weighted_q_hmisc
      25%   50%   75%
12051 12530 14290
> # Розрахунок IQR
> weighted_gr_hmisc <- weighted_q3_hmisc - weighted_q1_hmisc
> print(paste("IQR:", weighted_gr_hmisc))
[1] "IQR: 2239"

```

Середня заробітна плата в Україні у 2021 році становила 14014 грн. 25% працівників отримували заробітну плату меншу ніж 12051 грн та 75% працівників – менше 14290 грн. Медіанна заробітна плата становить 12530 грн. Міжквартильний розмах показує розмах середньої половини розподілу, тобто рівень заробітної плати у 50% працівників знаходиться в діапазоні від 12051 грн до 14290 грн. У верхній частині box-plot бачимо наявність викиду, що вказує на окреме спостереження, яке має значно вищий рівень середньомісячної заробітної плати (м. Київ – 20558 грн).

Для візуалізації побудуємо гістограму розподілу працівників за розміром заробітної плати за регіонами України (рис.2.7).

```

> # Побудова гістограми
> ggplot(data1, aes(x = salary, weight = n)) +
+   geom_histogram(bins = 10, fill = "skyblue", color = "black") +
+   labs(x = "Заробітна плата", y = "Кількість працівників")

```

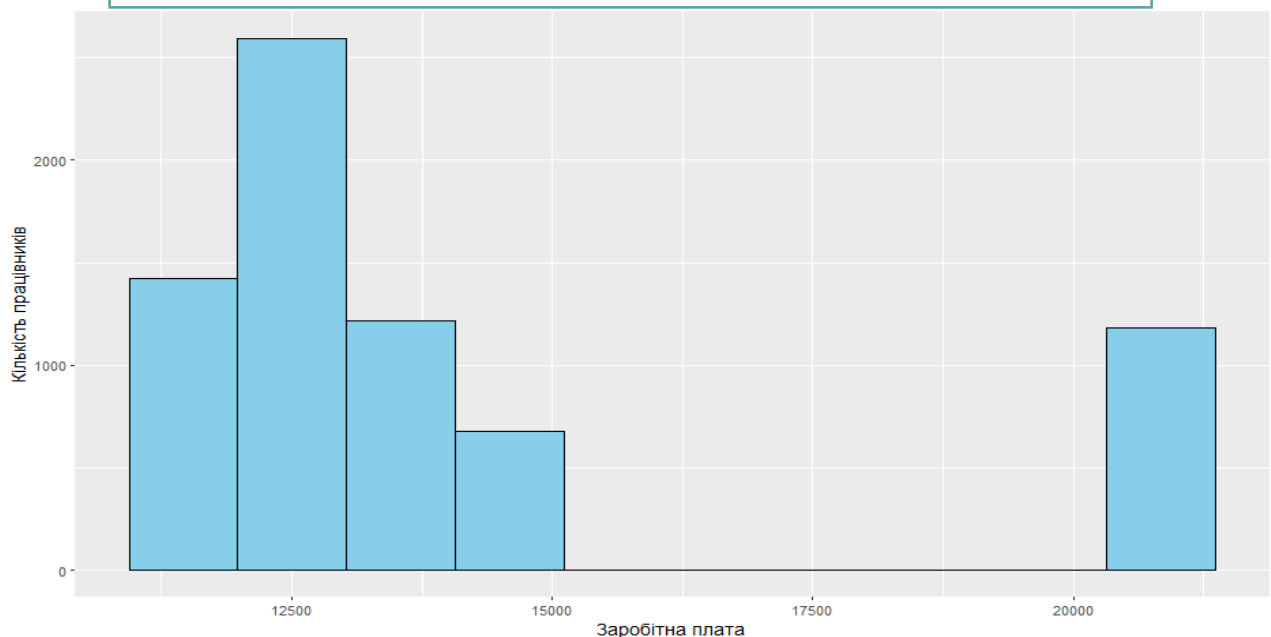


Рис. 2.7 – Розподіл працюючих за розміром заробітної плати у 2021 році

Джерело: побудовано автором

Побудуємо графік щільності ймовірності розподілу (Density Plot), який дасть візуальне уявлення про форму розподілу (рис.2.8).

```
> # Щільність розподілу  
> ggplot(data1, aes(x = salary, weight = n)) +  
+   geom_density(fill = "lightgreen", alpha = 0.7) +  
+   labs(x = "Заробітна плата", y = "Щільність")
```

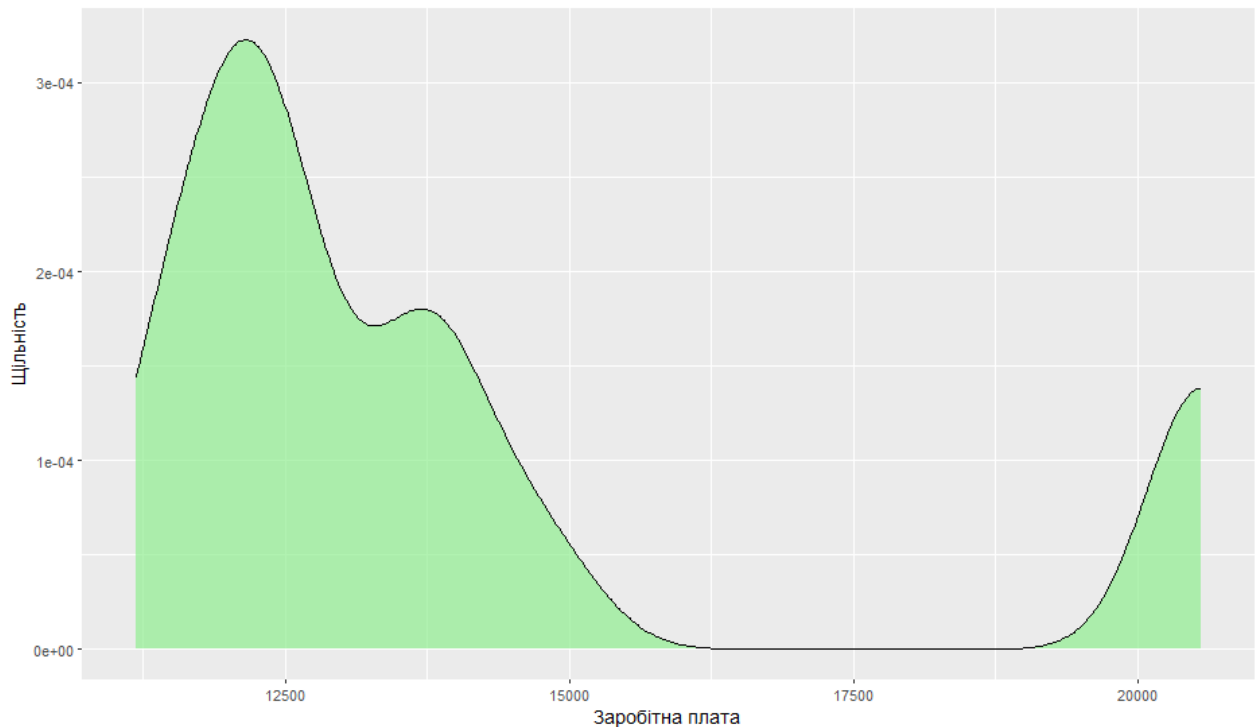


Рис.2.8 – Графік оцінки щільності розподілу

Джерело: побудовано автором

На рис. 2.8 можемо побачити наявність концентрації працівників в нижчих діапазонах розміру заробітної плати та відносно меншу кількість працівників із вищим рівнем заробітної плати, а також невелику групу працівників з дуже високим рівнем оплати праці (у м. Києві). Розподіл є гостровершинним і має правосторонню асиметрію. Коефіцієнт асиметрії $A_s = 0,483$, що свідчить про середній рівень асиметрії.

Також для візуальної оцінки побудуємо QQ-графік розподілу заробітної плати (рис.2.5).

