

Cite: Cymbal, Oleksandr, Ostafiichuk, Yaroslav, & Pylypiv, Vitalii (2024). Instytutsiinyi prostir sfery opłaty pratsi [Institutional Environment of the Labor Remuneration]. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika — Demography and Social Economy*, 2 (56), 98-117. <https://doi.org/10.15407/dse2024.02.098>



<https://doi.org/10.15407/dse2024.02.098>

УДК 331.2:338.22

JEL Classification: J 21, J 30, E 61

**ОЛЕКСАНДР ЦИМБАЛ**, д-р екон. наук, старш. наук. співроб., зав. відділу

Інститут демографії та проблем якості життя НАН України

01032, Україна, м. Київ, бул. Т. Шевченка, 60

E-mail: [cymbal\\_a@ukr.net](mailto:cymbal_a@ukr.net)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0699-2499>

Scopus ID: 58499963700

**ЯРОСЛАВ ОСТАФІЙЧУК**, д-р екон. наук, старш. наук. співроб., пров. наук. співроб.

Інститут демографії та проблем якості життя НАН України

01032, Україна, м. Київ, бул. Т. Шевченка, 60

E-mail: [ost\\_ya@ukr.net](mailto:ost_ya@ukr.net)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2495-4100>

Scopus ID: 57205740585

**ВІТАЛІЙ ПИЛИПІВ**, д-р екон. наук, проф., радник

Програма «U-LEAD з Європою»

01001, Україна, м. Київ, вул. В. Житомирська, 20

E-mail: [vpylypiv@gmail.com](mailto:vpylypiv@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5887-3897>

Scopus ID: 57210699760

## **ІНСТИТУЦІЙНИЙ ПРОСТІР СФЕРИ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

*Проблема адекватного виконання оплатою праці своїх економічних і соціальних функцій, її відповідності критеріям гідної праці є вкрай актуальна для України. Її неможливо вирішити тільки шляхом коригування наявних та прийняття нових нормативно-правових актів трудового права, оскільки відповідні законодавчі зміни повинні бути сприйняті ключовими сторонами соціально-трудових відносин. Мета статті — дослідити інституційний простір сфери оплати праці в Україні у його різнома-*

© Видавець ВД «Академперіодика» НАН України, 2024. Стаття опублікована за умовами відкритого доступу за ліцензією CC BY-NC-ND (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)

© Publisher PH «Akademperiodyka» of the NAS of Ukraine, 2024. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)

нітних проявах, виявити найпоширеніші інституційні конструкції, структури та практики, які потребують корекції і мають стати пріоритетним об'єктом державної політики. Дослідження проведене з використанням методів кабінетного аналізу. В умовах браку офіційних статистичних даних про ринок праці та оплати праці застосовано непрямі методи оцінки на основі доступних адміністративних даних, матеріалів міжнародних організацій, результатів соціологічних опитувань тощо. Автори відмовилися від традиційного ототожнення інститутів виключно із формальними організаціями, які переважно створює державна влада. Новизна роботи полягає у дослідженні поширених неформальних інституційних конструкцій та практик, їх основних проявів і соціально-економічних наслідків.

З'ясовано, що за низької ефективності контролюючих і караючих інструментів державного регулювання, в інституційному просторі сфери оплати праці укорінилася низка неформальних та імпліцитних інституційних конструкцій на додаток чи взамін формальних норм і правил, зокрема це мінімізація оплати праці, оплата праці на основі індивідуальних домовленостей, неоплачувана понаднормова праця, фіктивні фізичні особи — підприємці та ін. Проаналізовано прояви, основні причини та наслідки поширення неформальних практик. Оцінено вплив повномасштабної воєнної агресії проти України на ринок праці та патерни робочої сили щодо умов праці й оплати праці, наголошено на зростанні ризику поглиблення дефіциту працівників для потреб повоєнного відновлення країни. Розкрито роль держави як найбільшого роботодавця та основні трансформації інституту оплати праці в бюджетній сфері. Зроблено висновки щодо пріоритетних функцій держави у сфері оплати праці, виходячи з необхідності забезпечення резильєнтності національної економіки.

**Ключові слова:** оплата праці, інститут, інституційна конструкція, ринок праці, мінімальна заробітна плата.

**Постановка проблеми та актуальність.** Сфера оплати праці є об'єктом політики будь-якої сучасної держави. Заробітна плата виступає основним джерелом грошових доходів населення, зумовлюючи рівень і якість життя, розмір майбутніх пенсійних виплат тощо. У більшості розвинених країн світу мінімальна заробітна плата визнана однією з базових державних соціальних гарантій та розглядається як інструмент політики боротьби з бідністю і нерівністю. Конфігурація системи оплати праці є важливим макроекономічним регулятором, що впливає на рівень зайнятості, продуктивність праці, величину податкових надходжень, детермінує динаміку технологічної модернізації та ін. Від того, наскільки збалансовано поєднано та ефективно виконуються соціальні й економічні функції оплати праці, значною мірою залежать перспективи сталого розвитку країни.

Для України проблема оплати праці є вкрай актуальною. Країна визначається з баченням свого майбутнього розвитку в умовах скорочення населення та вірогідного дефіциту робочої сили. Без ефективної системи оплати праці такі завдання як повернення вимушених мігрантів та стримування трудової еміграції, переорієнтація робочої сили в перспективні професії, підвищення продуктивності праці, формування внутрішнього попиту на товари та послуги тощо не можуть бути вирішені. Існуюча модель оплати праці експертами оцінюється як неефективна й асоціальна.

Реальна заробітна плата не відповідає ані витратам на відтворення працівника, ані його конкретному трудовому внеску.

У виступі з нагоди 27-ї річниці прийняття Конституції Президент України запропонував основні орієнтири майбутньої Української доктрини<sup>1</sup>, де серед найактуальніших завдань визначено відмову від політики дешевої робочої сили як конкурентної переваги України. Очевидно, що проблему адекватного виконання оплатою праці своїх економічних і соціальних функцій, її відповідності критеріям гідної праці неможливо вирішити на засадах однобічного державного адміністрування. Прийняття нових «правил гри» не гарантує їх виконання, якщо вони не будуть сприйняті ключовими інституційними гравцями. Сучасні ринкові економічні системи повинні шукати оптимальну рівновагу стратегічних інтересів різних інституційних суб'єктів у сфері оплати праці. У цьому контексті дослідження інституційної структури сфери оплати праці у її різноманітних конструкціях і проявах є актуальним науково-практичним завданням, яке, попри свою значимість, залишається маловивченим на вітчизняних теренах.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У наукових публікаціях висвітлюється широкий спектр проблем інституалізації сфери оплати праці. Питанням моделювання впливу інститутів на продуктивність праці та нерівність в оплаті праці присвячені публікації А. Бассаніні (A. Bassanini) [1—2], Е. Бенмелеха (E. Benmelech), Н. Бергмана (N. K. Bergman) та Г. Кіма (H. Kim) [3], В. Ейхгорста (W. Eichhorst) [4], Е. Готьє (E. Gautier) та ін. [5]. Питання стійкості та ефективності інститутів у сфері оплати праці в кризових умовах, зокрема під час пандемії *Covid-19*, розглянуто в останніх звітах МОП, ЄЕК ООН та Світового Банку [6—9]. В українських наукових колах цю тематику висвітлено у роботах Л. Васюренка (L. Vasyurenko), О. Жук (O. Zhuk), Т. Заяць (T. Zayats), І. Петрової (I. Petrova), Я. Сімутіної (Ya. Simutina), С. Цимбалюк (S. Tymbaliuk) та ін.

