

ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

УДК 331

JEL Classification: J23, J30, J40, J68

DOI: <https://doi.org/10.20535/2307-5651.31.2024.319011>

Поліщук О. Ю.

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри документальних комунікацій та менеджменту
(відповідальний автор)
ORCID ID: 0000-0002-1549-5646

Сяська О. В.

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри документальних комунікацій та менеджменту
ORCID ID: 0000-0001-8238-4922

Савченко О. Р.

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри документальних комунікацій та менеджменту
ORCID ID: 0000-0002-5596-2915
Рівненський державний гуманітарний університет

Polishchuk Olena, Syaska Elena, Savchenko Olha
Rivne State University of Humanities

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ОСОБЛИВОСТІ ОПЛАТИ ПРАЦІ

CURRENT TRENDS AND CHARACTERISTICS OF PAYMENT

У зв'язку із початком повномасштабної війни Росії проти України крім іншого виникли проблеми і у формуванні нових правил і підходів до регулювання системи оплати праці, а також утримання і збереження трудових відносин. Потрібно було забезпечити гарантію права на оплату праці, а також підтримати інтереси роботодавців, які і так опинилися у скрутних фінансових умовах і часто не можуть виконувати свої зобов'язання до кінця. Через ухвалені зміни, у період воєнного стану, серед роботодавців почала ширитись думка про те, що вони можуть і не виконувати свої зобов'язання, тому так важливо знати особливості формування оплати праці у період воєнного стану і як змінилися основні умови. Також зазначимо, що затяжна війна внесла зміни у функціонування економічної системи України і звичайно ж постраждав і ринок праці. Він функціонує в умовах і бойових дій, структурних і територіальних змін, демографічних втрат, окупації. Крім того значна частина населення стала економічно неактивною з різних причин: труднощі з пошуком роботи для внутрішньо переміщених осіб, необхідність у догляді за іншими членами родини, браком навичок і тд. Тому так важливо проаналізувати і дослідити ситуацію що зараз є на ринку праці і це дасть можливість розробити нові підходи для покращення його функціонування і відновлення.

Ключові слова: заробітна плата, організація оплати праці, ринок праці, зайнятість, безробіття, державні програми.

The outbreak of Russia's full-scale war against Ukraine, among other things, created problems in the development of new rules and approaches to regulating the labor remuneration system, as well as maintaining and preserving labor relations. It was necessary to guarantee the right to remuneration and to support the interests of employers, who were already in difficult financial conditions and often unable to fulfill their obligations to the fullest extent. Due to the adopted changes, during the martial law period, the idea that employers may not be able to fulfill their obligations began to spread among employers, so it is important to know the specifics of remuneration during martial law and how the basic conditions have changed. It should also be noted that the protracted war has changed the functioning of Ukraine's economic system, and the labor market has certainly suffered. It has changed in terms of structure and geography, and even though it is gradually recovering, it must constantly respond to new challenges and requirements. The labor market operates in the context of hostilities, structural and territorial changes in labor needs, large-scale population movements, and mobilization problems in the field of employment. There have also been significant demographic losses, occupation, and a large part of the population has become economically inactive due to difficulties in finding work for internally displaced persons, the need to care for other family members, an increase in the number of pensioners, a lack of skills, and generally new requirements of the labor market. That is why it is so important to analyze and study the current situation on the labor market, which will allow us to develop new approaches to improve its functioning and recovery. The problems that exist today with the organization of labor remuneration and related to the labor market should be addressed comprehensively. These should be long-term government programs to help people adapt to the new conditions

of the labor market. An important factor is also the return of people to their previous place of residence, the involvement of veterans in the labor process and the increased participation of people with disabilities. Increased participation of women and the expansion of childcare infrastructure.

Keywords: wages, organization of remuneration, labor market, employment, unemployment, government programs.