```
> # Квантильно-квантильний графік (QQ-plot)  
> ggplot(data1, aes(sample = salary)) +  
+   stat_qq() +  
+   stat_qq_line()
```

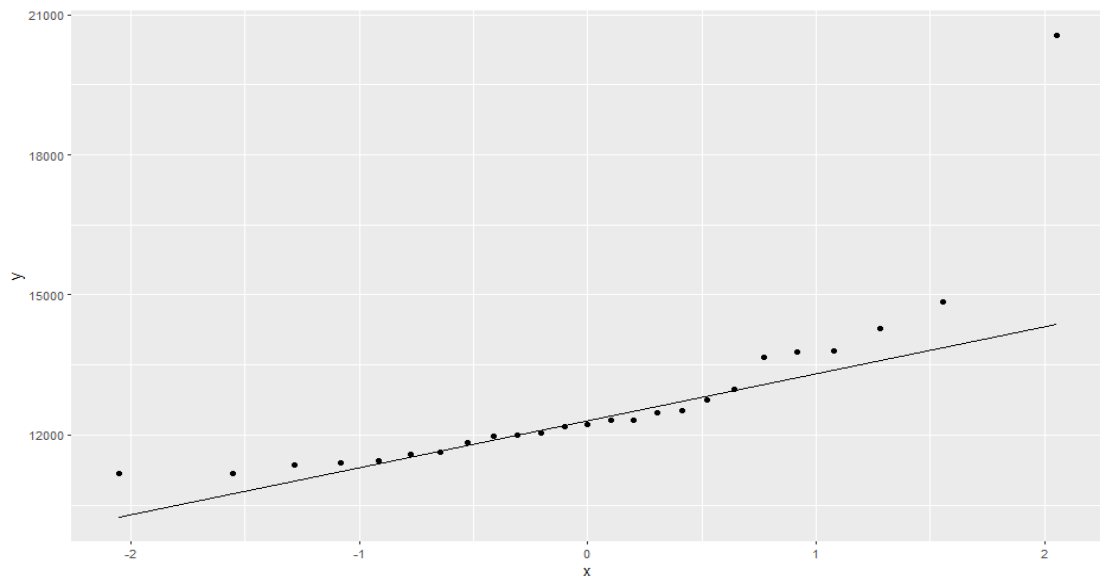


Рисунок 2.9 – QQ-графік розподілу заробітної плати

Джерело: побудовано автором

За результатами побудованого графіку (рис.2.9) можна спостерігати наступне: в центральній частині графіка більшість точок знаходяться дуже близько до прямої лінії. У лівій частині графіка можемо спостерігати відхилення точок від прямої лінії та в правій частині відхилення від прямої є більш помітним, точки знаходяться значно вище прямої. Тобто, тільки центральна частина відносно відповідає нормальному розподілу.

Для перевірки гіпотези про нормальність розподілу застосуємо ряд статистичних критеріїв – тест Шапіро-Вілка, тест Ліллієфорса (Колмогорова-Смірнова) та тест Андерсона-Дарлінга.

```
> # Критерії перевірки нормальності розподілу
> shapiro.test(data1$salary)
    Shapiro-Wilk normality test
data:  data1$salary
W = 0.67072, p-value = 3.014e-06
> lillie.test(data1$salary)
    Lilliefors (Kolmogorov-Smirnov) normality test
data:  data1$salary
D = 0.22321, p-value = 0.002378
> ad.test(data1$salary)
    Anderson-Darling normality test
data:  data1$salary
A = 2.2265, p-value = 7.922e-06
```

Результати тестів показують дуже низькі значення p-value, тобто є достатньо доказів, щоб відхилити нульову гіпотезу про нормальність розподілу.

Для оцінювання диференціації рівня заробітної плати у регіонах України проведемо групування регіонів за середньомісячною номінальною заробітною платою за даними 2021 року, при цьому утворимо три групи з рівними інтервалами. Для більш коректних розрахунків не будемо враховувати м. Київ, оскільки рівень середньої заробітної плати, порівняно з іншими регіонами, дуже високий. Враховуючи кількість штатних працівників в регіонах, розрахуємо для кожної групи середній розмір заробітної плати (табл.2.7).

Таблиця 2.7 – Розподіл регіонів України за рівнем середньомісячної заробітної плати у 2021 р.

Розмір середньомісячної заробітної плати	Кількість регіонів	Розмір середньої заробітної плати в групі, грн	Регіони
11180-12405	15	11867,73	Волинська, Житомирська, Закарпатська, Івано-Франківська, Кіровоградська, Луганська, Одеська, Сумська, Тернопільська, Харківська, Херсонська, Хмельницька, Черкаська, Чернівецька, Чернігівська області
12405-13630	4	12664,08	Вінницька, Львівська, Полтавська, Рівненська області
13630-14855	5	14025,41	Дніпропетровська, Донецька, Запорізька, Київська, Миколаївська області

Джерело: складено та розраховано автором за даними [21]

За результатами групування можемо констатувати, що до першої групи входять 15 регіонів. Середня заробітна плата в цій групі становить 11867,73 грн. До другої групи віднесено 4 регіони з середнім розміром заробітної плати 12664,08 грн. До третьої групи включено 5 регіонів з середнім розміром зарплати у групі 14025,41 грн.

Розрахуємо показники варіації: розмах варіації, медіанний рівень, середнє квадратичне відхилення, квадратичний коефіцієнт варіації, коефіцієнт осциляції (табл.2.8). Для розрахунків використаємо дані щодо середньомісячної номінальної заробітної плати та середньооблікової кількості штатних працівників в регіонах України у 2017-2021 роках.

Таблиця 2.8 - Характеристики варіації рівня середньомісячної заробітної плати в регіонах України у 2017-2021 рр.

Характеристики	2017	2018	2019	2020	2021
Мінімальне значення, грн	5554	6969	8066	9166	11180
Максимальне значення, грн	11135	13542	15776	17086	20558
Середнє значення, грн	7104	8865	10497	11591	14014
Розмах варіації, грн	5581	6573	7710	7920	9378
Відношення максимального значення до мінімального, разів	2,00	1,94	1,96	1,86	1,84
Середнє квадратичне відхилення, грн	1729,67	2081,55	2441,73	2535,85	3071,08
Квадратичний коефіцієнт варіації, %	24,35	23,48	23,26	21,88	21,91

Джерело: складено та розраховано автором

Протягом досліджуваного періоду спостерігається зростання мінімальних, максимальних та середніх значень рівня заробітної плати, проте розмах варіації свідчить про збільшення розриву між високими та низькими рівнями заробітної плати в абсолютному вираженні. У 2021 році він становив 9378 грн. Проте, якщо в абсолютних показниках нерівність в оплаті праці збільшується, то відношення максимального та мінімального значення демонструє поступове скорочення. Якщо у 2017 р. цей показник становив 2,00 рази, то вже у 2021 році – 1,84 рази. Значення квадратичного коефіцієнта варіації засвідчують наявність регіональної диференціації, але цілком однорідні сукупності.

Отже, аналіз динаміки розрахованих показників свідчить про поступове зменшення розмірів та інтенсивності диференціації у рівнях заробітної плати. Але, поки що не вдається повністю подолати міжрегіональні нерівності в оплаті праці в Україні.

2.3. Диференціація заробітної плати за видами економічної та промислової діяльності

Наступним етапом дослідження є оцінювання диференціації заробітної плати за видами економічної та промислової діяльності. Аналіз зміни розміру заробітної плати в розрізі видів економічної діяльності дозволить виявити галузеві тенденції та нерівності (табл.2.9).

Таблиця 2.9 – Динаміка зміни рівня середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності у 2021-2024 рр.

Види економічної діяльності	Ланцюговий темп зростання				Середній темп зростання
	2021	2022	2023	2024	
Усього	1,209	1,059	1,175	1,231	1,167
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	1,259	1,063	1,120	1,232	1,166
з них сільське господарство	1,205	1,043	1,159	1,243	1,160
Промисловість	1,168	1,018	1,212	1,259	1,161
Будівництво	1,148	0,866	1,292	1,340	1,146
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	1,195	1,120	1,366	1,226	1,223
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	1,158	0,992	1,251	1,263	1,161
наземний і трубопровідний транспорт	1,162	0,999	1,179	1,251	1,144
водний транспорт	1,130	1,021	1,480	1,177	1,190
авіаційний транспорт	1,315	0,876	1,257	1,400	1,193
складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту	1,139	0,987	1,291	1,248	1,160
поштова та кур'єрська діяльність	1,201	1,046	1,377	1,361	1,239
Тимчасове розміщування й організація харчування	1,418	1,097	1,313	1,291	1,274
Інформація та телекомунікації	1,284	1,208	1,231	1,382	1,274
Фінансова та страхова діяльність	1,176	1,167	1,229	1,203	1,194
Операції з нерухомим майном	1,241	1,037	1,342	1,258	1,214
Професійна, наукова та технічна діяльність	1,166	1,058	1,142	1,247	1,151
з неї наукові дослідження та розробки	1,178	1,078	1,183	1,159	1,149
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	1,132	1,099	1,171	1,220	1,155
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	1,158	1,090	1,127	1,244	1,153
Освіта	1,275	1,015	1,037	1,173	1,120
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1,313	1,183	1,069	1,147	1,175
з них охорона здоров'я	1,315	1,184	1,069	1,143	1,174
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	1,300	0,925	1,153	1,190	1,133
діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг	1,321	0,977	1,027	1,158	1,113
функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури	1,304	1,001	1,050	1,196	1,131
Надання інших видів послуг	1,107	1,096	1,260	1,322	1,192

Джерело: розраховано автором за даними [16]

Аналізуючи результати розрахунків (табл.2.9), можна зробити висновки, що за період з 2000 року по 2024 рік середній темп зростання рівня середньої номінальної заробітної плати становить 1,167, або 16,7% в середньому за рік. Найскладнішим для більшості видів економічної діяльності виявився 2022 рік, що відобразилось у значному сповільненні темпів зростання заробітної плати. В деяких випадках спостерігається навіть зниження середньомісячної заробітної плати. Зокрема, у будівництві рівень заробітної плати зменшився на 13,4% (ланцюговий темп зростання 0,8666); у транспорті, складському господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності спостерігалось незначне зменшення на 0,8% (0,992), але в цьому виді діяльності найбільше зниження зарплатні зафіксовано в авіаційному транспорті – на 12,4% (0,876), у сфері мистецтва, спорту, розваг та відпочинку – падіння становить 7,5% (0,925). Очевидно, що така негативна динаміка безпосередньо пов'язана з повномасштабним вторгненням Росії в Україну та його негативним впливом на економіку України.