У вітчизняних і зарубіжних дослідженнях здебільшого аналізуються формальні інститути з акцентом на питаннях нормативно-правового й організаційного забезпечення їх функціонування. Водночас маловивченими залишаються неформальні інституційні конструкції та практики, вплив яких на сферу оплати праці може бути суттєвим і часто неоднозначним. Серед актуальних досліджень цього напрямку доречно виділити спеціальні звіти «Єврбарометр» [10] та публікації К. Вільямса (C. C. Williams), Дж. Раунда (J. Round), Я. Кремерса (J. Cremers) [11—12], присвячені проблемі недекларованої праці. Виходячи з положень інституційної теорії Д. Нортона (D. C. North) [13], Г. Гельмке (G. Helmke), С. Левицького (S. Levitsky) [14],

<sup>1</sup> Виступ Президента України Володимира Зеленського у Верховній Раді України до Дня Конституції України 28 червня 2023 року. *Верховна Рада України*. URL: <https://www.rada.gov.ua/print/238212.html> (дата звернення: 13.02.2024).

учасники незадекларованої економіки розглядаються як соціальні актори, яких спонукає до незадекларованої праці відсутність у них вертикальної довіри (до урядів) і горизонтальної довіри (до інших). Такі методологічні підходи значно розширюють інструментарій дослідження інституційного простору сфери оплати праці. Однак можливості їх застосування в Україні обмежені через відсутність спеціальних статистичних обстежень незадекларованої праці (як це практикується в ЄС).

**Новизна роботи.** Досліджено інституційний простір сфери оплати праці, зокрема найбільш поширені неформальні інституційні конструкції та практики, їх основні прояви і соціально-економічні наслідки.

Автори відмовилися від традиційного ототожнення інститутів виключно із формальними організаціями, які переважно створює державна влада. До інститутів та їх елементів віднесено такі феномени організації колективної людської активності: соціальні, культурні та субкультурні норми і шаблони щодо поведінки, мотивування, інтерпретації фактів дійсності тощо. Відповідно до цього організовані групи людей (домогосподарство, підприємство, державний апарат тощо) вважаємо однією з можливих форм узгодження впливу певних інституційних структур із інтересами, вподобаннями та ресурсами зацікавлених індивідів, котрі на практиці спромоглися реалізувати колективну дію на основі побудови та перебудови ієрархії учасників у межах домінуючої інституційної структури. Відповідно сферу оплати праці запропоновано розглядати як багатополюсну та багатовимірну гру інституціоналізованих акторів у середовищі інституційних конструкцій (якщо це складні, поліцентричні утворення) або інституційних структур (коли мова йде про певний аспект, функцію) задля отримання більших ресурсів, зокрема для подальшого перегляду інституційного середовища на власну користь. Це дасть змогу, не догматизуючи певні феномени як готові та чіткі інститути, вивчати їх внутрішню будову та динаміку трансформацій, ключових акторів та різні прояви впливу у сфері оплати праці.

**Мета статті** — дослідити інституційний простір сфери оплати праці в Україні у його різноманітних проявах, виявити найпоширеніші неформальні інституційні конструкції, структури та практики, що потребують корекції і повинні стати пріоритетним об'єктом державної політики.

**Методи дослідження.** Дослідження проведене з використанням методів кабінетного аналізу. В умовах воєнного стану Державна служба статистики України з 2022 р. не проводить обстежень робочої сили, отже, відсутні офіційні дані про склад робочої сили, обсяг зайнятості, розмір та диференціацію заробітної плати тощо. За таких умов автори застосовували непрямі методи оцінки на основі інформації Пенсійного фонду України, Міністерства економіки України, матеріалів міжнародних організацій, результатів соціологічних опитувань та ін.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** В Україні зусилля держави спрямовані на регулювання переважно фонду оплати праці насамперед з причини зацікавленості у збільшенні обсягів податкових надходжень. Ключовими його інструментами є встановлення мінімальної заробітної плати (МЗП), рівня заробітної плати в бюджетній сфері, ставки ПДФО та ЄСВ.

У соціально-економічних дослідженнях МЗП передусім розглядається як механізм перерозподілу для підтримки доходів найбідніших працівників. Водночас МЗП є вихідною величиною для диференціації оплати праці за складністю, кваліфікацією та умовами праці. Запровадження гарантованого мінімуму оплати встановлює нижню межу ефективності праці й обмежує приплив некваліфікованої робочої сили, перешкоджає довільному зниженню ціни праці, дозволяє регулювати диференціацію зайнятих за оплатою, тим самим впливає на соціальну стратифікацію суспільства загалом.

В останні роки інститут МЗП в Україні характеризується помітними трансформаціями інституційних структур і конструкцій. Зіткнувшись у процесі реформ із кризою наповнення соціальних фондів і надходжень ПДФО, держава почала використовувати МЗП як фіскально-регулятивний інструмент. З 2017 р., коли МЗП була збільшена вдвічі (табл. 1), вона фактично зайняла місце мінімального податкового зобов'язання.

Ми не заперечуємо доречність рішень щодо такого суттєвого збільшення розміру МЗП, проте вважаємо неправильними шляхи його реалізації. Зміни «правил гри», які можуть істотно вплинути на сферу зайнятості населення та умови ведення бізнесу, мають базуватися на принципі залучення широкого кола стейкхолдерів, зокрема в рамках соціального діалогу. «Для обговорення механізмів встановлення розміру МЗП повинен існувати баланс владних повноважень між роботодавцями, працівниками та урядом. Ця умова гарантує, що рішення, прийняті в інституції соціального діалогу, не будуть систематично упередженими на користь тієї чи іншої представленої групи» [16]. Наприклад, у Німеччині представники профспілкових об'єднань та організацій роботодавців мають право голосу в Комісії з питань мінімальної заробітної плати, яка рекомендує підвищення МЗП кожні два роки [17]. Схожий підхід практикований і в деяких інших європейських країнах.