Постановка проблеми. Багато років поспіль Україна стикалася з проблемою розшарування населення, проблемою низького добробуту населення, а з початком повномасштабного вторгнення ситуація погіршилась ще й спадом у виробництві, неможливістю продовження працювати у умовах що склалися, шаленою міграцією, збільшенням безробіття.

Аналіз організації оплати праці на українських підприємствах у воєнний період показав що є комплекс чинників які гальмують трудову активність працівників і негативно впливають на кінцеві результати діяльності підприємства. Як наслідок системи оплати праці які використовуються на підприємствах на жаль не відповідають вимогам сучасної економіки вони направлені на те щоб зберегти в принципі можливість підтримання діяльності і у майбутньому підприємство стикнеться з тим що потрібно нові системи оплати праці в нашій країні тому питання заробітних плат потребує подальшого вивчення і аналізу і і розробки рекомендації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми формування заробітної плати здавна перебували в полі зору дослідників. У. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо, Ф. Кене, Ж.Б. Сей, Й. Шумпетер, А. Маршалл, Л. Вальрас, Т. Веблен, М. Лоренц, А. Пігу та інші автори внесли значний вклад в названу тематику.

В останні роки з'явилися роботи, в яких спеціально аналізуються проблеми заробітної плати населення в трансформаційній економіці, таких авторів як Л. Безтелесна, Т. Кир'ян, А. Колот [2], Е. Лібанова [3], В. Мандибура, І. Малий, Р. Михайлишин, Г. Осовий, О. Подолянчук [5], М. Соколик, Г. Тарасенко, О. Товстенко, Р. Тульчинський, С. Тютюнникова, Н. Шалімова, Л. Яценко [8] та ін.

Формулювання цілей статті. Метою статті є дослідження теоретичних і правових аспектів заробітної плати у воєнний період. Аналіз підходів організації оплати праці що склалися в сучасних умовах пошук шляхів удосконалення наявних систем оплати праці в Україні на майбутнє

Виклад основного матеріалу. Аналізуючи сучасні тенденції і особливості оплати праці в першу чергу ми повинні враховувати, що всі події відбуваються в період війни і терміни які застосовувались до 2022 року на сьогоднішній день зазнали змін. Їх потрібно розглядати в іншому ракурсі.

Так, заробітна плата, яка звично використовувалась нами як: «винагорода обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу» (КЗ «Про працю України», ЗУ «Про оплату праці»), сьогодні дещо розширила свої межі і тепер пропонується наступне визначення це: «заробітна плата - це винагорода обчислена у грошовому, а за необхідності частково не грошовому виразі за умови економічної кризи воєнних дій тощо, яку за трудовим договором роботодавець зобов'язаний виплачувати працівникові за виконану ним роботу чи надані послуги» [5].

Окремо звертаємо увагу що мова іде про можливі випадки коли заробітна плата застосовується у негрошовій формі виплати. Звичайно не грошова форма виплати заробітної плати передбачається у колективному договорі, крім того натуральна оплата праці, а саме не грошова виплата, повинна бути не більше 30% згідно ЗУ «Про оплату праці».

Додатково також зазначимо, що якщо раніше правові аспекти оплати праці регулювалися КЗ «Про працю України», ЗУ «Про оплату праці» то під час війни з'являється ще один ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Цей закон було прийнято 15 березня 22-го року.

Згідно цього закону з початку встановлення воєнного стану і до його закінчення в трудовому законодавстві є певні зміни, а саме:

1. Умови оплати праці. Мається на увазі, що якщо до 24-го року всі роботодавці були зобов'язані попереджувати працівника про зміну істотних умов праці за два місяці, то в умовах воєнного стану ця вимога анульована. Фактично роботодавець може на власний розсуд змінювати розмір оплати праці без попередження працівника, більше того ці зміни можуть здійснюватись з наступного дня після прийняття одностороннього рішення, а вже працівник вирішує погоджуватись йому продовжувати роботу чи розірвати договір.