У 2023 та 2024 роках спостерігається виражена тенденція до відновлення та прискорення темпів зростання середньої заробітної плати, що пояснюється поступовою стабілізацією економічної ситуації в країні та адаптацією бізнесу до нових умов функціонування.

За показником середньорічного темпу зростання можемо виділити наступні види діяльності, які демонстрували найвище зростання заробітної плати:

- тимчасове розміщування й організація харчування (в середньому щорічне зростання на 27,4%). Значне зростання спостерігається у 2021 році (41,8%) та 2023 році (31,3%). Така тенденція може бути пов'язана з відновленням попиту після пандемії та адаптацією галузі до теперішніх умов;
- інформація та телекомунікації (середньорічне зростання на 27,4%). Цей традиційно високооплачуваний вид діяльності продовжує демонструвати стабільне та значне зростання рівня заробітної плати впродовж усього досліджуваного періоду;
- оптова та роздрібна торгівля; ремонт транспортних засобів і мотоциклів (середнє щорічне зростання 22,3%), що теж показує досить високий темп

зростання, зі значним стрибком у 2023 році (36,6%);

– операції з нерухомим майном (середній приріст становить 21,4%). В цьому виді економічної діяльності теж спостерігається значний стрибок у 2023 році (34,2%).

Стабільні та помірні темпи зростання протягом усього досліджуваного періоду спостерігаються в фінансовій та страховій діяльності (щорічно в середньому на 19,4%) та в сфері охорони здоров'я та надання соціальної допомоги (17,5%). Найнижчий середній темп зростання серед усіх видів економічної діяльності спостерігається в освіті (1,120). Тобто, рівень середньомісячної заробітної плати зростає в середньому на 12% в рік, що може свідчити про недостатнє фінансування цієї сфери.

Проведемо порівняльний аналіз рівнів середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності з середнім рівнем в Україні (табл.2.10).

Таблиця 2.10 – Абсолютне та відносне відхилення середньомісячної заробітної плати в різних видах економічної діяльності від середнього рівня по Україні у 2024 році

Вид діяльності	Середньомісячна заробітна плата, грн	Абсолютне відхилення, грн	Відносне відхилення, %
1	2	3	4
Усього	21473		
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	18012	-3462	-16,1
з них сільське господарство	17630	-3844	-17,9
Промисловість	23150	1677	7,8
Будівництво	16928	-4545	-21,2
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	25286	3812	17,8
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	21699	225	1,0
наземний і трубопровідний транспорт	19325	-2149	-10,0
водний транспорт	25720	4247	19,8
авіаційний транспорт	43938	22464	104,6
складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту	23773	2299	10,7
поштова та кур'єрська діяльність	16106	-5367	-25,0
Тимчасове розміщування й організація харчування	15881	-5593	-26,0
Інформація та телекомунікації	52457	30984	144,3

Продовження таблиці 2.10

1	2	3	4
Фінансова та страхова діяльність	41384	19910	92,7
Операції з нерухомим майном	19508	-1966	-9,2
Професійна, наукова та технічна діяльність	29200	7727	36,0
з неї наукові дослідження та розробки	22445	972	4,5
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	17562	-3912	-18,2
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	29099	7625	35,5
Освіта	14593	-6880	-32,0
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	16850	-4624	-21,5
з них охорона здоров'я	17115	-4358	-20,3
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	15872	-5602	-26,1
діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг	13143	-8331	-38,8
функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури	13142	-8331	-38,8
Надання інших видів послуг	24242	2769	12,9

Джерело: розраховано автором за даними [16]

Як видно з розрахунків (табл. 2.10), можемо спостерігати суттєву диференціацію рівня заробітної плати в різних видах економічної діяльності. В одних видах діяльності середня заробітна плата значно перевищує середній рівень по Україні, тоді як в інших – значно нижчий.

Найвищу заробітну плату отримують працівники в сфері інформації та телекомунікації (52457 грн). Середній рівень в цьому виді діяльності перевищує середній рівень по Україні на 30984 грн (144,3%). На другому місці за рівнем оплати праці – працівники фінансової та страхової діяльності (41384 грн), що на 19910 грн (92,7%) вище середнього рівня. Високий рівень заробітної плати працівників авіаційного транспорту (43938 грн), що на 22464 грн (104,6%) вище середнього рівня по Україні. Значно вище середнього рівня оплата праці в професійній, науковій та технічній діяльності (29200 грн), що вище на 7727 грн (36%) середнього рівня, та в сфері державного управління й оборони; обов'язкового соціального страхування (29099 грн), що також значно вище середнього – на 7625 грн (35,5%).

Варто звернути увагу на види економічної діяльності, де рівень заробітних плат значно нижчий середнього рівня в цілому по країні. Найнижчий рівень серед

усіх видів діяльності у працівників освіти (14593 грн), що на 6880 грн (-32%) нижче за середній рівень в цілому. Це є важливим соціальним питанням, яке потребує уваги з боку державних органів. Низькі значення цього показника і в сфері мистецтва, спорту, розваг та відпочинку (15872 грн), на 5602 грн (-26,1%) нижче за середній рівень; тимчасовому розміщуванні й організації харчування (15881 грн), нижче на 5593 грн (-26,0%); поштової та кур'єрській діяльності (16106 грн), нижче середнього рівня на 5367 грн (-25%) та деяких інших видах економічної діяльності.

З метою порівняння відносного рівня оплати праці за видами економічної діяльності у 2021 та 2024 роках (відносно середнього рівня по Україні в цілому), представимо ці дані графічно (рис.2.10).

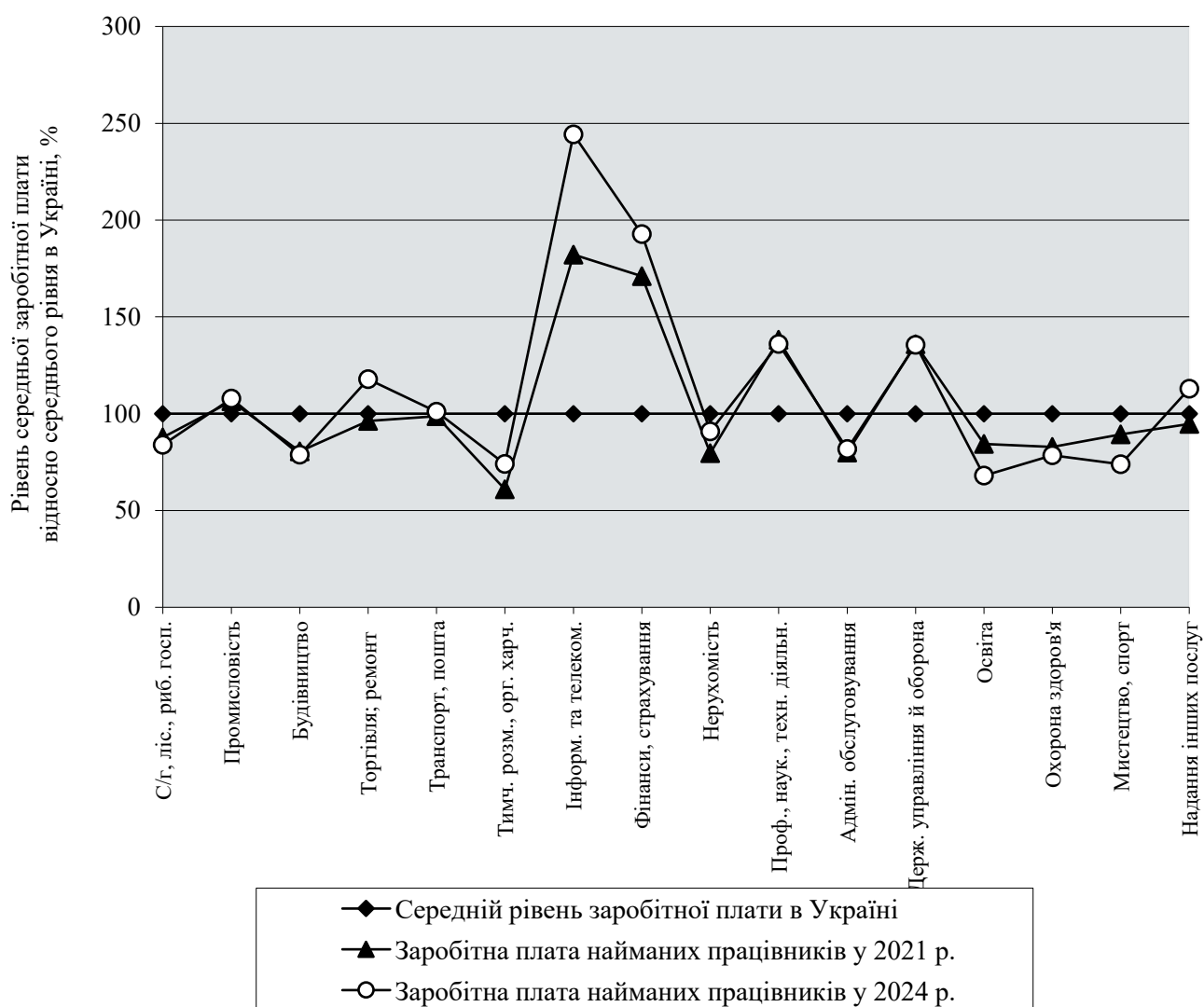


Рис.2.10 – Відносний рівень заробітної плати в Україні у 2021 та 2024 роках.