Збільшенню МЗП в Україні не передував широкий діалог, зокрема щодо можливих компенсацій бізнесу за зростання витрат на персонал. Згідно з численними дослідженнями проблем формування вітчизняного бізнес-середовища, від держави бізнес найбільше очікує: спрощення державних дозвільних і податково-фіскальних процедур, надійного захисту прав власності, викорінення неформальних витрат бізнесу, різних видів корупційного «податку» й утисків під прикриттям державного нагляду. Сьогодні ці явища гальмують розвиток бізнесу більше ніж його соціальні видатки. За даними обстеження «Стратегічна політика покращення ділового клімату

для забезпечення сталого розвитку бізнесу в Україні» [18], близько 30 % роботодавців зазначили, що для вирішення поточних питань діяльності підприємства в більшості випадків вимушені давати хабарі, ще 60 % вдаються до цього час від часу; 63 % респондентів вважає, що судова система України недостатньо ефективно здійснює свою основну функцію захисту прав власності та забезпечення дотримання закону, причому понад 75 % підприємців сформувавши свою думку, базуючись на власному досвіді. Про негативний вплив збільшення МЗП на ефективність ведення бізнесу

**Таблиця 1. Динаміка мінімальної заробітної плати та номінальної заробітної плати штатних працівників**

	Розмір мінімальної заробітної плати, грн			Номінальна заробітна плата, нарахована штатному працівнику, грн		Відношення мінімальної заробітної плати, що діяла у грудні відповідного року, до середньомісячної заробітної плати, %	Частка штатних працівників, яким заробітну плату нараховано в межах мінімальної заробітної плати, що діяла у грудні відповідного року, % від загальної кількості штатних працівників
	дата	місячна	годинна	у середньому за місяць	за відпрацьовану годину		
2024	з 01.04	8000	48,00	—	—	—	—
	з 01.01 по 31.03	7100	42,60	—	—	—	—
2023	з 01.01 по 31.12	6700	40,46	17 442*	—	38,4	—
2022	з 01.10 по 31.12	6700	40,46	14 847*	—	45,1	—
	з 01.01 по 30.09	6500	39,26				
2021	з 01.12 по 31.12	6500	39,12	14 014	100,37	46,4	13,4
	з 01.01 по 30.11	6000	36,11				
2020	з 01.09 по 31.12	5000	29,20	11 591	85,47	43,1	7,0
	з 01.01 по 31.08	4723	28,31				
2019	з 01.01 по 31.12	4173	25,13	10 497	74,15	39,8	5,4
2018	з 01.01 по 31.12	3723	22,41	8865	62,75	42,0	5,7
2017	з 01.01 по 31.12	3200	19,34	7104	50,80	45,0	5,6
2016	з 01.12 по 31.12	1600	9,59	5183	36,93	30,9	2,8
	з 01.05 по 30.11	1450	8,69				
	з 01.01 по 30.04	1378	8,29				
2015	з 01.09 по 31.12	1378	8,29	4195	27,83	32,9	2,7
	з 01.01 по 31.08	1218	7,29				

Джерело: розроблено авторами на основі [15]; \* оцінка показника здійснена з урахуванням рівня подання звітності та інформації з адміністративних джерел.



зазначили 42 % респондентів, а третина вказала на нейтральне ставлення до цих змін.

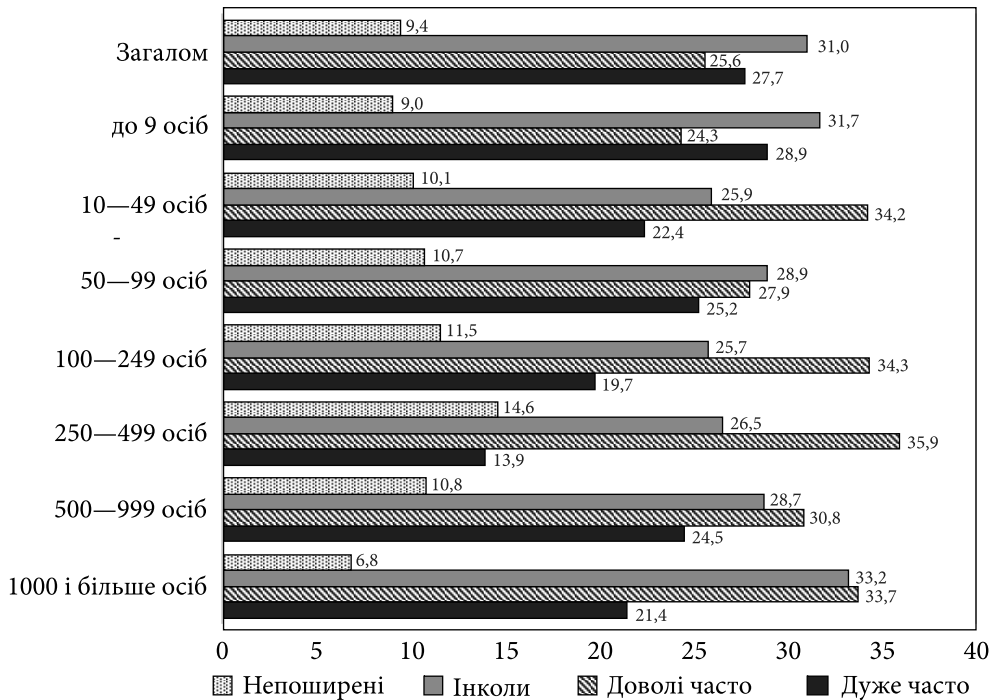
У суспільстві укорінилася теза: «Навіщо платити податки, якщо вони розкрадаються», що є одним із чинників формування відповідних патернів щодо нормальності неформальної зайнятості, аргументом при прийнятті рішення, чи погоджуватися на тіньові практики оплати праці. За даними соціологічного опитування, проведеного Київським міжнародним інститутом соціології (КМІС) у 2023 р. [19], на запитання «Чому, на Вашу думку, звичайні громадяни можуть не хотіти платити податки?» 74 % відповідей отримав варіант «Через переконання, що сплачені гроші крадуть або марнують». Для розуміння процесів масштабування та інституалізації моделей поведінки показовим є те, що майже 57 % респондентів як одну з причин для несплати податків назвали «Через поширене явище ухиляння від сплати податків іншими громадянами». Такі дані корелюються з висновками К. Вільямса (С. С. Williams) про існування в країнах ЄС тісного зв'язку між рівнем недекларованої праці та рівнем вертикальної довіри (до уряду) і горизонтальної довіри до інших соціальних суб'єктів [11].

В українському бізнес-середовищі персонал часто розглядають не як ресурс, інвестиції в розвиток якого призводять до підвищення ефективності бізнесу, а як ресурс, за рахунок мінімізації витрат на який можна забезпечити прийнятний рівень рентабельності. Поряд із тіннізацією оплати праці, відповідь роботодавців на дії держави щодо МЗП спирається на використання широкого спектру інструментів регулювання тих елементів формування оплати праці, що визначають обсяги та кваліфікацію оплачуваної роботи, умови праці, трудові права тощо. Широке копіювання у бізнес-середовищі таких ефективних з точки зору мінімізації видатків на персонал практик за відсутності адекватних контролюючих і караючих заходів з боку держави призвело до появи, масштабування й укорінення в інституційному просторі сфери оплати праці низки неформальних та імпліцитних конструкцій на додаток чи задля підміни формальних норм. Головне їхнє призначення — демпфування господарчих проблем за рахунок вартості робочої сили. Зокрема це:

- тіннізація оплати праці;
- оплата праці на основі індивідуальних домовленостей;
- неоплачувана понаднормова праця;
- штрафи на робочому місці;
- фіктивні ФОП тощо.

