

Поплавська О.М.,

канд. екон. наук, доц.,

кафедра управління персоналом та економіки праці,

Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана

ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СФЕРІ ІННОВАЦІЙ

Незважаючи на те, що інститут договірної регуляції оплати праці в Україні започатковано ще на початку 90-х років минулого сторіччя, проблем у цій царині залишилося чимало. І одна з них – узгодження механізму договірної регуляції оплати праці зі ринковими трансформаціями, зокрема, появою нових форм зайнятості, розвитком цифрової економіки та економіки знань. На жаль, діючі підходи щодо договірної регуляції оплати праці не ураховують особливості інноваційної сфери, що унеможливорює забезпечення соціального захисту працівників даної сфери. Разом з тим, діючі інструменти недостатньо спрямовані на забезпечення інклюзивності ринку праці.

Проблематикою договірної регуляції оплати праці в Україні опікуються такі відомі науковці та практики, як Колот А., Маршавін Ю., Осовий Г., Українець С., Цимбалюк С. Одноголосно автори відзначають важливість розвитку інституту договірної регуляції оплати праці, відмічають недосконалість механізму цього інструменту через низьку якість комунікацій між урядом та іншими соціальними партнерами, формалізацію змістовної частини договорів та угод.

Характеризуючи стан договірної регуляції оплати праці в інноваційній сфері, конкретизуємо об'єкт дослідження. Автор до інноваційної сфери економіки відносить підприємства, установи, організації, які метою своєї діяльності вбачають створення і/або комерціалізацію інноваційного продукту [1, 3, 5]. Тобто для аналізу вбачаємо за доцільне охопити вибірку за такими сферами економічної

діяльності: Інформація та телекомунікації, професійна, наукова та технічна, освіта. На жаль поза межами вибірки залишаються промислові підприємства, зайняті комерціалізацією інноваційних продуктів через неможливість виокремити їх у загальній статистиці, котру надає Держкомстат України.

Практична реалізація договірного регулювання оплати праці в інноваційній сфері здійснюється відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди». Відтак, можна виділити класичні три рівні: державний, галузевий та виробничий. Особистісний рівень ми розглядаємо окремо, оскільки відповідно до Закону України «Про оплату праці» до сфери договірного регулювання віднесено лише колективні договори і угоди, а трудові угоди та контракти – є індивідуальними.

Отримані дані аналізу свідчать про таке:

- 1) Динаміка охоплення найманих працівників колективно-договірними відносинами зберігається постійною протягом останніх чотирьох років, що свідчить про сталі традиції та наявність компромісних рішень між сторонами переговорів (рис.1).
- 2) Оскільки у колективних договорах зберігається тенденція до встановлення розмірів оплати праці працівників у середньому нижче мінімальної заробітної плати або на її рівні, зокрема, у 2017 році за сферами економічної діяльності: інформації та телекомунікації – 93,5%; професійної, наукової та технічної діяльності – 90,5%; освіти – 99,8% [2], то можемо говорити про низьку ефективність переговорного процесу в царині винагороди за працю, адже найбільше проблем саме в оплаті праці бюджетної сфери [4]. Адже невиконання заробітною її основних функцій демотивує персонал, сприяє «відтоку мозків».