Джерело: побудовано автором

Як видно на рис.2.10, як і у 2021 році, так і в 2024 році спостерігається значна диференціація заробітної за видами економічної діяльності. В деяких галузях спостерігаємо покращення ситуації, в деяких – погіршення.

Значне зростання рівня заробітної плати відносно середнього рівня в Україні спостерігається у такому виді діяльності як інформація та телекомунікації. У 2021 році значення цього показника становило 182,2%, а у 2024 році вже 244,3%. Тобто, відрив від середнього рівня значно зріс, що може свідчити про зростаючу важливість цього виду діяльності. Аналогічна ситуація і в сфері фінансів та страхової діяльності. Відрив від середнього рівня значний, в динаміці він збільшується (2021 р. – 171,1%, 2024 р. – 192,7%).

Позитивна тенденція спостерігається в сфері торгівлі та ремонті автотранспортних засобів. Якщо у 2021 році рівень оплати праці працівників у цій галузі був менший за середній рівень в цілому по країні (96,2%), то у 2024 році значення цього показника становить 117,8%. Зростання відносного рівня і в сфері тимчасового розміщування й організації харчування – з 61% у 2021 році до 74,0% у 2024 році, але середній рівень заробітної плати в цій галузі залишається доволі низьким.

Негативна ситуація склалась в сфері освіти. Рівень заробітної плати відносно середнього рівня залишається одним з найнижчих, з подальшим зниженням значення цього показника (з 84,3% у 2021 р. до 68,0% у 2024 р.). Подібна тенденція спостерігається і в сфері охорони здоров'я (з 82,9% до 78,5% відповідно), мистецтві, спорті, розвагах та відпочинку (з 89,3% до 73,9%) та будівництві (з 80,8% до 78,8%).

Для візуалізації розподілу працівників за рівнем оплати праці за видами економічної діяльності у 2021 році побудуємо ящик з вусами (box-plot) (беремо 2021 рік, тому що для подальших років кількість штатних працівників не оприлюднена) (рис.2.11) та розрахуємо значення кuartилів та міжкuartильного розмаху.

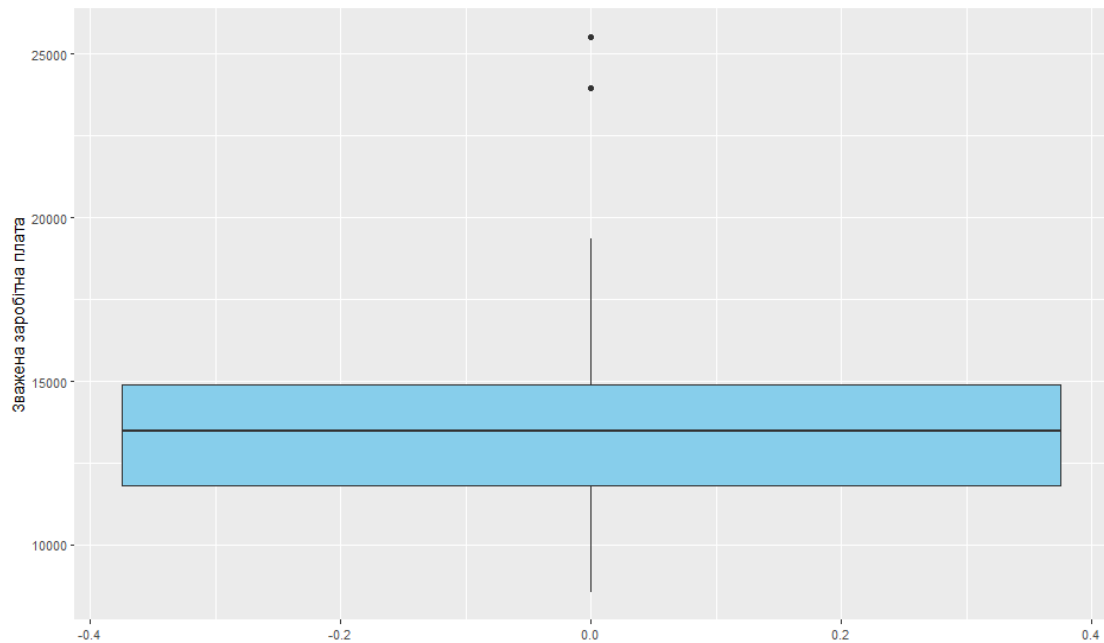


Рис.2.5 – Ящик з вусами (box-plot)

Джерело: побудовано автором

```
> # Розрахунок квантилів за допомогою Hmisc
> weighted_q_hmisc <- weighted_quantile_hmisc(data1$salary, data1$n, probs =
c(0.25, 0.5, 0.75))
> weighted_q_hmisc
      25%      50%      75%
11817.02 13487.76 14902.05
> print(paste("Mediam:", weighted_median_hmisc))
[1] "Mediam: 13487.76"
> print(paste("IQR:", weighted_gr_hmisc))
[1] "IOR: 3085.03"
```

З рис.2.10 та розрахунків видно, що центральний прямокутник охоплює міжквартильний розмах, що становить 3085,03 грн, тобто рівень заробітної плати 50% працівників в межах від 11817 грн до 14902 грн. 25% працівників заробляли менше ніж 11817 грн та 75% працівників – менше 14902 грн. Медіанна заробітна плата становить 13487 грн. У верхній частині розподілу є наявність викидів, що вказує на окремі спостереження, яке має значно вищий рівень середньомісячної заробітної плати.

Гістограму розподілу працівників за рівнем заробітної плати в різних сферах діяльності наведено на рис. 2.12.

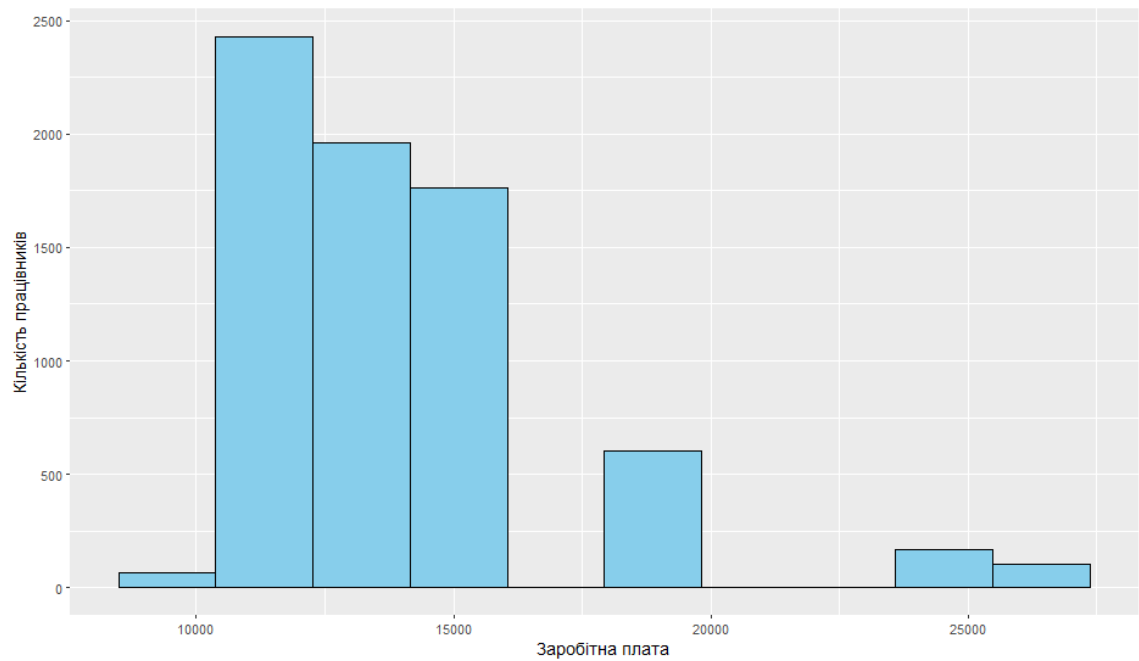


Рисунок 2.12 – Розподіл працівників за рівнем заробітної плати у 2021 році

Джерело: побудовано автором

Щільність розподілу представлено на рис. 2.13

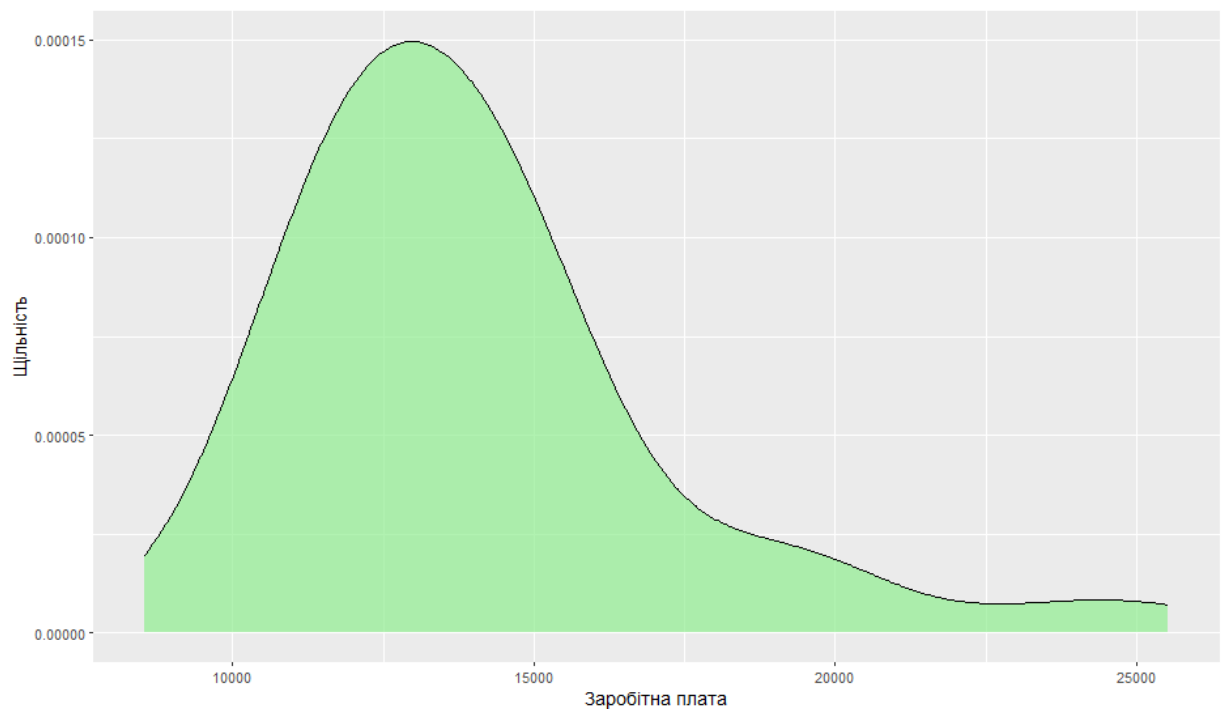


Рисунок 2.13 – Графік оцінки щільності розподілу

Джерело: побудовано автором

На графіку можна побачити основний пік 14000-15000 грн, тобто найбільша кількість працівників сконцентрована саме в цьому діапазоні заробітної плати. Асиметрія правостороння, $A_s = 0,1801$, що свідчить про низький рівень асиметрії.