За даними дослідження [18], більше половини з опитаних підприємств зазначили про часте або дуже часте використання схем *тіннізації оплати праці*, найпоширенішою з яких є заробітна плата у «конвертах» (рис. 1).

Серед найбільш значимих причин розповсюдження цього явища називають «нав'язані державою правила гри» (4,0 бала з 5 максимально мож-



**Рис. 1.** Рівень поширеності тіньової («у конвертах») заробітної плати на підприємствах України з різною кількістю працівників, %  
 Джерело: побудовано авторами за [18].

ливих). На неготовність роботодавців легітимізувати соціально-трудові відносини вказує така відповідь як «бажання економити на податках і зборах, щоб отримати вищу рентабельність» (3,8 бала). Третє місце посідають «встановлені в бізнес-середовищі правила гри» (3,7 бала). Це свідчить, що тіньова діяльність є усталеною та звичаєвою нормою поведінки, з якою важко боротися виключно методами адміністративного державного регулювання.

Оплата праці на основі індивідуальних домовленостей набула широкого розповсюдження через застосування практик індивідуальних контрактів. Серед негативних характеристик цього можна назвати: відсутність прозорості у формуванні загальної системи оплати праці на підприємстві; відсутність чіткого взаємозв'язку між розміром заробітної плати, результатами діяльності та компетентністю персоналу; зростання рівня напруженості в колективі; недооцінка або переоцінка результатів діяльності окремих працівників; складність обліку оплати праці через відсутність уніфікації. Мають місце і вкрай негативні прояви, які виникають у тому разі, коли роботодавець у процесі встановлення домовленостей посідає не паритетну роль, декретуючи ультимативні розміри заробітної плати без урахування ринкової вартості відповідної посади та співвідношення витрат



і зисків стосовно працівника. Фактично формується такий стан справ, коли єдиною моделлю поведінки, яку може обрати працівник, незадоволений заробітком чи характером трудових відносин, — це звільнитися та шукати нову роботу.

Усі роки становлення економіки незалежної України сталість функціонування ринку праці підтримувалася за рахунок широкого поширення інституту безстрокових трудових відносин. Завдяки йому обидві сторони трудових відносин мали шукати прийнятні компроміси та не вдаватися до необґрунтованих рішень. Останнім часом можна спостерігати активні дії з боку двох ключових акторів — держави й роботодавців — щодо нівелювання ролі інституту безстрокових трудових відносин та його заміни інститутом індивідуальних контрактів. Такі ідеї простежуються в проектах нормативно-правових актів<sup>2</sup>, а контент-аналіз ЗМІ засвідчує спроби їх укорінення у свідомість широкого загалу населення. Подальша радикалізація політики деколективізації регулювання трудових відносин та її орієнтація на індивідуальні трудові контракти залишить працівника один на один із роботодавцем, який абсолютно вільно та непрозоро визначатиме розмір і диференціацію оплати праці.

*Управління рентабельністю бізнесу за рахунок понаднормової праці.* В інституційному просторі сфери оплати праці неврегульованим є питання оплати понаднормової роботи. Якщо у великих компаніях зустрічається практика сплати овертаймів, то в малих і середніх компаніях це є рідкістю. Найчастіше на малих підприємствах понаднормова робота розглядається як певна норма, або пояснюється роботодавцями як те, що співробітник не зміг правильно побудувати свій робочий час, витративши його на інші завдання, і тепер повинен виконати планову роботу в додатковий час. Так, навіть у сфері ІТ, яка активно впроваджує продуктивні рішення в управлінні персоналом та створення систем оцінок і винагород, компенсація понаднормової роботи не є достатньо розповсюдженим і унормованим явищем. За даними дослідження [20], майже 30 % ІТ-фахівців не отримують зазначеної компенсації, а 15 % отримують лише частково.

*Економія фонду оплати праці за рахунок застосування штрафів,* коли працівник позбавляється частини заробітної плати за т.зв. помилки в роботі. Це є абсолютно незаконною практикою, але досить розповсюдженим і неформально інституціоналізованим явищем. Найбільш поширеними причинами штрафів є: запізнення на роботу; невиконання або несвоєчасне виконання завдання керівника; невиконання особистого доручення керівника, що не входить до його трудової функції; відмова виконати роботу,

<sup>2</sup> Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: постанова Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF#Text>

не передбачену посадовою інструкцією; відмова працювати у надурочний час чи вихідний день; відмова вийти на роботу під час відпустки задля виконання термінового завдання; вихід з ладу офісної техніки чи обладнання, з яким працював працівник [21]. Такий характер побудови системи оплати праці призводить до появи прецедентів дискримінаційного характеру на робочому місці, поширення мобінгу персоналу з боку роботодавців та сприяє розповсюдженню короткострокової зайнятості.

Повномасштабна воєнна агресія проти України помітно вплинула на ринок праці, зокрема змінилися патерни робочої сили щодо умов праці й оплати праці. У перші місяці війни заробітна плата майже за всіма вакансіями «просіла». За експертними оцінками, зменшення її величини склало від 9 % до 58 % у різних сферах економічної діяльності [22]. Ті, хто втратив роботу (а пошук роботи був критичним), готові були працевлаштовуватися на вакансії з нижчою зарплатою та гіршими умовами праці. Наприкінці 2022 р. спостерігалось досягнення певної тимчасової рівноваги на ринку праці на значно нижчому за довоєнний рівні: з високим рівнем безробіття, нижчим рівнем зайнятості та нижчими реальними зарплатами. Упродовж 2023 р. базові індикатори ринку праці демонстрували покращення. Однак, оцінюючи ситуацію, більшість експертів зауважують, що обвал економіки в 2022 р. (падіння ВВП перевищило 30 %) сформував дуже низьку базу порівняння для наступних років. Тому позитивна динаміка в 2023 р. не повинна вводити в оману — Україна поки не вийшла на траєкторію стійкого зростання, а стан ринку праці тривалий час залишатиметься розбалансованим.

За даними опитування, яке було проведене соціологічною службою Центру Разумкова з 28 вересня до 4 жовтня 2023 р., рівень заробітної плати склав 12,6 тис. грн після сплати податків. 40,5 % тих, хто працює, зазначили факт зменшення своєї зарплати, ще 40,8 % — незмінність її розміру від початку війни, що за досить високої інфляції також означає падіння купівельної спроможності, тобто від зниження доходів постраждали 81,3 % працюючих осіб [23]. За таких умов цілком закономірним є те, що саме низький рівень зарплати найбільше не влаштовує українців на робочих місцях — про це повідомили 45,9 % тих, хто працює (рис. 2). Привертає увагу вкрай низький відсоток респондентів, котрі висловили невдоволення відсутністю офіційного оформлення (8,8 %) та зарплатами в «конвертах» (3,8 %). Це яскраво ілюструє наш висновок про глибоку вкоріненість таких інституційних практик у вітчизняному суспільстві.