2. Роботодавець має право на власний розсуд скоротити робочі години і як наслідок скоротити розмір оплати праці. Іншими словами згідно закону роботодавець може запровадити будь-яку систему оплати праці.

3. Роботодавець звільняється від відповідальності за затримку виплати заробітної плати працівникові. Звичайно не рекомендується змінювати розмір заробітних плат без необхідності, орієнтуватись на загальні розміри окладів в галузі і мінімізувати витрати вводячи різні системи оплати праці.

4. Узаконюється можливість невивплати заробітної плати працівникові під час війни якщо роботодавець доведе, що саме повномасштабна війна стала причиною невивплати. (В подальшому суми мають бути компенсовані).

Загалом зазначимо що в умовах військового стану підприємства можна поділити на три групи: підприємство працює у звичному режимі; підприємство продовжує працювати, але частина працівників евакуйована, або мобілізована; підприємство не може працювати зовсім.

Крім оплати праці під час війни зазнали змін і інші аспекти трудової діяльності. По-перше: можна збільшити тривалість робочого тижня з 40 годин до 60 годин. По-друге: такі показники, як обмеження граничних норм надурочних робіт, тривалість роботи в нічний час, скорочення роботи на одну годину напередодні святкових неробочих днів, перенесення святкових днів, компенсація за залучення до робіт у вихідні святкові і неробочі дні – все це не застосовується у воєнний час. По-третє: щодо тривалості щорічної відпустки, то якщо у мирний час залежно

від категорії працівників вона могла бути до 56 календарних днів, то у воєнний час це 24 календарних днів. Щодо відпустки без збереження заробітної плати то у воєнний час це може бути необмежена кількість днів при тому що в мирний час це була тривалість до 15 календарних днів [5].

Що стосується працівників яких було мобілізовано то за ними повинно зберігатись посада, і місце, і середня заробітна плата. З'явилась також необхідність вирішення ситуації з відсутніми працівниками і тут є щонайменше чотири варіанти, якщо працівник виїхав з території бо ведуться бойові дії. Так може використовуватись наприклад гнучкий режим робочого часу це така форма організації праці коли допускається інший режим ніж встановлений правилами внутрішнього трудового розпорядку, але дотримуються норми тривалості робочого часу. Може бути використана форма організації праці надомна, дистанційна робота у будь-якому місці за вибором працівника, ну і працівник може розірвати трудові відносини

Аналізуючи оплату праці в умовах військового стану, потрібно зазначити, що обидві сторони, і роботодавці, і працівники, перебувають весь час у стресових умовах. Так, зі сторони роботодавця, він повинен весь час вирішувати: де взяти кошти для виплати заробітної плати, як в умовах кризи йому сплатити податки, коли він може оголосити простій, чи може він не сплатити податки, а заробітну плату заплатити, чи потрібно йому зменшити розмір заробітної плати, як правильно зберегти робочі місця, чи звільнити працівника...? Що стосується працівника, то тут теж дуже багато питань: в першу чергу стоїть питання збереження життя і при цьому потрібно зберегти дохід, щоденно працівник думає буде йому роботодавець виплачувати заробітну плату чи ні, як буде рахувати стаж, чи не звільнять сьогодні, де взяти нову роботу, як буде діяти держава якщо роботи не буде...?

Варто також пам'ятати, що у випадку втрати працівником роботи чи частини заробітної плати працівник матиме соціальну підтримку цим займається державна служба зайнятості і на сьогоднішній день до неї можна звернутись щонайменше трьома способами – це особисто прийти, надіслати заяву електронною поштою, або скористатися порталом «Дія».

Але ми ще раз наголошуємо, що незважаючи на умови в яких сьогодні працюють підприємства роботодавець повинен виплачувати заробітну плату, перераховувати податки на доходи фізичних осіб, військової збір і єдиний соціальний внесок, а також вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівника на своєчасне отримання заробітної плати і безперечно дбати про безпеку працівників. Працівники повинні усвідомлено допомагати відновлювати економіку.