QQ-графік розподілу заробітної плати представлено на рис.2.14.

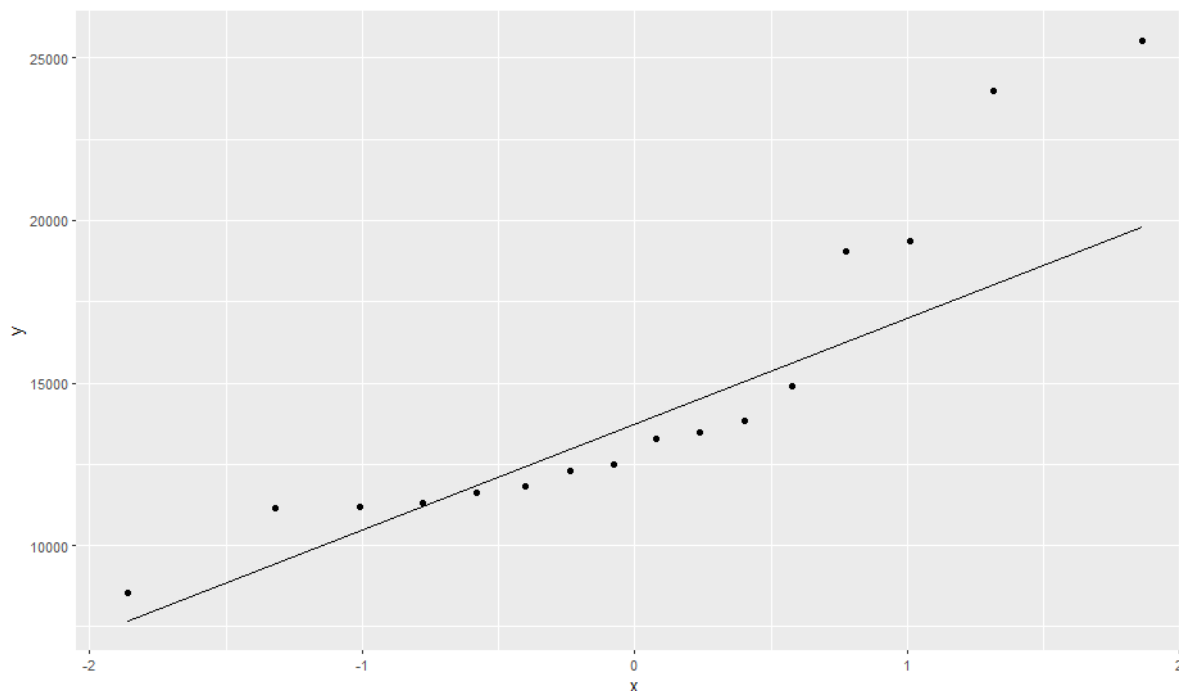


Рис. 2.14 – QQ-графік розподілу заробітної плати

Джерело: побудовано автором

```
> # Критерії перевірки нормальності розподілу
> shapiro.test(data1$salary)
      Shapiro-Wilk normality test
data:  data1$salary
W = 0.83695, p-value = 0.008807
> lillie.test(data1$salary)
      Lilliefors (Kolmogorov-Smirnov) normality test
data:  data1$salary
D = 0.25126, p-value = 0.008022
> ad.test(data1$salary)
      Anderson-Darling normality test
data:  data1$salary
A = 1.1622, p-value = 0.003405
```

За результатами проведених тестів є достатньо доказів, щоб відкинути нульову гіпотезу про нормальність розподілу.

За даними щодо розмірів середньомісячної заробітної плати та кількості штатних працівників за видами економічної діяльності, розрахуємо показники варіації (табл.2.11).

Таблиця 2.11 - Характеристики варіації розміру середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності у 2017-2021 рр.

Характеристики	2017	2018	2019	2020	2021
Мінімальне значення, грн	4977	5853	6730	6026	8543
Максимальне значення, грн	12865	16161	19132	20379	25530
Середнє значення, грн	7104	8865	10497	11591	14014
Розмах варіації, грн	7889	10308	12403	14353	16988
Відношення максимального значення до мінімального, разів	2,59	2,76	2,84	3,38	2,99
Середнє квадратичне відхилення, грн	1703,07	2257,32	2700,38	2792,24	3038,86
Квадратичний коефіцієнт варіації, %	23,97	25,46	25,73	24,09	21,68

Джерело: розраховано автором за даними [22]

З табл. 2.11 видно, що протягом досліджуваного періоду зростали як мінімальні, так і максимальні рівні заробітної плати, але розрив між найвищими та найнижчими рівнями теж збільшувався. Найбільше відношення максимального рівня до мінімального спостерігалось у 2020 році (3,38 рази), найменше – в 2017 році (2,59 рази). Значення квадратичного коефіцієнту варіації свідчать про цілком однорідні сукупності.

Наступним етапом аналізу є оцінювання диференціації заробітної плати за видами промислової діяльності. Аналіз динаміки заробітної плати в промисловості засвідчує, що в період з 2017 по 2021 роки спостерігаються значні нерівності в рівнях середньомісячної заробітної плати за видами промислової діяльності в Україні. Найбільшу заробітну плату отримували працівники в галузі виробництва коксу та продуктів нафтоперероблення у кожному з років (починаючи з 13846 грн у 2017 році та досягаючи 24914 грн у 2021 році). Високий рівень оплати праці і в добувній промисловості і розробленні кар'єрів (у 2017 р. – 9704 грн та 19309 грн у 2021 році). Також, рівень заробітної плати, вищий за середній показник у промисловості, зафіксований в сфері добування кам'яного та бурого вугілля. Окрім того, високі рівні оплати праці спостерігалися у постачанні електроенергії, газу, пару та кондиційованого повітря, де значення цього показника з 8493 грн у 2017 році зросло до 19752 грн у 2021 році.

Найнижчі рівні заробітної плати впродовж досліджуваного періоду характерні для текстильного виробництва, виробництва одягу, шкіри. В цьому виді діяльності у 2017 році середня заробітна плата становила 5414 грн, у 2021 році – лише 8761 грн.

Розраховані темпи зростання заробітної плати наведено в табл.2.12.

Таблиця 2.2 – Динаміка зміни рівня середньомісячної заробітної плати за видами промислової діяльності у 2018-2021 рр.