Брак ефективної взаємодії між основними акторами сфери оплати праці є одним із чинників зростання диспропорцій між попитом і пропозицією робочої сили та поглиблення дефіциту працівників на фоні високого рівня безробіття. За даними опитування Національного банку України щодо ділових очікувань підприємств, у IV кварталі 2023 р. частка тих, хто за-



**Рис. 2.** Відповіді респондентів на запитання «Що не влаштовує на робочому місці» (можна було обрати до 5 варіантів відповіді), % працюючих респондентів  
Джерело: побудовано авторами за [23].

значив негативний вплив на свою діяльність чинника «брак кваліфікованих працівників», збільшилася до 34 % порівняно з 26 % у попередньому кварталі [24]. Дефіцит робочої сили, по-перше, спричинений браком працівників із затребуваними навичками, по-друге, невідповідністю між оплатою праці, яку пропонує роботодавець, та на яку претендує пошукувач роботи. Так, за результатами опитування роботодавців [25], серед труднощів підбору працівників найчастіше називають «недостатню кваліфікацію претендентів» (23 %) та «невідповідність очікувань претендентів щодо розміру заробітної плати» (15 %). Тобто найпоширенішою є ситуація, коли претенденти недостатньо кваліфіковані, а за наявності підходящого кандидата рівень його вимог щодо розміру заробітної плати є вищим від запропонованого. До того ж більшість роботодавців не висловлюють готовності підвищувати вартість вакансії навіть за таких умов.

Держава в Україні була і залишається найбільшим роботодавцем, а рівень заробітної плати в бюджетній сфері є одним із вагомих інструментів регулювання сфери оплати праці загалом. За рахунок бюджетних коштів за останні два десятиліття фінансувалася оплата праці в середньому близько третини від загальної кількості штатних працівників. У кризові періоди (2008—2009, 2014—2015 рр.) питома вага працівників бюджетного сектору

помітно зростала. Праця в бюджетному секторі є більш захищеною від звільнень. Під час криз кількість зайнятих у ньому скорочується значно меншою мірою, ніж у приватному секторі. За нашими оцінками, у 2022—2023 рр. частка працівників бюджетного сектору в Україні перевищила 40 % від загальної кількості штатних працівників.

У бюджетній сфері переважають дві схеми оплати праці, що базуються на тарифних сітках, які за задумом мають ув'язувати визнану кваліфікацію працівника, робочий час, трудову функцію та оплату праці. Перша з них використовує «Єдину тарифну сітку розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» (далі — ЄТС)<sup>3</sup>. Інша — схеми посадових окладів, що регулюються спеціальними нормативно-правовими актами (оплата праці державних службовців, працівників правоохоронних органів, суддів, органів прокуратури тощо).

На практиці держава використовує низку формальних (нормативно оформлених) практик, які в цілях бюджетної економії викривляють функції ЄТС та оплати праці загалом. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 28.12.2016 № 1037, посадовий оклад (тарифна ставка) працівника 1 тарифного розряду встановлюється в розмірі прожиткового мінімуму для працездатних осіб на 1 січня календарного року. Замість показника МЗП, ЄТС базується на штучно занижених показниках прожиткового мінімуму, прямими наслідками чого є компресія тарифної сітки та скорочення співвідношення між заробітною платою працівників низької кваліфікації і професіоналів. Так, посадовий оклад (тарифна ставка) працівника 1-го розряду з 1 січня 2024 р. складав 3028 грн. Таким чином, працівнику за умови повністю відпрацьованого місяця проводиться доплата до рівня встановленої на відповідний період МЗП (наприклад, робітнику 1-го тарифного розряду доплачується 4072 грн). Фактично доплату необхідно здійснювати всім працівникам 1—12 тарифних розрядів за ЄТС, посадові оклади яких нижче рівня МЗП. Це провокує «зрівнялівку» в оплаті праці.

У результаті підвищення МЗП збільшення в заробітній платі здебільшого відчувають працівники низькокваліфікованої праці бюджетної сфери. Це призводить до знецінення праці висококваліфікованих спеціалістів, створює ризики звільнення та переходу у приватний сектор найкомпетентніших кадрів. У ринковій економіці працівники як раціональні економічні агенти змінюють місце роботи, якщо їх щось не влаштовує. У бюджетних працівників для цього є чимало причин, але більшість із них такого не роблять, бо існують чинники, що мотивують їх до праці на робочому місці,

<sup>3</sup> Про оплату праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери : постанова Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2016 р. № 1037. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1037-2016-%D0%BF#Text>

та / або діють чинники, що перешкоджають зміні роботи: складність знайти іншу роботу на ринку праці (бюджетники — здебільшого люди старшого віку); доступ до негрошових «бонусів», які певною мірою компенсують низькі зарплати (дотримання трудового законодавства, низький ризик травматизму тощо); мотив надійності робочого місця, який в останні роки випереджає інші фактори мотивації (стабільність зайнятості, особливо в роки криз, характерна для бюджетного сектору значно більшою мірою, ніж для приватного); можливість отримання додаткових доходів [26].

Інститут оплати праці в бюджетній сфері, який, на перший погляд, має бути повністю керованим нормативно-правовими актами, часто регулюється численними неформальними практиками. Серед представників низки професій бюджетного сектору поширеними є моделі поведінки, завдяки яким вони можуть суттєво збільшити свої доходи. А низькооплачуване робоче місце в бюджетній організації є платформою, допуском до цих доходів. Наприклад — схеми отримання хабарів або ж репетиторство в освіті. Так, ринок репетиторства в Україні стрімко розвивається, про що свідчить статистика звернень до спеціалізованих сайтів для пошуку репетиторів. За даними сайту *BUKI*, за 2016—2023 рр. кількість учителів, які пропонують свої послуги приватного репетитора, збільшилась у понад 20 разів. Згідно з даними анкетування випускників загальноосвітніх навчальних закладів, послугами репетиторів скористалися не менше 57 % випускників [27]. Враховуючи середню ринкову вартість години заняття, учитель може додатково отримувати дохід, який помітно перевищує його офіційну заробітну плату.

Такий стан речей фактично влаштовує ключових акторів: держава продовжує економити на заробітній платі; освітні заклади маскують низьку якість освітніх послуг; освітні працівники отримують можливість додаткових доходів, які компенсують (більшою чи меншою мірою) низьку заробітну плату; батьки розглядають репетиторство як необхідну інвестицію в майбутнє дитини та знімають з себе відповідальність за її шкільне навчання. Водночас фахівці наголошують на необхідності врахування далекосяжних наслідків для суспільства. Ігнорування з боку держави індустрії репетиторства у суспільній свідомості з часом відкладається як «невідворотність репетиторства» і «недовіра до системи освіти», що загрожує розмиванню кордонів офіційної освіти через «приховану» приватизацію державної освіти [28].