Розглянемо також ще одне, не менш болюче питання, з яким сьогодні стикнулися і підприємці і працівники це дефіцит робочої сили, що пов'язаний із виїздом громадян за кордон, і з внутрішнім переміщенням, і з мобілізацією.

Так, за оцінюванням ООН кількість мігрантів з України в світі становить 6,7 млн осіб, а це 10,6% економічно активного населення до повномасштабного вторгнення [5]. За оцінкою НБУ у 23 році кадрові

труднощі через скорочення працівників пов'язане з мобілізацією мало 44% підприємств і ще 24% мали труднощі через міграцію. Згідно даних європейської бізнес-асоціації опитування проведене у квітні 2024 року показало дефіцит кадрів у 74% роботодавців. Згідно з даними державної служби зайнятості України 36% підприємств відчули дефіцит кадрів у 24 році.

Що стосується показників ринку праці то найвищим рівень безробіття був зафіксований у 22-му році це 21,1%, у 23 році 18,2%, і у першому півріччі 24-го року рівень безробіття коливається в межах 20,9% до 13,1%. Але це все одно високі рівень безробіття і до того ж на 4% більше ніж у 21-му році до початку повномасштабного вторгнення.

Варто зазначити, що незважаючи на зростання рівня безробіття кількість зареєстрованих у ДСЗУ знизилась. Так у січні 23-го року було зареєстровано 166 тис. осіб, це вдвічі менше ніж в 22-му році. А на початку 24-го року було зареєстровано 101,4 тис. осіб. За офіційними даними ДСЗУ у першому півріччі 24-го року статус безробітного мали 254,6 тисячі осіб з яких було працевлаштовано 124 тис. осіб. Зауважимо також що зниження рівня безробіття пов'язане не з покращенням ситуації, а іншими причинами серед яких: міграція громадян, і те що чоловіки не реєструються, як безробітні в ДСЗУ, бо не оновлюють дані у воєнкоматах через острах мобілізації. З іншого боку скоротили також термін виплати допомоги по безробіттю з 360 днів до 90.

На ринку праці з'являється нова тенденція: роботодавці зацікавлені у залученні осіб з інвалідністю, оскільки вони мають нижчі ризик мобілізації і це часто люди з досвідом роботи. ДСЗУ провело опитування, яке показало, що 60,3% роботодавців не бачать перешкод у працевлаштуванні осіб з інвалідністю і 65,9% не бачать перешкод у працевлаштуванні ветеранів. Проте більше 18% роботодавців зазначають, що ці категорії до них по роботу не звертаються. Зараз в Україні близько 1,2 млн ветеранів з них 800 тис. осіб УБД, а решта особи з інвалідністю внаслідок війни та учасники війни. Дослідження проведене Українським Ветеранським Фондом показало, що у 2023 році 57,1% ветеранів і військових не зверталися за допомогою у пошуку роботи [6].

Ще одна тенденція ринку праці - це зростання ролі жінок. Так, наприклад в ЗСУ служить 67 тис. жінок це на 40% більше ніж в 21-му році, а кількість жінок офіцерів вшестеро більша ніж до початку вторгнення. Збільшилась (на 8%) і кількість жінок серед зареєстрованих ФОП.

Зберігається також тенденція до низького працевлаштування молоді. Так у червні 24-го року 35% становили особи віком до 25 років, а 24% віком 25-34 років. Серед шукачів роботи водночас частка безробітної молоді зростає. Так, якщо в січні 24-го року кількість кандидатів на заміщення вакантних посад за віком у віці до 24 років становила 31%, то у 24 в червні 35%. Майже незмінними залишаються частки у віці від 45 років (21%), 55- 59 років (13%) і 60+ (3%) [8].