Види промислової діяльності	Ланцюговий темп зростання				Середній темп зростання
	2018	2019	2020	2021	
Промисловість	1,262	1,224	1,082	1,168	1,182
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	1,283	1,255	1,072	1,152	1,188
з них добування кам'яного та бурого вугілля	1,272	1,220	1,059	1,139	1,170
Переробна промисловість	1,260	1,197	1,044	1,169	1,165
виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів	1,234	1,198	1,078	1,157	1,165
текстильне виробництво, виробництво одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів	1,244	1,109	0,969	1,211	1,128
виготовлення виробів з деревини, виробництво паперу та поліграфічна діяльність	1,273	1,128	1,069	1,180	1,160
виробництво коксу та продуктів нафтоперероблення	1,353	1,370	1,101	1,086	1,220
виробництво хімічних речовин і хімічної продукції	1,165	1,289	1,090	1,114	1,162
виробництво основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів	1,210	1,165	1,083	1,179	1,158
виробництво гумових і пластмасових виробів; іншої неметалевої мінеральної продукції	1,264	1,194	1,042	1,185	1,168
металургійне виробництво, виробництво готових металевих виробів, крім машин і устаткування	1,309	1,220	1,035	1,157	1,176
виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції	1,182	1,176	1,061	1,130	1,136
виробництво електричного устаткування	1,276	1,163	1,037	1,188	1,163
виробництво машин і устаткування, не віднесені до угруповань	1,231	1,214	1,053	1,194	1,171
виробництво автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів та інших транспортних засобів	1,317	1,166	0,961	1,210	1,156
виробництво меблів, іншої продукції, ремонт і монтаж машин і устаткування	1,283	1,216	1,038	1,156	1,170
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	1,270	1,296	1,197	1,180	1,235
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	1,260	1,282	1,164	1,129	1,207

Джерело: розраховано автором за даними [22]

За наведеними розрахунками (табл. 2.12), варто зазначити, що в промисловості України за період, що досліджується, спостерігається зростання рівня заробітної плати в усіх видах промислової діяльності. Найбільше зростання відбулося у 2018 та 2019 роках. У 2020 році суттєво сповільнилися темпи зростання, проте у 2021 році спостерігається тенденція до прискорення зростання заробітних плат. В цілому, в промисловості за період 2017-2021 рр. рівень заробітної плати зріс на 18,2%. Найбільший приріст зарплат – в сфері постачання енергоресурсів (23,5%) та водопостачання (20,7%), а також виробництві коксу та продуктів нафтоперероблення (22,0%). Найнижчий середній темп зростання зафіксовано в текстильному виробництві, приріст рівня заробітної плати в цьому виді промислової діяльності становить 12,8%.

Отже, існує суттєва диференціація заробітної плати в Україні за видами економічної та промислової діяльності. Відносне відхилення демонструє масштаб розриву між рівнями заробітної плати в різних видах економічної діяльності та середнім рівнем в цілому по країні. Низька оплата праця в таких соціально важливих сферах як освіта та охорона здоров'я не лише зберігається, але й поглиблюється відносно середнього загального рівня, що може призвести до відтоку висококваліфікованих кадрів та поглибленню соціальної нерівності.

Значна внутрішньогалузева диференціація спостерігається і в промисловості. В галузях з високою доданою вартістю, таких як виробництво коксу та продуктів нафтоперероблення, енергетики – найвищі рівні оплати праці, тоді як галузях з меншою рентабельністю – текстильній промисловості, рівень оплати праці значно нижчий.

2.4. Оцінювання гендерних нерівностей в оплаті праці в Україні

В Україні діє Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків», в якому у розділі IV, статті 17 вказано, що «Роботодавець зобов'язаний: ...здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці» [23]. Тому, важливим етапом аналізу є дослідження гендерних нерівностей в оплаті праці в Україні.

В Україні у 2021 році понад половину (53,5%) усіх працюючих становили жінки, а саме – 3795,3 тис. осіб, проте заробітна плата жінок складала 81,4% заробітної плати чоловіків (середня зарплата жінок – 12668 грн, чоловіків – 15563 грн).

На основі даних щодо заробітної плати жінок та чоловіків у 2021 році, проведемо порівняльний аналіз рівнів оплати праці жінок та чоловіків за видами економічної діяльності (табл.2.13).

Таблиця 2.13 – Середньомісячна заробітна плата жінок та чоловіків в розрізі видів економічної діяльності у 2021 р.

Вид діяльності	Середньомісячна заробітна плата, грн		Різниця розмірів заробітної плати, грн	Співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків, %
	жінок	чоловіків		
1	2	3	4	5
Усього	12 668	15 563	2 895	81,4
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	10 481	13 021	2 540	80,5
з них сільське господарство	9 969	12 506	2 536	79,7
Промисловість	12 314	16 443	4 130	74,9
Будівництво	10 114	11 554	1 440	87,5
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	12 129	14 973	2 844	81,0
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	11 616	15 112	3 496	76,9
діяльність у сфері транспорту	12 990	14 452	1 462	89,9
складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту	12 797	15 949	3 153	80,2
поштова та кур'єрська діяльність	7 600	11 403	3 803	66,6
Тимчасове розміщування й організація харчування	8 214	9 216	1 001	89,1
Інформація та телекомунікації	21 796	28 801	7 006	75,7

Продовження таблиці 2.13

1	2	3	4	5
Фінансова та страхова діяльність	20 829	30 600	9 771	68,1
Операції з нерухомим майном	10 588	11 548	960	91,7
Професійна, наукова та технічна діяльність	17 164	21 918	4 754	78,3
з неї наукові дослідження та розробки	13 852	16 727	2 875	82,8
Діяльність у сфері адміністративно-го та допоміжного обслуговування	11 284	11 118	-166	101,5
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	18 284	20 533	2 250	89,0
Освіта	11 705	12 235	530	95,7
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	11 282	13 055	1 773	86,4
з них охорона здоров'я	11 470	13 316	1 846	86,1
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	10 576	16 213	5 638	65,2
діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг	10 593	12 711	2 118	83,3
функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури	10 186	11 347	1 161	89,8
Надання інших видів послуг	12 877	13 610	732	94,6

Джерело: [22], власні розрахунки

Порівняння заробітних плат жінок і чоловіків в різних сферах діяльності у 2021 році представлено на рис.2.15.

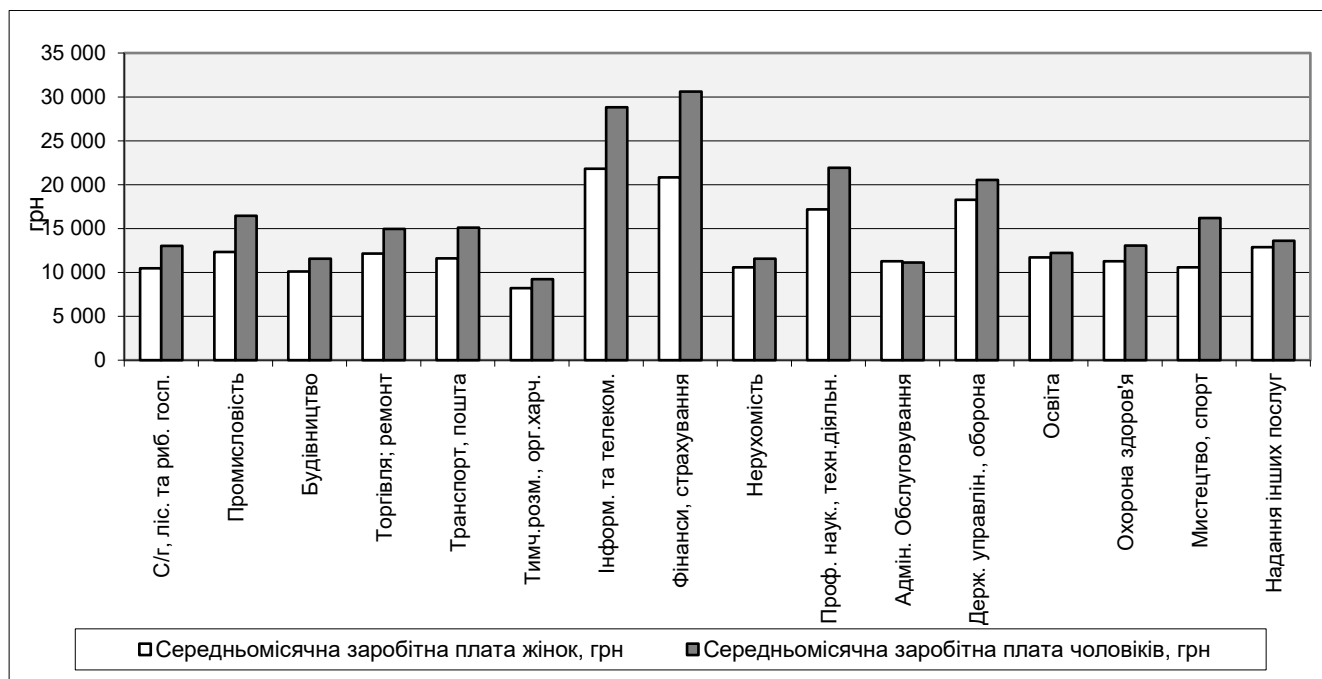


Рисунок 2.15 – Середньомісячна заробітна плати жінок і чоловіків за видами економічної діяльності у 2021 році

Джерело: побудовано автором за даними [22]

В усіх видах економічної діяльності заробітна плата у чоловіків, перевищує заробітну плату жінок, окрім діяльності у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування. В цьому виді діяльності оплата праці майже однакова (жінки – 11284 грн, чоловіки – 11118 грн). Найбільша нерівність в сфері мистецтва, спорті, розвагах та відпочинку, де заробітна плата жінок становить лише 65,2% зарплати чоловіків (10567 грн проти 16213 грн).

