

neurs and HR specialists — about these matters. The value of this project is that it allows to determine and juxtapose the opinions of employers and employees. A picture of management tools that businesses can apply to motivate potential innovators will be also useful for the development of innovativeness.

УДК331.215.1

Антонюк В.П.,
д-р екон. наук,
головний науковий співробітник,
Шамілева Л.Л.,
канд. екон. наук,
провідний науковий співробітник,
Інститут економіки промисловості НАН України

ПРІОРИТЕТИ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ГІДНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ

В соціально-економічному розвитку будь якої сфери економічної діяльності важливу роль відіграє заробітна плата, яка відноситься до фундаментальних складових умов трудової діяльності працівників. Саме заробітна плата визначає найвагоміші параметри умов праці. Тому найважливішою складовою концепції гідної праці є забезпечення справедливої та задовільної винагороди за трудову діяльність найманих працівників, що знайшло відображення у міжнародних документах стосовно соціальної політики. Стаття 4 другої частини Європейської соціальної хартії (1996 р.) «Право на справедливую винагороду» визначає право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень [1]. Для забезпечення нормального відтворення робочої сили та мотивації до ефективної праці важливо забезпечити гідний рівень заробітної плати.

В Україні категорія «гідна оплата праці» здійснюється багатьма науковцями. Узагальнення різних підходів дало змогу розглядати її з двох аспектів: 1) як *певний рівень оплати праці* окремих працівників, що забезпечує нормальне відтворення робочої сили та можливості людського розвитку родини працівника, є адекватним його трудовим зусиллям і здобутій кваліфікації; 2) як *відповідну систему оплати праці*, яка забезпечує дотримання соціально-трудових прав найманих працівників, є справедливою та здійснюється з використанням сучасних досягнень організації заробітної плати на підпри-

ємствах і в установах. До основних параметрів системи гідної оплати праці слід віднести: достатній рівень заробітної плати для забезпечення розширеного відтворення населення і робочої сили; забезпечення неухильного зростання номінальної заробітної плати на основі підвищення продуктивності праці та ефективності організації виробництва; підтримка реального рівні заробітної плати, недопущення зниження її купівельної спроможності; дотримання законодавства в оплаті праці, забезпечення офіційної виплати її повного обсягу без тіньової складової; відповідність розміру заробітної плати обсягам і складності виконаної роботи, рівню кваліфікації працівник; своєчасна виплата заробленого трудового доходу, недопущення заборгованості з оплати праці; прозора та зрозуміла система організації оплати праці, прийнятна (допустима) міжпосадова та міжгалузева диференціація заробітної плати; застосування сучасних прогресивних форм і систем оплати та стимулювання праці, механізмів соціального партнерства в організації заробітної плати.

В Україні система оплати праці не відповідає принципам гідної праці. Більшість дослідників відзначають наявність таких проблем в її організації: відставання мінімальної заробітної плати від фактичного прожиткового рівня; низький розмір винагороди за працю, що не забезпечує процеси відтворення робочої сили; слабкий взаємозв'язок розмірів заробітної плати конкретного працівника з його трудовим внеском і рівнем кваліфікації, що стримує мотивацію до підвищення продуктивності та якості праці, професійного зростання; з одного боку, зрівнялівка в оплаті праці більшості звичайних працівників, особливо в бюджетній сфері, з іншого — надмірна міжпосадова диференціація в рамках окремих фірм, розбіжність у рівнях оплати праці між видами економічної діяльності; затримки зі своєчасною виплатою заробітної плати; значна поширеність тіньової складової в структурі трудових доходів. Наявність цих проблем створює перешкоди на шляху позитивного впливу системи оплати праці на соціально-економічний розвиток України, можливості економічного зростання та підвищення добробуту населення.

Для запровадження концепції гідної праці в реальний сектор економіки України необхідно визначити пріоритети соціально-економічної політики стосовно трудової сфери і винагороди за найману працю. Серед них основними мають бути такі.

По-перше, суттєве підвищення державної гарантії у сфері оплати праці — мінімальної заробітної плати. За критеріями ЄС, мінімальна заробітна плата має щонайменше вдвічі перевищувати величину прожиткового мінімуму, а середня заробітна плата — в

півтора-два рази бути більшою за мінімальну [2]. В Україні тривалий час мінімальна заробітна плата не досягала офіційно встановленого прожиткового мінімуму для працездатної особи. З грудня 2009 р по 2016 р. вона встановлювалася на рівні цього соціального стандарту, однак відставала від фактичного його рівня. Підвищення мінімальної заробітної плати в 2017 р. удвічі є першим кроком у формуванні реальної вартості робочої сили.

По-друге, створення сприятливих умов для підвищення загального рівня оплати праці на основі технічної модернізації виробництва, підвищення кваліфікації працівників, розвитку високотехнологічних видів діяльності, збільшення у структурі собівартості продукції витрат на працю. Доцільно визначити цільовий орієнтир у рівні середньої заробітної плати та стимулювати його досягнення.

По-третє, необхідно розробити дієві адміністративно-правові та організаційно-економічні заходи щодо виведення заробітної плати зі сфери тіньового розподілу добавленої вартості. Перші кроки на цьому шляху вже зроблені, це — зниження ставки ЄСВ і підвищення мінімальної заробітної плати. Однак, необхідно суттєво удосконалити облік економічної діяльності, посилити контроль за звітністю підприємств і організацій, контроль за дотриманням норм трудового законодавства, підвищити економічну та кримінальну відповідальність юридичних осіб за порушення законів у сфері господарської діяльності.

По четверте, зміцнення та поширення системи соціальної відповідальності бізнесу на вітчизняних фірмах і застосування її в першу чергу до системи винагороди за працю. Соціальна відповідальність має бути двохсторонньою — як зі сторони роботодавців (відповідальність за гідний рівень оплати праці та своєчасну її виплату, надання працівнику соціального пакету, передбаченого законодавством соціального захисту, неухильне дотримання норм трудового законодавства), так і зі сторони працівників (відповідальність за сумлінне виконання трудового завдання, дотримання технологічних норм, техніки безпеки, якості і культуру праці, дотримання корпоративних цінностей тощо).

Література

1. Європейська соціальна хартія (Переглянута) (ETS N 163). [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_062
2. Профіль гідної праці в Україні [Електронний ресурс] / під ред. В.В. Івашкевича. — Режим доступу: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public. УДК 331.28