Інститут оплати праці в бюджетному секторі помітно впливає на сферу оплати праці загалом. Із численних соціологічних опитувань, матеріалів мас-медіа відомо, що роботодавці у своїй політиці коригування оплати праці часто орієнтуються саме на зарплатні тренди в бюджетному секторі. Хоча рівень оплати праці в них залишається іншим, прийняття рішень щодо їх підвищення часто синхронізується із підняттям заробітної плати державою.



Національна політика у сфері оплати праці в ринковій економіці не повинна займатися встановленням розміру заробітної плати недержавних суб'єктів господарювання. Однак підтримка відповідності між оплатою праці та складністю роботи, рівнем безпечності умов праці, професійно-діловими якостями працівника, результатами його праці та господарської діяльності підприємства є актуальною функцією держави, яка не порушує прав роботодавця, а лише змушує його до чесного ведення справ і захищає усіх агентів ринкової взаємодії від опортуністичної поведінки. Коли держава приймає на себе обов'язок гарантувати мінімальний розмір винагороди за працю та захист найманого працівника від її затримки, заниження чи невиплати, а також відповідність оплати праці її обсягу та складності, держава здійснює специфікацію та захист прав власності, не дозволяючи перекинути негативні екстерналії від їх невіпорядкованості на інших осіб. Однак досягнути цих завдань лише за допомогою декларативних та адміністративних інструментів неможливо. До їх реалізації мають бути залучені безпосередні учасники відносин з приводу оплати праці, а їх взаємодія покликана забезпечити досягнення спільного блага на основі принципів демократичної участі, прозорості й інституційної процедурності, широкого соціального діалогу, створення механізмів стимулювання добросовісної поведінки та компенсації за порушені угоди й нанесену шкоду. Для цього національна політика має виражатися у створенні консолідованого впливу держави й інших зацікавлених інституцій на поведінку суб'єктів призначення та погодження усіх релевантних умов визначення оплати праці.

Для реалізації таких ідей необхідно не тільки інституційно, а й економічно урівноважити договірну силу сторін торгу на ринку праці. З огляду на недостатню ефективність традиційних профспілок суспільство має вимагати від держави підвищення прав і можливостей локальної колективної ініціативи у сфері праці. Це означає, що будь-яка група осіб, що має спільні інтереси, навіть ситуативні, повинна могла звернутися до державних інституцій трудового посередництва для консультацій щодо можливої протидії або лобювання інтересів. Проте головним суб'єктом захисту людини на ринку праці залишатиметься держава з причин її податкової, електоральної та територіально-субсидіарної зацікавленості. Власне безпека та територіальна цілісність держави визначатиметься її здатністю не просто зайняти роботою своїх громадян, а забезпечити їм умови праці, цінність яких спонукає до проживання в цій країні та захисту країни.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Використання методології інституційного аналізу дало змогу провести дослідження та сформулювати висновки, корисні для вивчення причин економічної неефективності та соціальної напруженості у сфері оплати праці. По-перше, пропонується розуміти *інститути* як стабілізуючі елементи динамічної рівноваги в перманентній грі акторів, що задля забезпечення індивідуаль-



них переваг спираються на силу колективних дій, інерцію культурно-психологічних і поведінкових патернів населення, але вимушені діяти в умовах тиску попередньої історії формування інституційних конструкцій (*path dependence*). Це дозволяє відійти від державоцентричного розуміння джерел інститутів та їх впливу на різні сторони соціальних та економічних процесів у сфері оплати праці та перестати покладатись у реформах оплати праці виключно на державний апарат як єдине джерело модернізації інституційного середовища у сфері оплати праці.

В Україні головні зусилля державних структур були спрямовані на макроекономічне регулювання розміру фонду оплати праці, і лише з причини зацікавленості у збільшенні обсягів ПДФО та ЄСВ. Саме за відсутності державної підтримки помітно зменшилася роль інституту колективно-договірного регулювання оплати праці, а реальні процеси перемовин щодо них були замкнені на мікрорівні та стали чинником тінізації економіки. За відсутності ефективних незалежних та урівноважених інститутів, деградації контролюючих і санкційних інструментів, в інституційному просторі сфери оплати праці укорінилась й масштабувалась низка неформальних та імпліцитних інституційних конструкцій на додаток чи задля підміни формальних норм і правил: тінізація оплати праці; оплата праці на основі індивідуальних домовленостей; неоплачувана понаднормова праця; фіктивні ФОП, псевдозаконні маніпуляції із тарифікацією й обліком відпрацьованого часу та виконаних робіт тощо. Продовження поточної політики у сфері оплати праці не сприятиме забезпеченню модернізації відносин на ринку праці та суттєво обмежуватиме можливості повоєнного відновлення України.

Ключовим напрямом модернізації сфери оплати праці є підвищення транспарентності усіх процесів визначення, формування систем оплати праці та практики її виплати. Недопущення розвитку сучасних систем обліку та публічної декларації у сфері праці відповідно до продуктивності, кваліфікації та небезпечності роботи під будь-якими приводами має стати неприйнятним. Не тільки урядові кола, а й соціальні партнери, зацікавлені групи громадськості та населення мають прийняти принципи інформованої участі в узгодженні рішень, ведення діалогу на основі єдиної інформації та єдиних незаангажованих даних. Непрозорість та тінізація заробітної плати має усіма гравцями на ринку праці вважатись інструментом недобросовісної конкуренції та соціального демпінгу. Перспективи подальших досліджень насамперед пов'язані з розробленням релевантного інструментарію проведення доказової політики та соціального діалогу, обґрунтування нових підходів до розвитку інститутів транспарентності відносин щодо оплати праці на усіх рівнях.