В найбільших високооплачуваних сферах, таких як інформація та телекомунікація і фінансова та страхова діяльність можемо спостерігати значний розрив між рівнями оплати праці жінок та чоловіків. В сфері інформації та телекомунікації жінки в середньому отримували 21796 грн, чоловіки 28801 грн, тобто на 7006 грн більше (рівень заробітної плати жінок – 75,7% заробітної плати чоловіків). В фінансові та страховій діяльності аналогічна ситуація – чоловіки отримували на 9771 грн більше, ніж жінки (жінки – 20829 грн, чоловіки 30600 грн, співвідношення – 61,8%).

Навіть в тих видах економічної діяльності, де більша частка працюючих жінок, можемо спостерігати нерівність в оплаті праці. Для прикладу, в поштовій та кур'єрській діяльності працює 83,8% жінок, проте їх заробітна плата становить 66,6% заробітної плати чоловіків (7600 грн проти 11403 грн).

Варто зазначити, що в сфері освіти найменші нерівності в рівнях оплати праці, співвідношення заробітної плати жінок та чоловіків становить 95,7%.

Проаналізуємо гендерні нерівності в розрізі регіонів (табл.2.14).

Таблиця 2.14 – Середньомісячна заробітна плата жінок та чоловіків в розрізі регіонів у 2021 році

Регіони	Середньомісячна заробітна плата, грн		Різниця розмірів заробітної плати, грн	Співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків, %
	жінок	чоловіків		
1	2	3	4	5
Вінницька	11 166	13 920	2 755	80,2
Волинська	10 706	12 379	1 674	86,5
Дніпропетровська	11 722	15 735	4 013	74,5
Донецька	11 857	18 010	6 153	65,8
Житомирська	10 760	12 702	1 942	84,7
Закарпатська	11 731	13 015	1 283	90,1

Продовження таблиці 2.14

1	2	3	4	5
Запорізька	11 758	16 044	4 287	73,3
Івано-Франківська	11 049	13 272	2 223	83,3
Київська	12 865	15 671	2 806	82,1
Кіровоградська	10 431	12 014	1 583	86,8
Луганська	11 201	13 333	2 132	84,0
Львівська	11 579	13 620	2 040	85,0
Миколаївська	11 996	15 945	3 949	75,2
Одеська	11 537	13 245	1 708	87,1
Полтавська	11 395	14 559	3 164	78,3
Рівненська	11 096	14 792	3 696	75,0
Сумська	10 638	13 317	2 680	79,9
Тернопільська	10 738	12 667	1 930	84,8
Харківська	11 095	13 162	2 067	84,3
Херсонська	11 006	11 915	910	92,4
Хмельницька	11 041	13 840	2 798	79,8
Черкаська	11 086	13 040	1 954	85,0
Чернівецька	10 903	11 566	663	94,3
Чернігівська	10 418	12 482	2 064	83,5
м.Київ	19 114	22 229	3 115	86,0

Джерело: [22], власні розрахунки

На рис.2.16 графічно представимо заробітну плату у жінок та чоловіків у 2021 році в регіонах.

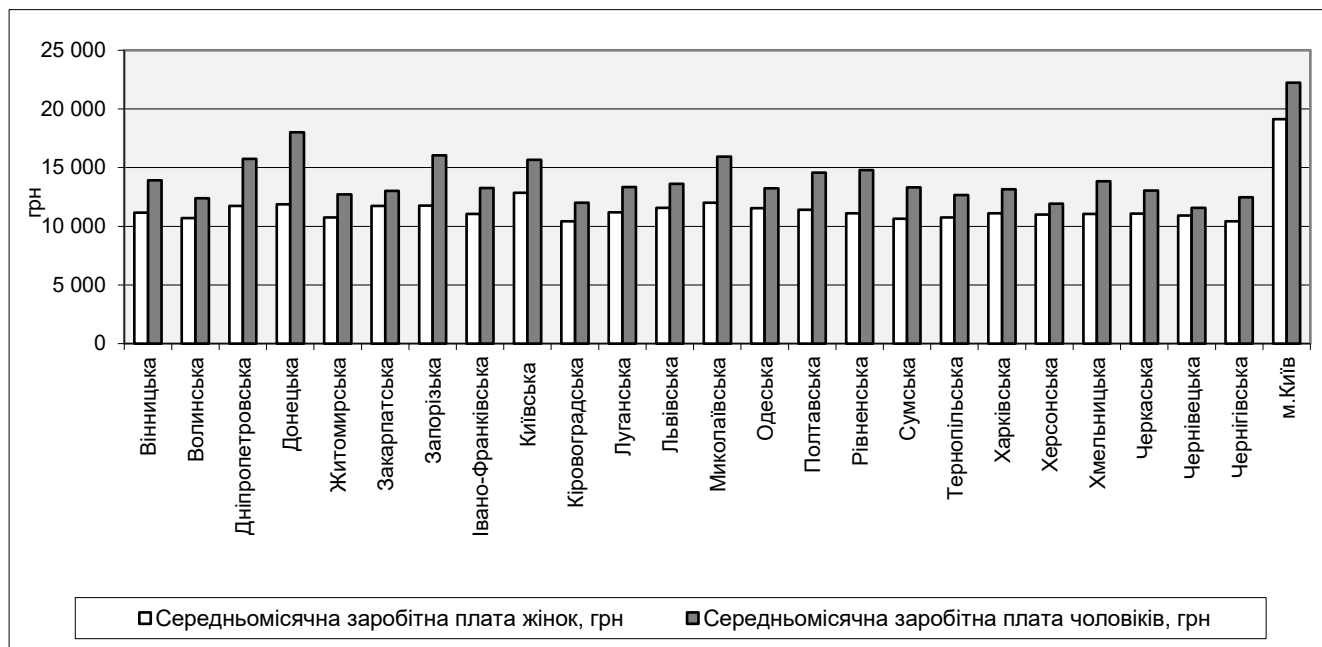


Рисунок 2.16 – Середньомісячна заробітна плати жінок і чоловіків в регіонах України у 2021 році

Джерело: побудовано автором за даними [17]

Як видно з табл. 2.14 та рис. 2.16, то абсолютно в усіх регіонах заробітна плата у чоловіків була більшою, ніж у жінок. Найбільший розрив в рівнях оплати праці спостерігається в Донецькій та Запорізькій областях (на 6153 грн та 4287 грн, відповідно, чоловіки отримують більше). Хоча, варто зазначити, що частка працюючих жінок в Донецькій області становила 51,3%, у Запорізькій – 52,8%. Це може бути пов'язано із галузевою структурою. В промислових регіонах значна частина чоловіків задіяна у важкій промисловості, тобто в металургії, машинобудуванні, гірничодобувній промисловості, де рівні оплати праці вищі. Жінки ж задіяні в менш оплачуваних секторах, таких як освіта, охорона здоров'я. Але варто зазначити, що навіть в одній і тій же сфері діяльності чоловіки частіше займають керівні посади, або виконують більш складну роботу, яка, відповідно, оплачується вище.

Що ж стосується регіонів, де спостерігається менший розрив в рівнях оплати праці жінок та чоловіків, то варто зазначити Херсонську та Чернівецьку області. В Херсонській області заробітна плата жінок становить 92,4% зарплати чоловіків, в Чернівецькій – 94,3%.

За результатами проведеного аналізу гендерних нерівностей, можна зробити висновок, що жінки отримують меншу заробітну плату і в розрізі видів економічної діяльності і в регіональному розрізі, що може свідчити про тенденцію недооцінки жіночої праці та існування проблеми гендерної нерівності в оплаті праці в Україні.

ВИСНОВКИ

За результатами проведеного дослідження, можна зробити наступні висновки:

У теоретичній частині роботи розкрито сутність заробітної плати. Проаналізовано чинники впливу на її рівень, що дозволило краще зрозуміти механізми формування заробітної плати та з'ясувати причини її диференціації. Аналіз наслідків низької заробітної плати показав, що її недостатній рівень стримує економічний розвиток та погіршує соціальне становище населення, що в результаті загрожує економічній та соціальній безпеці країни.

В роботі розглянуто функції заробітної плати. Детальний аналіз функцій підтвердив її важливу роль у соціально-економічних відносинах і в економіці загалом.

Розглянуто методичні підходи до оцінювання рівня та диференціації заробітної плати.

Проаналізовано динаміку середньомісячної номінальної та реальної заробітної плати в Україні за 2015-2024 рр. Виявлено, що при зростанні номінальної заробітної плати на 411,9% реальна заробітна плата зросла лише на 61%, що свідчить про істотний вплив інфляційних процесів.

