

**Новак І.М.,**  
канд. екон. наук, провідний науковий співробітник  
відділу досліджень людського розвитку  
Інституту демографії та соціальних досліджень  
імені М.В.Птухи НАН України

## МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ГАЛУЗЕВОГО СТАНДАРТУ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Сформульовано основні методичні підходи до формування галузевого стандарту оплати праці та аргументовано актуальність його запровадження в Україні. Показано диференціацію середньої заробітної плати за видами діяльності. Визначено основні етапи та напрями імплементації галузевого стандарту оплати праці в національну практику договірної регуляції колективних трудових відносин.

Сформулированы основные методические подходы к формированию отраслевого стандарта оплаты труда и аргументирована актуальность его применения в Украине. Показана дифференциация средней заработной платы по видам деятельности. Определены основные этапы и направления имплементации отраслевого стандарта оплаты труда в национальную практику договорного регулирования коллективных трудовых отношений.

The basic methodic approaches to the forming of industry standard of labour payment are formulated and actuality of its implementation in Ukraine is argued. The current situation relating to the differentiation of wage by branches is showed. The main directions and stages of implementation of industry standard of labour payment to the national practice of bargaining on collective labour relations are defined.

**Ключові слова.** Галузевий стандарт оплати праці. Відтворювальний споживчий бюджет. Прожитковий мінімум. Мінімальна заробітна плата. Галузева угода. Соціальний діалог.

**Ключевые слова.** Отраслевой стандарт оплаты труда. Восстановительный потребительский бюджет. Прожиточный минимум. Минимальная заработная плата. Отраслевое соглашение. Социальный диалог.

**Key words.** Industry standard of labour payment. Renewal consumer budget. Minimum wage. Subsistence level. Branch agreement. Social dialogue.

**Вступ.** Державна політика в сфері праці й практика договірної регуляції трудових відносин в Україні ґрунтуються на законодавчому встановленні мінімальних соціальних стандартів, визначенні рамкових зобов'язань, тоді як досягнення конкретних кількісних параметрів здійснюється з використанням механізмів соціального діалогу при укладанні колективних договорів і угод.

Законодавчо визначені рівні державного соціального стандарту прожиткового мінімуму для працездатної особи і мінімальної заробітної плати є нижньою межею та не можуть вважатися достатніми для виконання заробітною платою усіх її функцій для забезпечення розширеного відтворення робочої сили та гідного рівня оплати праці. Тому національна система договірної регуляції колективних трудових відносин побудована таким чином, що зобов'язання і гарантії кожного рівня є обов'язковими для суб'єктів, які знаходяться в сфері дії угоди (колективного договору), а гарантії нижчого рівня не можуть бути меншими від встановлених на більш високому рівні. Разом з тим, рівень заробітної плати та її диференціація в Україні не можуть вважатися достатньо обґрунтованими як з економічної (витрати роботодавця на робочу силу), так і з соціальної (витрати на відтворення робочої сили) точок зору.

Фундаментальний внесок у дослідження проблем формування соціальних стандартів у сфері оплати праці зробили Д. Кейнс, К. Маркс, А. Маршалл, А. Маслоу,

А. Оукен, А. Смит, Д.Рикардо та ін. відомі представники різних шкіл наукової думки. На теренах СНД теоретичні проблеми формування галузевих стандартів оплати праці отримали свій розвиток у роботах А. Аганбегяна, В. Бобкова, Є. Капустіна, Ю. Кокіна, Н. Кузнецової, Г. Мільнера, В. Майєра, С. Струмліна, Г. Саркісяна, Т. Чащіної, Р. Яковлєва та ін.

**Постановка завдання.** Актуальність галузевої стандартизації в сфері оплати праці в Україні зумовлена необхідністю обґрунтування сторонами соціального діалогу власних пропозицій щодо розмірів заробітної плати під час ведення переговорів з укладення галузевих угод з метою забезпечення заробітною платою розширеного відтворення робочої сили через встановлення її зв'язку з витратами енергії та групами фізичної активності працівників, рівнем складності і кваліфікації праці тощо. Метою даного дослідження є визначення методичних підходів до формування галузевого стандарту оплати праці задля забезпечення реалізації концепції гідної праці та підвищення результативності соціального діалогу.

**Результати дослідження.** Диференціація середньої заробітної плати за видами діяльності може бути проілюстрована за допомогою коефіцієнта варіації, розрахованого за формулою:

$$K = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n^2}} : \bar{x} \times 100, \quad (1)$$

де  $x$  — змінювані величини ознаки (варіанти),

$n$  — кількість варіант,

$\bar{x}$  — середня величина.