ЛІТЕРАТУРА

1. Bassanini A., Duval R. Employment patterns in OECD countries: Reassessing the role policies and institutions. *OECD Economics Department Working Papers*. 2006. № 486. 126 p. <https://doi.org/10.1787/846627332717>
2. Bassanini A., Batut C., Caroli E. Labor Market Concentration and Wages: Incumbents versus New Hires. *Labour Economics*. 2023. Vol. 81. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2023.102338>
3. Benmelech E., Bergman K., Kim H. Strong Employers and Weak Employees: How Does Employer Concentration Affect Wages? *Journal of Human Resources*. 2022. Vol. 57(S). P. 200—250. <https://doi.org/10.3368/jhr.monopsony.0119-10007R1>
4. Eichhorst W., Kalleberg A., Portela de Souza A., Visser J. Designing Good Labour Market Institutions: How to Reconcile Flexibility, Productivity and Security? *IZA: Institute of Labor Economics*. 2019. № 12482. 24 p. URL: <https://docs.iza.org/dp12482.pdf> (дата звернення: 20.03.2024).
5. Gautier E., Roux S., Castillo M. How do wage setting institutions affect wage rigidity? Evidence from French micro data. *Labour Economics*. 2022. Vol. 78. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102232>
6. COVID-19: Public Employment Services and Labour Market Policy Responses. ILO, 2020. 25 p. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_753404.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_753404.pdf) (дата звернення: 20.03.2024).
7. World Employment and Social Outlook: Trends 2022. ILO, 2022. 126 p. URL: [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/WCMS\\_834081/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/WCMS_834081/lang-en/index.htm) (дата звернення: 20.03.2024).
8. Global Employment Policy Review 2023: Macroeconomic policies for recovery and structural transformation. Geneva: ILO, 2023. 150 p. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_882222.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_882222.pdf) (дата звернення: 20.03.2024).
9. Social dialogue report 2022: collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery. ILO, 2022. 235 p. <https://doi.org/10.54394/VWWK3318>
10. Special Eurobarometer 498: Undeclared work in the European Union. European Commission, 2020. 168 p. <http://dx.doi.org/10.2767/018492>
11. Williams C., Round J. Explaining participation in undeclared work. *European Societies*. 2010. Vol. 12 (3). P. 391—418. <https://doi.org/10.1080/14616691003716910>
12. Williams C. Explaining and tackling undeclared work in south east Europe: lessons from 2019 Eurobarometer survey. *UTMS Journal of Economics*. 2021. Vol. 12(1). P. 1—18. URL: <https://econpapers.repec.org/article/risutmsje/0301.htm> (дата звернення: 20.03.2024).
13. North D. Institutions, institutional change and economic performance. Cambridge: Cambridge University Press, 1990. 152 p. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511808678>
14. Helmke G., Levitsky S. Informal institutions and comparative politics: a research agenda. *Perspectives on Politics*. 2004. Vol. 2. № 4. P. 725—740. URL: <https://www.jstor.org/stable/3688540> (дата звернення: 20.03.2024).
15. Оплата праці та соціально-трудові відносини. Державна служба статистики України. URL: <https://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 20.03.2024).
16. Guardiancich I., Artale W. Institutional Underpinnings of the Minimum Wage Fixing Machinery: The Role of Social Dialogue. Geneva: ILO, 2018. 21 p. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_645575.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_645575.pdf) (дата звернення: 20.03.2024).
17. Колективно-договірне регулювання в Україні та Німеччині. Рекомендації для України. Женева: МОП, 2021. 95 с.

18. Стратегічна політика покращення ділового клімату для забезпечення сталого розвитку бізнесу в Україні: звіт за результатами дослідження МОП. Київ: МОП, 2018. 350 с.
19. Чому Україні можуть не хотіти платити податки? Київський міжнародний інститут соціології. URL: <https://www.kiis.com.ua/?lang=ukr&cat=reports&id=1259&page=1> (дата звернення: 20.03.2024).
20. Портрет IT-спеціаліста — 2020. Аналітика. DOU. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/portrait-2020> (дата звернення: 11.02.2024).
21. Лістрова С. Штрафи працівникам: інструмент «стимулювання» чи зменшення зарплати. *Головбух: праця та зарплата*. 2023. № 1. URL: <https://ezarplata.expertus.com.ua/articleprint?aid=10003805> (дата звернення: 20.03.2024).
22. Проект Плану відновлення України. Матеріали робочої групи «Відновлення та розвиток економіки». *Кабінет Міністрів України*. URL: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/recoveryrada/ua/economic-recovery-and-development.pdf> (дата звернення: 13.02.2024).
23. Лібанова Е. Як змінився ринок праці у воєнний час: сьогоднішня та перспективи. *Дзеркало тижня*. 19 жовт. 2023. URL: <https://zn.ua/ukr/ECONOMICS/jak-zminivsja-riнок-pratsi-u-vojennij-chas-sohodennja-ta-perspektivi.html> (дата звернення: 19.02.2024).
24. Інфляційний звіт. Січень 2024. Національний банк України. URL: [https://bank.gov.ua/admin\\_uploads/article/IR\\_2024-Q1.pdf?v=7](https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2024-Q1.pdf?v=7) (дата звернення: 03.03.2024).
25. Лісогор Л., Судаков М. Ринок праці України 2022—2023: стан, тенденції та перспективи. 2023. 167 с. URL: [https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd\\_ukraine-lm-1.pdf](https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf) (дата звернення: 20.03.2024).
26. Монастирська Г. Це гірке слово бюджетник. *Дзеркало тижня*. 4 груд. 2015. URL: <https://zn.ua/ukr/internal/ce-girke-slovo-byudzhetnik-.html> (дата звернення: 01.03.2024).
27. Вплив соціально-економічного середовища на результати навчання учнів (вихованців) загальноосвітніх навчальних закладів: Звіт. Український центр оцінювання якості освіти. URL: [http://testportal.gov.ua/wp-content/uploads/2017/01/zvit\\_oputyv\\_2016.pdf](http://testportal.gov.ua/wp-content/uploads/2017/01/zvit_oputyv_2016.pdf) (дата звернення: 20.03.2024).
28. Хмелевська О. Репетиторство як складова тіньової освіти та можливості його оцінювання в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2017. № 1 (29). С. 37—53. <https://doi.org/10.15407/dse2017.01.037>

## REFERENCES

1. Bassanini, A., & Duval, R. (2006). Employment patterns in OECD countries: Reassessing the role policies and institutions. *OECD Economics Department Working Papers*, 486. <https://doi.org/10.1787/846627332717>
2. Bassanini, A., Batut, C., & Caroli, E. (2023). Labor Market Concentration and Wages: Incumbents versus New Hires. *Labour Economics*, 81. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2023.102338>
3. Benmelech, E., Bergman, K., & Kim, H. (2022). Strong Employers and Weak Employees: How Does Employer Concentration Affect Wages? *Journal of Human Resources*, 57(S), 200—250. <https://doi.org/10.3368/jhr.monopsony.0119-10007R1>
4. Eichhorst, W., Kalleberg, A., Portela de Souza, A., & Visser, J. (2019). Designing Good Labour Market Institutions: How to Reconcile Flexibility, Productivity and Security? *IZA: Institute of Labor Economics*, 12482. <https://docs.iza.org/dp12482.pdf>
5. Gautier, E., Roux, S., & Castillo, M. (2022). How do wage setting institutions affect wage rigidity? Evidence from French micro data. *Labour Economics*, 78. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102232>