Для оцінювання розшарування працівників за рівнем заробітної плати було здійснено квінтільне групування. Результати свідчать про значну нерівномірність розподілу фонду оплати праці – середня заробітна плата працівників високооплачуваної групи у 4 рази перевищує середню зарплату працівників низькооплачуваної групи.

Аналіз регіональних тенденцій в оплаті праці показав значну диференціацію. У січні 2022 р. рівень заробітної плати варіювався від 11326 грн. у Чернівецькій області до 21347 грн. в Києві. Лише в трьох регіонах країни – м. Києві, Донецькій та Київській областях середня заробітна плата перевищувала середній рівень по країні. Розраховані показники варіації свідчать про поступове зменшення

міжрегіональної диференціації у рівнях заробітної плати, але вона все ще залишається суттєвою. Це ускладнює забезпечення єдиних національних стандартів життя, поглиблює соціально-економічні диспропорції та стає перешкодою для подолання бідності в окремих регіонах України. В свою чергу, це може спричиняти міграцію трудових ресурсів, посилювати нерівномірний розвиток регіонів та значно впливати на якість життя населення.

В роботі проведено оцінювання диференціації заробітної плати за видами економічної та промислової діяльності, а також здійснено порівняльний аналіз рівнів середньомісячної заробітної плати у цих видах діяльності із середнім показником по країні. Результати свідчать про істотну нерівність в оплаті праці залежно від галузі. Відносне відхилення демонструє масштаби розриву між рівнями заробітної плати в різних видах діяльності та середнім рівнем в цілому. Особливе занепокоєння викликає низький рівень заробітної плати в соціально-важливих сферах, таких як освіта та охорона здоров'я, де відставання не лише зберігається, а й поглиблюється, що може спричинити відтік висококваліфікованих спеціалістів і посилення соціальної нерівності.

Значна внутрішньогалузева диференціація спостерігається і в промисловості. В галузях з високою доданою вартістю, таких як виробництво коксу та продуктів нафтоперероблення, енергетика – найвищі рівні оплати праці, тоді як в галузях з меншою рентабельністю – текстильній промисловості, рівень оплати праці значно нижчий.

Проведений аналіз гендерних нерівностей в оплаті праці також засвідчує, що в усіх видах економічної діяльності заробітна плата чоловіків перевищує заробітну плату жінок, окрім діяльності у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування. В найбільших високооплачуваних сферах, таких як інформація та телекомунікація і фінансова та страхова діяльність спостерігається значний розрив між рівнями оплати праці жінок та чоловіків. Навіть в тих видах економічної діяльності, де більша частка працюючих жінок, спостерігається нерівність в оплаті праці. Аналогічна ситуація і в регіональному розрізі.

Проведений аналіз гендерних нерівностей доводить, що жінки отримують меншу заробітну плату і в розрізі видів економічної діяльності, і в регіональному розрізі, що може свідчити про тенденцію недооцінки жіночої праці та існування проблеми гендерної нерівності в оплаті праці в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України «Про оплату праці» № 108/95-ВР станом на 24.08.2024 р.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 7.03.2026).
2. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. К. : КНЕУ, 2009. 711 с.
3. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування : монографія / За ред. д-ра екон. наук, проф. І.Л. Петрової. К. : Фенікс, 2010. 332 с. URL: https://library.krok.edu.ua/media/library/category/monografiji/petrova_0004.pdf (дата звернення 7.03.2026).
4. Кустовська О.В., Солтис В.В., Понятишин О.С. Статистика праці : Курс лекцій. Тернопіль : Економічна думка ТНЕУ, 2010. 316 с.
5. Калина А.В. Економіка праці. К. : МАУП, 2009. 272 с.
6. Іваницька С.Б., Галайда Т.О. Економіка праці й соціально-трудові відносини : Навч. посіб. Полтава: ПолтНТУ ім. Юрія Кондратюка, 2019. 217 с.
URL: https://reposit.nupp.edu.ua/bitstream/PoltNTU/9183/1/ПосібникЕПСТВ_2019.pdf (дата звернення 9.03.2026).
7. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник ; 4-те вид., оновлене. К.: Знання, 2009. 390 с.
8. Гончаренко Н.Г. Реалії сучасної заробітної плати. *Економіка і суспільство*. 2016. Вип. 6. С. 283-287. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/6_ukr/48.pdf (дата звернення 9.03.2026).
9. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС) : монографія / А.М. Колот, Г.Т. Куліков, О.М. Поплавська та інші; за заг.ред. А.М. Колота, Г.Т. Кулікова. К. : КНЕУ, 2008. 274 с.
10. Луняк І.В. Заробітна плата як найважливіший фактор реалізації інвестиційно-інноваційної моделі розвитку. *Інвестиції: практика та досвід*. 2015.

№ 21. С. 21-24. URL : http://www.investplan.com.ua/pdf/21_2015/6.pdf (дата звернення 10.03.2026).

11. Пижова М.О. Фактори та принципи справедливої оплати праці. *Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства України*. 2020. № 54. С. 36-45. URL : <http://hdl.handle.net/123456789/11104> (дата звернення 10.03.2026).

12. Богиня Д. П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посібник. К.: Знання-Прес, 2000. 313 с.

13. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. К.: КНЕУ, 1998. 224 с.

14. Грішнова О. А. Людський розвиток : навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2006. 308 с.

15. Методика розрахунку індексів реальної заробітної плати : Наказ Державної служби статистики України № 378 від 11.09.2012 р. URL: <https://stat.gov.ua/sites/default/files/2023-10/Методика%20розрахунку%20індексів%20реальної%20заробітної%20плати.pdf> (дата звернення 18.04.2026).

16. Державна служба статистики України : статистична інформація. URL : <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 4.03.2026).

17. Моторин Р. М., Чекотовський Е. В. Статистика для економістів : Навч. посібник; 3-тє вид. К. : Знання, 2013. 381 с.

18. Кількісні методи в економіці : Навч. посібник / Г. І. Великоіваненко, О. В. Піскунова, С. С. Ващаєв та ін. К. : КНЕУ, 2024. 392 с.

19. Статистика: структурно-логічні схеми та задачі : Навч. посіб. / А. М. Єріна, В. Б. Захожай, І. Г. Манцуров та ін.; За наук.ред. А. М. Єріної. К. : КНЕУ, 2007. 304 с.

20. Кустовська О. В. Статистичний аналіз регіональної диференціації оплати праці в Україні. Демографія та соціальна економіка. 2010. Вип.2(14). С.149-159.

21. Регіони України : статистичний збірник. Державна служба статистики України. URL : <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 7.03.2026)

22. Праця України у 2021 році. Збірник Державної служби статистики України. 2022. 208 с. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/07/zb_RS_2021.pdf (дата звернення 9.03.2026).
23. Праця України у 2021 році. Збірник Державної служби статистики України. 2022. 208 с. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/07/zb_RS_2021.pdf (дата звернення 9.03.2026).
24. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків: Закон України № 2866-IV, редакція від 19.12.2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення 18.04.2026).
25. Єлісєєва О. К., Кутова Н. Г., Столетова І. Г. Аналіз та оцінка тенденцій заробітної плати в Україні. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2021. №2. С. 86-90. URL: <https://journals.khnu.km.ua/vestnik/wp-content/uploads/2021/08/2021-2-en-16.pdf> (дата звернення 8.04.2026).
26. Саріогло В. Г., Терещенко Г. І. Заробітна плата в Україні: актуальні питання інформаційного забезпечення вимірювання та аналізу. *Демографія та соціальна економіка*. 2015. №1(23). С. 173-183. URL: <https://dse.org.ua/arhcrive/23/15.pdf> (дата звернення 12.04.2026).
27. Галіцин В. К., Луняк І. В., Галіцина О. В. Статистичні підходи до порівняльного аналізу рівня заробітної плати з основними державними соціальними стандартами. *Ефективна економіка*. 2023. №7. URL: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2023.7> (дата звернення 10.04.2026).
28. Заробітна плата у світі в 2018-2019 рр. : що ховається за гендерними розривами в оплаті праці. Міжнародне бюро праці. Женева: МБП, 2018. 154 с. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_783734.pdf (дата звернення 25.04.2026).
29. Прокопович-Павлюк І. В., Панчишин Т. В., Марець О. Р. Дослідження ринку праці України : гендерні аспекти. *Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика*. 2021. Вип. 54. С. 201-207. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2021/54_2021/34.pdf (дата звернення 27.04.2026).

30. Лібанова Е. М. Проблеми розвитку ринку праці в контексті соціальної політики України, загроз та викликів XXI століття. Ринок праці та зайнятість населення. 2012. № 2. С. 41-46. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2012_2_14 (дата звернення 14.04.2026).

31. Бараник З. П. Статистика праці : Навч. посібник. К.: КНЕУ, 2003. 246 с.

32. Збалансованість попиту та пропозиції на ринку кваліфікованої праці як фактор інноваційного розвитку економіки України : монографія / І. Г. Манцуров, З. П. Бараник, С. С. Ващаєв та ін.; за наук. ред. І. Г. Манцурова. К. : КНЕУ, 2008. 381 с.