В окрему категорію тепер виділяються ВПО, там рівень безробіття вищий ніж загалом серед населення. Окремо хочемо зазначити особливості сучасного ринку

праці в Україні – це конкуренція на посади з віддаленою роботою так згідно досліджень wog.ua у червні 24-го року 14% кандидатів шукали онлайн роботу. 31% хочуть мати гнучкий графік і працювати віддалено а загалом за три роки повномасштабної війни кількість вакансій зросла майже на 40%.

Таким чином спочатку війни збільшився і регіональний і кваліфікаційний дисбаланс на ринку праці і це потребує стратегічних підходів. Так, серед державних програм які сьогодні спрямовані на підтримку зайнятості мабуть найбільшою є проект «Є робота». По результатам діяльності цього проекту у вересні 24-го року було видано грантів на суму 9,3 млрд грн, це дало можливість створити 55 тис. робочих місць з них 4,2 млрд грн видано в рамках програми власна справа 3,7 млрд грн переробним підприємствам 1 млрд на садівництво та тепличне господарство 366 млн грн для ветеранів [6].

Окремо зазначимо, що програма «Власна справа» передбачає гранти від 250 000 грн. до 1 млн. грн. для ветеранів або осіб інвалідністю внаслідок війни. Якщо аналізувати сфери бізнесу то звичайно найпопулярнішою залишається оптовий роздрібна торгівля ремонт автотransпортних засобів це 35%, організація харчування 16%, переробна промисловість 13%.

Державою також передбачено ваучери на навчання і перекваліфікацію для деяких громадян. Сума ваучера до 300 280 грн і 24-му році цією програмою скористалося 15,6 тисяч осіб на суму 114 млн грн. У квітні 22-го року для адаптації переселенців була введена

програма «Дотації роботодавцям за працевлаштування ВПО» (у першому кварталі 24-го року держава виплатила роботодавцям 78 млн грн компенсації за працевлаштування 7000 ВПО). Є також програма компенсації за облаштування робочих місць для людей з інвалідністю. Результатом цієї програми є 949 робочих місць (63,1 млн грн у 23-му році) [6]

Отже не зважаючи на складні умови згідно оцінок НБУ у 24-му році очікують зростання номінальної заробітної плати на 14,8%, а в 2025 році на 14,2%, 2026 на 8,6% це щодо номінальної заробітної плати, а реальна зарплата очікує зрости на 8,1%, 6,5% і 3,0% відповідно [8]. Сьогодні середня заробітна плата утримується на рівні 20,000 грн., але фахівці НБУ передбачають її подальше щорічне зростання на 5–9%.

Висновки. Зазначимо, що проблеми, які сьогодні є з організацією оплати праці і пов'язані з ринком праці варто розв'язувати комплексно. Багато що в цьому напрямку вже зроблено, так уряд має довгострокову стратегію демографічного розвитку до 2040 року, впроваджує програми перепідготовки підвищення кваліфікації і адаптує освітні програми до вимог ринку, планує модернізувати державну службу зайнятості і перейти до сервісно-орієнтованої моделі. Важливим фактором також буде повернення людей до попереднього місця проживання, реінтеграція ветеранів і розширення участі людей з інвалідністю, збільшення участі жінок, а також розширення інфраструктури догляду за дітьми.

Література:

1. Все про оплату праці під час війни: огляд основних змін. Школа бізнесу. 2023. URL: <https://online.novaposhta.education/blog/vse-pro-oplatu-praci-pid-chas-vijni-oglyad-osnovnih-zmin> (дата звернення: 12.12.2024).
2. Колот А.М., Грішнова О.А., Герасименко О.О. та ін. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. Київ : КНЕУ, 2009. 711с.
3. Лібанова Е.М. Ринок праці : навч. посібник. Київ : Центр навчальної літератури, 2003. 224 с.
4. Оплата праці під час воєнного стану. Соціальний рух. 2022. URL: <https://rev.org.ua/oplata-praci-pid-chas-voyennogo-stanu/> (дата звернення: 12.12.2024).
5. Подолянчук О. Оплата праці та розрахунки з працівниками в умовах воєнного стану: трудові відносини та обліковий аспект. *Ефективна економіка*. 2022. № 5. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2022.5.81> (дата звернення: 12.12.2024).
6. Ринок праці в умовах війни: демографічні виклики для України. Укрінформ. 2024. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-politics/3909003-rinok-praci-v-umovah-vijni-demografichni-vikliki-dla-ukraini.html> (дата звернення: 12.12.2024).
7. Як змінювалася середня зарплата в Україні під час війни. Слово і діло. 2024 URL: <https://www.slovoidilo.ua/2024/03/06/infografika/ekonomika/yak-zminyuvalasya-serednya-zarplata-ukrayini-vijnyu> (дата звернення: 12.12.2024)
8. Яценко Л. Основні характеристики ринку праці України у першому півріччі 2024 року. Національний інститут стратегічних досліджень. 2024. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/osnovni-kharakterystyky-rynku-pratsi-ukrayiny-u-pershomu> (дата звернення: 12.12.2024).
9. Polishchuk O., Poliak K. Personnel development management. *Pryazovsky economic gazette*. 2023. № 3 (35). С. 57–60. DOI: <https://doi.org/10.32782/2522-4263/2023-3-9>

References:

1. Vse pro oplatu pratsi pid chas viiny: ohliad osnovnykh zmin [Everything about wages during the war: an overview of the main changes]. Shkola biznesu vid (2023). Available at: <https://online.novaposhta.education/blog/vse-pro-oplatu-praci-pid-chas-vijni-oglyad-osnovnih-zmin>
2. Kolot A. M., Hrishnova O. A., Herasymenko O. O. ta in. (2009) Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny : pidruchnyk [Labor economics and social and labor relations: textbook]. 711 p. (in Ukrainian)
3. Libanova E. M. (2003) Rynok pratsi: navch. posibnyk [Labor market: education. manual]. 224 p. (in Ukrainian)
4. Oplata pratsi pid chas voiennoho stanu [Payment for labor during martial law]. Sotsialnyi ruh (2022). Available at: <https://rev.org.ua/oplata-praci-pid-chas-voyennogo-stanu/>
5. Podolanchuk O. (2022) Oplata pratsi ta rozrakhunky z pratsivnykamy v umovakh voiennoho stanu: trudovi vidnosyny ta oblikovyi aspekt [Payment of labor and settlements with employees in the conditions of martial law: labor relations and the accounting aspect]. *Efektivna ekonomika*, no. 5. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2022.5.81>

6. Rynok pratsi v umovakh viiny: demografichni vyklyky dlia Ukrainy [Rynok pratsi v umovakh viiny: demografichni vyklyky dlia Ukrainy]. Ukrinform (2024). Available at: <https://www.ukrinform.ua/rubric-polytics/3909003-rinok-praci-v-umovah-vijni-demografichni-viklyki-dla-ukraini.html>

7. Yak zminiuvalasja serednia zarplata v Ukraini pid chas viiny [How the average salary in Ukraine changed during the war]. Slovo i dilo (2024). Available at: <https://www.slovoidilo.ua/2024/03/06/infografika/ekonomika/yak-zminyuvalasya-serednya-zarplata-ukrayini-vijny>

8. Yatsenko L. (2024) Osnovni kharakterystyky rynku pratsi Ukrainy u pershomu pivrichchi 2024 roku [The main characteristics of the labor market of Ukraine in the first half of 2024]. Natsionalnyi instytut stratehichnykh doslidzhen. Available at: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/osnovni-kharakterystyky-rynku-pratsi-ukrayiny-u-pershomu> (accessed December 12, 2024).

9. Polishchuk O., Poliak K. (2023) Personnel development management. *Pryazovsky economic gazette*, no. 3 (35), pp. 57–60. DOI: <https://doi.org/10.32782/2522-4263/2023-3-9>

Стаття надійшла до редакції 02.12.2024

Стаття опублікована 21.01.2025