Динаміка коефіцієнтів варіації середньої заробітної плати за видами економічної ( $K_{СЗП\text{ ЕД}}$ ) та промислової ( $K_{СЗП\text{ ПД}}$ ) діяльності характеризує збільшення або зменшення розкиду показників середньої заробітної плати за окремими видами діяльності від середнього значення для країни (табл. 1).

Таблиця 1.

ДИНАМІКА КОЕФІЦІЄНТІВ ВАРІАЦІЇ СЕРЕДНЬОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ ЗА ВИДАМИ ДІЯЛЬНОСТІ, 1995-2012 ГГ.

Роки	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
$K_{СЗП\text{ ЕД}}$ , %	34,29	33,52	32,99	36,59	41,61	44,96	46,20	45,77	42,57
$K_{СЗП\text{ ПД}}$ , %	33,81	35,99	36,56	36,27	33,66	31,58	28,82	28,85	25,28
Роки	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
$K_{СЗП\text{ ЕД}}$ , %	40,60	35,93	36,43	37,10	39,90	43,75	47,40	51,45	50,34
$K_{СЗП\text{ ПД}}$ , %	25,00	26,35	24,64	25,29	27,28	30,98	30,07	30,50	30,52

Джерело: Розраховано автором за [8].

Абсолютні показники середньої арифметичної зваженої заробітної плати за укрупненими видами діяльності свідчать, що перша п'ятірка в рейтингу з року в рік незмінно представлена сектором фінансових послуг і традиційними для України експортно-орієнтованими видами діяльності сировинного характеру — добувною, хімічною промисловістю, металургією, виробництвом електроенергії, газу і води, транспортними послугами. Водночас, останні місця в рейтингу стабільно належать машинобудуванню, освіті й охороні здоров'я, роль і значення яких в технологічному та людському розвитку важко переоцінити, а також легкій і харчовій промисловості, агропромислому комплексу — видам діяльності, стратегічний вплив яких на розвиток внутрішнього ринку та експортного

чний вплив яких на розвиток внутрішнього ринку та експортного потенціалу країни є беззаперечним.

В умовах ринкової економіки сфера впливу держави на регулювання заробітної плати є досить обмеженою, відтак зростає важливість договірного регулювання питань оплати праці за допомогою процедур і механізмів соціального діалогу. Запровадження в практику договірного регулювання колективних трудових відносин галузевого стандарту оплати праці дозволить сторонам соціального діалогу обґрунтувати власні переговорні позиції щодо розмірів та динаміки заробітної плати на підприємствах галузі з урахуванням не лише фактично досягнутого рівня, але також й об'єктивних показників рівня енергетичних витрат і вартості життя.

Методичні засади визначення галузевого стандарту оплати праці передбачають реалізацію ряду послідовних етапів.

1. Визначення профільної (базової) професії галузі, що максимально відповідає характеру виробничої діяльності галузі та відображає специфіку її функціонування [1]. Спеціалізація професії, її профіль та «опорний» характер для галузі (в охороні здоров'я — лікар, в освіті — вчитель, у науці — науковий працівник), визначають найбільш масову, представницьку й спеціалізовану працю, відтворювальний споживчий бюджет працівника якої, з урахуванням важкості праці, є основою галузевого стандарту оплати праці [3]. Сторони соціального діалогу можуть визначити профільну (базову) професію галузі під час переговорів з укладення галузевої угоди на основі статистичної інформації щодо професійного складу працівників основних виробничих підрозділів.

2. Визначення належності профільної (базової) професії галузі до певної групи професій за рівнем фізичної активності працездатного населення та відповідного коефіцієнту фізичної активності (згідно з додатком до наказу МОЗ України «Про затвердження Норм фізіологічних потреб населення України в основних харчових речовинах та енергії» від 18.11.99 № 272) [7].

3. Розрахунок відтворювального споживчого бюджету працівника профільної (базової) професії галузі — бюджету простого відтворення робочої сили, що визначає мінімальний відновлювальний рівень споживання працівником профільної (базової) професії галузі продовольчих і непродовольчих товарів та набору послуг (житлово-комунальних, транспортних, побутових послуг, послуг зв'язку та культури).

Вартісна величина відтворювального споживчого бюджету для працівника профільної (базової) професії галузі може бути розрахована на основі Методики визначення прожиткового мінімуму на одну особу та для осіб, які відносяться до основних соціальних і демографічних груп населення (затверджена спільним наказом Мінпраці України, Мінекономіки України та Держкомстату України від 17.05.2000 № 109/95/157) [6].

Вартість набору продуктів харчування необхідно збільшити з урахуванням коефіцієнту перерахунку добових енерговитрат для групи професій за рівнем фізичної активності працездатного населення, до якої належить профільна (базова) професія галузі, згідно з наказом МОЗ України «Про затвердження Норм фізіологічних потреб населення України в основних харчових речовинах та енергії» від 18.11.99 № 272 [7].