6. ILO (2020). *COVID-19: Public Employment Services and Labour Market Policy Responses*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_753404.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_753404.pdf)
7. ILO (2022a). *World Employment and Social Outlook: Trends 2022*. [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/WCMS\\_834081/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/WCMS_834081/lang--en/index.htm)
8. ILO (2023). *Global Employment Policy Review 2023: Macroeconomic policies for recovery and structural transformation*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_882222.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_882222.pdf)
9. ILO (2022b). *Social dialogue report 2022: collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery*. <https://doi.org/10.54394/VWWK3318>
10. European Commission (2020). *Special Eurobarometer 498: Undeclared work in the European Union*. <http://dx.doi.org/10.2767/018492>
11. Williams, C., & Round, J. (2010). Explaining participation in undeclared work. *European Societies*, 12(3), 391—418. <https://doi.org/10.1080/14616691003716910>
12. Williams, C. (2021). Explaining and tackling undeclared work in south east Europe: lessons from 2019 Eurobarometer survey. *UTMS Journal of Economics*, 12(1), 1—18. <https://econpapers.repec.org/article/risutmsje/0301.htm>
13. North, D. (1990). *Institutions, institutional change and economic performance*. Cambridge: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511808678>
14. Helmke, G., & Levitsky, S. (2004). Informal institutions and comparative politics: a research agenda. *Perspectives on Politics*, 2(4), 725—740. <https://www.jstor.org/stable/3688540>
15. State Statistics Service of Ukraine (2024). *Salary and social and labor relations*. <https://ukrstat.gov.ua>
16. Guardiancich, I., & Artale, W. (2018). *Institutional Underpinnings of the Minimum Wage Fixing Machinery: The Role of Social Dialogue*. Geneva: ILO. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_645575.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_645575.pdf)
17. ILO (2021). *Collective agreement regulation in Ukraine and Germany. Recommendations for Ukraine*. Geneva [in Ukrainian].
18. ILO (2018). Strategic policy for improving the business climate to ensure sustainable business development in Ukraine: a report based on the results of the ILO study. Kyiv [in Ukrainian].
19. Kyiv International Institute of Sociology (2023). *Why might Ukrainians not want to pay taxes?* <https://www.kiis.com.ua/?lang=ukr&cat=reports&id=1259&page=1> [in Ukrainian].
20. DOU (2020). Portrait of an IT specialist — 2020. Analytics. <https://dou.ua/lenta/articles/portrait-2020> [in Ukrainian].
21. Listrova, S. (2023). Penalties to employees: a tool to «stimulate» or reduce wages. *Chief accountant: labor and salary*, 1. <https://ezarplata.expertus.com.ua/articleprint?aid=10003805> [in Ukrainian].
22. Cabinet of Ministers of Ukraine (2022). *Draft Ukraine Recovery Plan. Materials of the working group «Recovery and development of the economy»*. <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/recoveryrada/ua/economic-recovery-and-development.pdf> [in Ukrainian].
23. Libanova, E. (2023, October 19). How the labor market changed during the war: present and prospects. *Mirror of the week*. <https://zn.ua/ukr/ECONOMICS/jak-zminivsja-rinok-pratsi-u-vojennij-chas-sohodennja-ta-perspektivi.html> [in Ukrainian].
24. National Bank of Ukraine (2024). *Inflation report. January 2024*. [https://bank.gov.ua/admin\\_uploads/article/IR\\_2024-Q1.pdf?v=7](https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2024-Q1.pdf?v=7) [in Ukrainian].
25. Lisohor, L., & Sudakov, M. (2023). Labor market of Ukraine 2022—2023: state, trends and prospects. [https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd\\_ukraine-lm-1.pdf](https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf) [in Ukrainian].

26. Monastyrska, G. (2015, December 4). Public sector worker is a bitter word. *Mirror of the week*. <https://zn.ua/ukr/internal/ce-girke-slovo-byudzhetnik-.html> [in Ukrainian].
27. Ukrainian Center for Evaluation of the Quality of Education (2016). *The influence of the socio-economic environment on the learning outcomes of students (pupils) of general education institutions*. [http://testportal.gov.ua/wp-content/uploads/2017/01/zvit\\_oputyv\\_2016.pdf](http://testportal.gov.ua/wp-content/uploads/2017/01/zvit_oputyv_2016.pdf) [in Ukrainian].
28. Khmelevska, O. (2017). Tutoring as a component of shadow education and the possibility of its assessment in Ukraine. *Demography and social economy*, 1 (29), 37—53. <https://doi.org/10.15407/dse2017.01.037> [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції журналу 29.03.2024

*Oleksandr Cymbal*, Dr. Sc. (Economics), Department Chair  
Institute of Demography and Quality of Life Problems of the NAS of Ukraine  
01032, Ukraine, Kyiv, Tarasa Shevchenka Blvd., 60  
E-mail: [cymbal\\_a@ukr.net](mailto:cymbal_a@ukr.net)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0699-2499>  
Scopus ID: 58499963700

*Yaroslav Ostafiichuk*, Dr. Sc. (Economics), Leading Researcher  
Institute of Demography and Quality of Life Problems of the NAS of Ukraine  
01032, Ukraine, Kyiv, Tarasa Shevchenka Blvd., 60  
E-mail: [ost\\_ya@ukr.net](mailto:ost_ya@ukr.net)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2495-4100>  
Scopus ID: 57205740585

*Vitalii Pylypiv*, Dr. Sc. (Economics), Prof.  
U-LEAD with Europe Programme  
01001, Ukraine, Kyiv, V. Zhytomyrska Str., 20  
E-mail: [vpylypiv@gmail.com](mailto:vpylypiv@gmail.com)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5887-3897>  
Scopus ID: 57210699760

#### INSTITUTIONAL ENVIRONMENT OF THE LABOR REMUNERATION

The problem of adequate performance of economic and social functions of labor remuneration and its compliance with the criteria of decent work is extremely relevant for Ukraine. The problem cannot be solved only by adjusting the existing and adopting new normative legal acts of labor law, since the corresponding legislative amendments must be accepted by the key parties to social and labor relations. The purpose of the article is to investigate the institutional environment in the field of labor remuneration in Ukraine in its various manifestations, to identify the most common institutional constructions, structures and practices that need correction and should become a priority object of state policy. The research was conducted using the methods of desk study. In the absence of official statistical data on the labor market and wages, indirect assessment methods were used based on available administrative data, materials of international organizations, results of sociological surveys, etc. The authors abandoned the traditional identification of institutions exclusively with formal organizations, which are mainly created by the government. The novelty is provided by the study of widespread informal institutional structures and practices, their main manifestations and socio-economic consequences.

The study revealed that due to the low efficiency of controlling and punitive instruments of state regulation, several informal and implicit institutional structures have taken root in

the institutional environment of the sphere of labor remuneration in addition to or instead of formal norms and rules, in particular, the shadowing of labor remuneration, labor remuneration based on individual agreements, unpaid overtime work, fictitious individual entrepreneurs, etc. Manifestations, main causes and consequences of the spread of informal practices are analysed. The impact of the full-scale military aggression against Ukraine on the labor market and labor force patterns in terms of working conditions and wages is assessed, and the risk of deepening shortage of workers for the needs of the post-war reconstruction is emphasized. The role of the government as the largest employer and the main transformations of the wage institution in the public sector are revealed. Conclusions have been made regarding the priority functions of the state in the sphere of wages, based on the need to ensure the resilience of the national economy.

**Keywords:** labor remuneration, wages, institution, institutional structure, labor market, minimum wage.