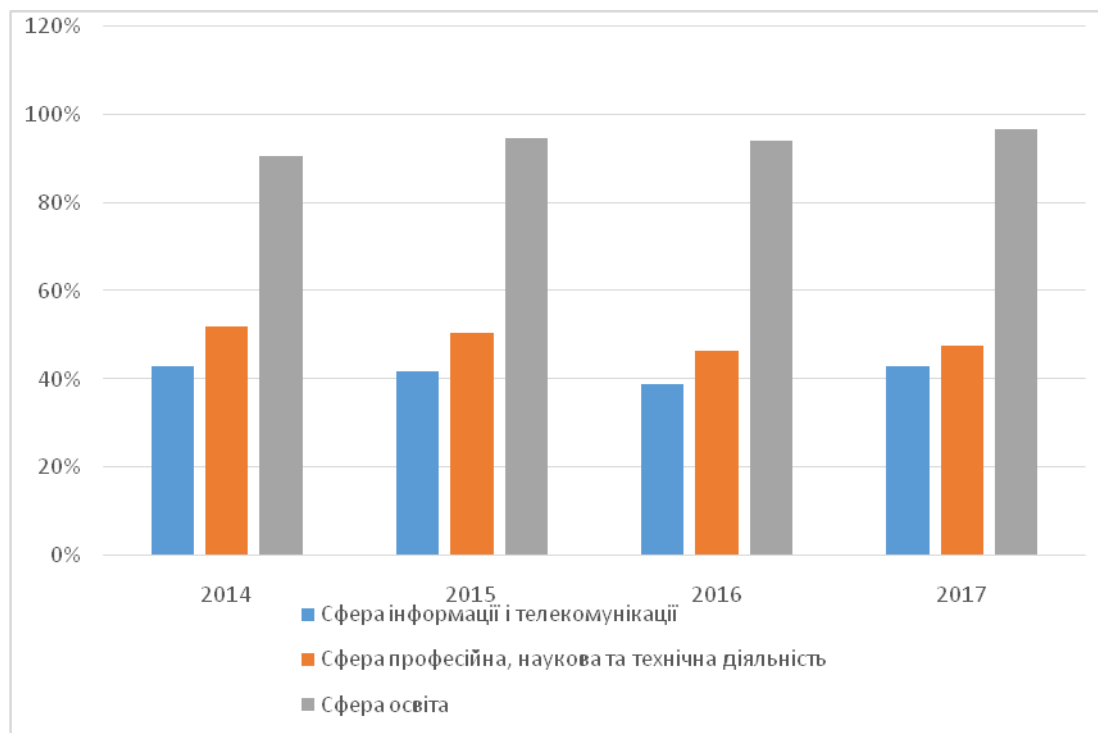


Рис. 1. Частка найманих працівників охоплених договірними відносинами у сферах інноваційної діяльності в Україні, %¹

3) Змістовно галузеві угоди та колективні договори організацій та установ сфери науки і освіти формальні, забезпечують реалізацію лише гарантій, норм, зазначених законодавством. Пояснюється це тим, що фінансуються вони з бюджету й тому соціальні партнери не мають можливості реально вплинути на механізм формування компенсаційної політики. Відтак, часто спостерігаємо неякісну диференціацію в оплаті праці, невідповідність науково-обґрунтованим принципам побудови систем винагороди за працю.

Таким чином, дослідження виявило потребу удосконалити механізм договірного регулювання оплати праці, особливо в інноваційній сфері шляхом надання більшої (реальної) автономії наукових та освітніх закладів у царині формування компенсаційної політики. Разом з тим, важливо на галузевому рівні прийняти норми щодо соціального захисту й охопити договірним процесом працівників, котрі працюють у неформальному секторі.

¹За матеріалами сайту Держкомстату України. Електронний ресурс: <http://www.ukrstat.gov.ua/>, збірник «Праця України». http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/07/zb_pu2017_pdf.pdf

Література

1. Колот, А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: [монографія] / А. М. Колот.-2 – геvid., без змін. – К. : КНЕУ, 2008. –230 с.
2. Колот А.М. Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку: монографія / [А. М. Колот, І. Ф. Гнибіденко, О.О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота, І. Ф. Гнибіденка. — К. : КНЕУ, 2015. — 295 с.
3. Офіційний сайт Держкомстату України. Електронний ресурс: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
4. Поплавська О.М., Данилевич Н.С., Дударенко Є.Ю. Європейський ринок праці: досвід для України // Збірник Соціально-трудові відносини: теорія і практика. – № (1), 2018.- с.197-209. Ел. ресурс: http://stvua.com/?wpfb_dl=28
5. Цимбалюк С.О. Оплата праці працівників бюджетної сфери: проблеми та перспективи поліпшення // Україна: аспекти праці. - 2012. - № 3. - С. 10-15. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uap_2012_3_4
6. Poplavska O, Chala N. The 4th Industrial Revolution and Innovative Labor: Trends, Challenges, Forecasts. // Интеллектуализация и гуманизация труда : монография. – Польша, Зеленогурский университет, 2017. – p.141-154

УДК 331.104

Панькова О.В.,

к.соц.н., доц. кафедри соціології ВДНЗ КНЕУ ім. В.Гетьмана
провідний науковий співробітник ІЕП НАН України,

Касперович О.Ю.,

гол. економіст ІЕП НАН України

КОМУНІКАТИВНА СТРАТЕГІЯ ВЗАЄМОДІЇ СУБ'ЄКТІВ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Кризові явища в українській економіці, та зокрема, в сфері соціально-трудових відносин (далі - СТВ), є одним з наслідків складних перехідних процесів, які наразі переживає українське суспільство. Процеси ці пов'язані насамперед із об'єктивною необхідністю системного реформування базових соціальних інститутів українського суспільства, яке ускладнюється затягуванням збройного конфлікту на сході України та обмеженою ресурсною базою реформ –