Відтворювальний споживчий бюджет працівника профільної (базової) професії галузі є основою для визначення вартісної величини прожиткового мінімуму для працівника профільної (базової) професії галузі, нижче якого не може бути встановлений розмір мінімальної заробітної плати для працівника профільної (базової) професії галузі.

Відповідно до ст. 3 (част. 1) Закону України «Про оплату праці» (від 24.03.95 № 108/95-ВР) [4], мінімальна заробітна плата — це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну (погодинну) норму праці (обсяг робіт). Національним законодавством не передбачено застосування галузевих ставок мінімальної заробітної плати, хоча подібне регулювання використовує третина розвинених країн та понад 50 % держав Азії та Латинської Америки. З урахуванням цього, галузевий стандарт оплати праці має розроблятися для працівника профільної (базової) професії галузі найнижчого рівня кваліфікації, що його мають працівники галузі [2, с. 8-9].

Розрахунок вартісної величини прожиткового мінімуму передбачає включення до його складу суми страхових внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Крім того, на підставі рішення Конституційного Суду України від 22.05.2008 № 10-рп/2008 [9], вартісна величина прожиткового мінімуму, визначеного для осіб, які відповідно до законодавства підлягають обов'язковому державному соціальному страхуванню, має бути збільшена на розмір ставки податку з доходів фізичних осіб.

Згідно з нормами ст. 3 конвенції МОП №131 про встановлення мінімальної заробітної плати (1970) [5] (ратифікована Україною 01.03.2006), при визначенні розміру мінімальної заробітної плати мають враховуватися: потреби працівників та їх сімей; загальний рівень заробітної плати в країні; вартість життя; рівень соціальних допомог; рівень життя інших соціальних груп; вимоги економічного розвитку; рівень продуктивності; рівень зайнятості.

З огляду на це, розмір мінімальної заробітної плати працівника профільної (базової) професії галузі має бути скорегований на:

- суму витрат працівника на утримання дітей на основі середньої вартісної величини прожиткового мінімуму для дітей різних вікових груп та з урахуванням кількості дітей у середньостатистичному домогосподарстві;
- показник, що відображає динаміку вартості життя (індекс споживчих цін (можливо, також на регіональному рівні) або рівень інфляції).

4. Відтворювальний споживчий бюджет працівника профільної (базової) професії галузі безпосередньо пов'язаний з рівнем витрат на робочу силу, що визначають загальні розміри і структуру споживання [2, с. 8-9].

В ст. 3 (ч. 2) Закону України «Про оплату праці» (від 24.03.95 № 108/95-ВР), визначено, що до мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. Тому галузевий стандарт оплати праці необхідно розглядати як розмір основної (постійної) частини заробітної плати, що має регулярний характер і враховує елементи тарифних ставок, компенсаційних виплат, пов'язаних з режимом роботи і умовами праці, доплат та надбавок до тарифних ставок, премій і винагород, що мають систематичний характер.

Водночас, вище згаданий стандарт не повинен враховувати виплати винагород за підсумками року, матеріальну допомогу, одноразові премії, заохочувальні виплати та ін. виплати несистематичного характеру [10].

Методичні засади визначення галузевого стандарту оплати праці мають передбачати порядок вироблення спільної позиції сторін соціального діалогу під час переговорів з укладення галузевих угод щодо:

— визначення параметрів галузевої тарифної сітки, в основу якої покладено галузевий стандарт оплати праці;

— узгодження співвідношення витрат на робочу силу та галузевого стандарту оплати праці [1].

**Висновки.** Галузевий стандарт оплати праці, розрахований на основі відтворювального споживчого бюджету працівника профільної (базової) професії галузі, має використовуватися не як мінімальний рівень заробітної плати в галузі, а як показник, що характеризує нижню межу оплати праці працівника профільної (базової) професії галузі найнижчої кваліфікації та можливості його заробітної плати щодо забезпечення мінімальних власних потреб і потреб сім'ї. Він є важливою складовою загальної системи стандартів і норм, використання яких є необхідною умовою забезпечення конструктивного соціального діалогу при формуванні позицій сторін під час переговорів щодо укладення галузевих угод.

Сторонам соціального діалогу національного рівня, під час ведення переговорів щодо укладення Генеральної угоди, необхідно розглянути питання про застосування галузевого стандарту оплати праці та методичні засади його розробки і виробити узгоджену позицію щодо їх статусу як нормативно-правового документа — типова методика розрахунку, затверджена Кабінетом Міністрів України, або документ, що матиме рекомендаційний характер для сторін соціального діалогу.

З урахуванням вище викладеного, перспективи подальших наукових розвідок будуть охоплювати дослідження проблем та узагальнення практичного досвіду запровадження галузевого стандарту оплати праці в практику договірної регулювання колективних трудових відносин як необхідної передумови формування науково обґрунтованої міжгалузевої диференціації в оплаті праці, забезпечення сталого соціально-економічного розвитку, реалізації концепції гідної праці й корпоративної соціальної відповідальності бізнесу.

### **Література**

1. Бобков В. Н. Об опыте и проблемах разработки отраслевых социальных нормативов (на примере оплаты труда). [Электронный ресурс] / В.Н.Бобков, О.И.Меньшикова, Т. Н. Степанова — Режим доступа: <http://www.ed-union.ru/cgi-bin/go.cgi?sid=&file=doc623.doc>
2. Бобков В. Об опыте и проблемах разработки отраслевых социальных нормативов (на примере оплаты труда). Материалы научного совета Минтруда России. [Электронный ресурс] / В.Бобков // Уровень жизни населения регионов России. — 2002. — №8. — Режим доступа: <http://ed-union.ru/Files/doc623.doc>
3. Бобков В.Н. Проблемы регулирования минимального уровня оплаты труда и воспроизводственный потребительский бюджет трудоспособного работника. Законодательное регулирование оплаты труда: проблемы и практика реформирования. [Электронный ресурс] / В.Бобков // Аналитический вестник Совета Федерации ФС РФ. — 2002. — № 25 (181). — Режим доступа: <http://www.budgetrf.ru/Publications/Magazines/VestnikSF/2002-vestniksf181-25/vestniksf181-25060.htm>
4. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.95 № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>
5. Конвенція МОП №131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються (1970) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993\\_149](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_149)
6. Методика визначення прожиткового мінімуму на одну особу та для осіб, які відносяться до основних соціальних і демографічних груп населення (затверджена спільним наказом Мінпраці України, Мінекономіки України та Держкомстату України від 17.05.2000 № 109/95/157) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0347-00>
7. Наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Норм фізіологічних потреб населення України в основних харчових речовинах та енергії» від 18.11.99 № 272 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0834-99>

8. Офіційний сайт Державної служби статистики України. Вкладки: Статистична інформація, Доходи населення, Заробітна плата, Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності у 1995-2013 роках [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>

9. Рішення Конституційного Суду України у справі N 1-28/2008 за конституційними поданнями Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремих положень статті 65 розділу I, пунктів 61, 62, 63, 66 розділу II, пункту 3 розділу III Закону України «Про Державний бюджет України на 2008 рік та про внесення змін до деяких законодавчих актів України» і 101 народного депутата України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 67 розділу I, пунктів 1-4, 6-22, 24-100 розділу II Закону України «Про Державний бюджет України на 2008 рік та про внесення змін до деяких законодавчих актів України» справа щодо предмета та змісту закону про Державний бюджет України) від 22.05.2008 № 10-рп/2008 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v010p710-08>

10. Чашина Т. Потребительский бюджет трудоспособного населения как основа отраслевых социальных стандартов оплаты труда [Электронный ресурс] / Т.Чашина // Кадровик. Кадровый менеджмент. — 2008. — N 12. — Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/potrebitel'skii-byudzh-et-trudosposobnogo-naseleniya-kak-osnova-otraslevykh-sotsialnykh-standa>.

Стаття надійшла до редакції 15.06.14р.

УДК 331.5.024.54

**Медвідь М. М.**,  
канд. екон. наук,  
старший науковий співробітник,  
докторант,  
Академія внутрішніх військ МВС України  
**Дем'янишин В. М.**, канд. екон. наук  
викладач кафедри експлуатації та ремонту  
автомобілів та бойових машин,  
Академія внутрішніх військ МВС України

## **РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ У ВІЙСЬКОВИХ ФОРМУВАННЯХ ТА ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ СПЕЦІАЛЬНОГО ПРИЗНАЧЕННЯ ШЛЯХОМ ЗАЛУЧЕННЯ ЖІНОК ДО ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ**

З результатами попередніх досліджень авторів синтезовано проведений аналіз наукових праць, присвячених удосконаленню гендерної політики в Україні, зокрема у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення. На підставі цього запропоновано командирам військових частин розглянути можливість комплектування військових посад жінками. Визначено заходи щодо організації вивчення предмета (навчальної дисципліни) «Захист Вітчизни», які сприяють формуванню гендерної рівності у виборі військової служби.

С результатами предыдущих исследований авторов синтезирован проведенный анализ научных работ, посвященных совершенствованию гендерной политики в Украине, в частности в воинских формированиях и правоохранительных органах специального назначения. Предложено командирам воинских частей рассмотреть возможность комплектования военных должностей женщинами. Определены меры по организации изучения предмета (учебной дисциплины) «Защита Отечества», которые способствуют формированию гендерного равенства в выборе военной службы.