

ті заохочувальних виплат і винагород: премій і винагород, що мають систематичний характер, надбавок за високу професійну майстерність, високі досягнення у праці, за знання та використання в роботі іноземної мови, виконання особливо важливої роботи на певний термін тощо.

Відбулося також зниження ролі низки доплат компенсаційного характеру (доплат, які компенсують працівникам затрачені додаткові зусилля у зв'язку з відхиленнями у змісті, характері праці, обсязі виконуваних робіт): доплат за суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника та ін.

Для відновлення ролі зазначених виплат і винагород у системі оплати праці доцільним є розширення на законодавчому рівні переліку складових заробітної плати, які не враховуються під час обчислення розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального рівня. Зазначена проблема може бути вирішена з використанням інструментів колективно-договірного регулювання оплати праці. Має сенс галузевими угодами передбачити розширений перелік таких виплат і винагород.

Отже, задекларовані урядом реформи політики оплати праці, що мали на меті підвищити матеріальний добробут найманих працівників, не тільки не вирішили проблеми низького рівня доходів населення, а й поглибили наявні проблеми, пов'язані з незадовільною диференціацією заробітної плати, руйнуванням тарифної системи, особливо у бюджетному секторі економіки, низьким мотиваційним потенціалом різних виплат і винагород.

УДК 364.22

Михальченко Г.Г.,

д-р екон. наук, доц.,

професор кафедри економіки підприємств та менеджменту,

Навчально-науковий професійно-педагогічний інститут

Української інженерно-педагогічної академії

НАСЛІДКИ ПОШИРЕННЯ БІДНОСТІ СЕРЕД ПРАЦЮЮЧОГО НАСЕЛЕННЯ ДЛЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Проблема бідності є давно визнаною для нашої країни. При цьому необхідно відмітити розповсюдженість бідності саме серед працюючого населення на тлі низького рівня життя населення країни в цілому. Негативні тенденції в економіці, відсутність державної підтримки вітчизняного виробника, неефективна соці-

альна політика обумовили збільшення бідності населення, його розшарування за рівнем доходів, що разом призвело до катастрофічного стану ринку праці України.

Задеклароване стратегічними програмними документами країни — Стратегії сталого розвитку «Україна-2020» та Угодою про Асоціацію між Україною та ЄС про зменшення бідності та впровадження європейських стандартів життя не відбулося.

Варто відзначити, що при зростанні темпу середньомісячної заробітної плати у 2016 році до 123,6 %, темп реальної заробітної плати склав лише 109 %, а зростання суми заборгованості з виплати заробітної плати збільшилося більше ніж у 2 рази порівняно з 2014 роком [2, 4]. Аналіз рівня бідності працюючих залежно від діяльності підприємства (організації, установи) дозволяє зробити висновок, що найвищий рівень бідності зафіксовано на підприємствах сільського господарства, обробної промисловості, торгівлі тощо.

Крім того, тенденція економії на заробітній платні як з боку роботодавців, так і з боку держави, під час кризи посилилася, що призвело до масового зубожіння працівників. Якщо розмір середньої заробітної платні в Україні порівняти з європейським, то різниця просто шокує: українці заробляють у 2,5—25 разів менше. Ще у 2013 році Україна опинилася в числі країн з найменшим середнім доходом у перерахунку на одного дорослого мешканця, і до цього часу займає це сумнівне лідерство [6].

Підвищення ж розміру мінімальної заробітної плати викликало неоднозначні наслідки. З одного боку, збільшення мінімальної заробітної плати відносно прожиткового рівня було необхідним кроком, з іншого, в країні не відбулося забезпечення випереджального зростання заробітної платні у порівнянні з зростанням споживчих цін. Збільшення податкового навантаження на фонд оплати праці призвело до масового скорочення малого бізнесу та скорочення штатів як у бізнесі, так і у бюджетних організаціях.

Враховуючи, що основною формою реалізації економічної активності населення і засобом забезпечення його добробуту є зайнятість, у країні сьогодні склалася катастрофічна ситуація з прихованим безробіттям. Значною перешкодою ефективного функціонування сучасного ринку праці в Україні залишається його тінізація, тобто значні обсяги прихованого безробіття та нелегальної зайнятості.

Суттєвим викликом розповсюдження бідності є і високі комунальні платежі. За 2014—2015 роки тарифи на електроенергію та гарячу воду підвищилися у 2,8 разу, ціни на природний газ збі-

льшилися у 6 разів, тарифи на опалення — більше ніж на 70 % [1]. І надалі тарифи продовжують зростати. Вважати ж ситуацію виправленою за рахунок надання субсидій 5,6 млн українських родин без підвищення рівня їх життя ми вважаємо невідповідним орієнтирам побудови соціально-орієнтованої економіки. Надання субсидій населенню на оплату комунальних платежів по суті виявляється черговими платежами для збагачення олігархату, тобто далі збільшуються доходи найбагатших верств населення.

Але при існуванні такого стану бідності Кабінет міністрів України лише в 2016 році затвердив нову стратегію подолання бідності, розраховану до 2020 року [5]. Стратегія передбачає, що завдяки реалізації конкретних планів по боротьбі з бідністю, рівень бідності за абсолютним критерієм в Україні буде скорочено з 28 % до 15 % до 2020 року. При цьому планується досягти скорочення бідності серед працюючих людей з 18,5 % до 11 %, рівень безробіття буде скорочений до 9 %.

Підвищення рівня життя населення можливе ж, у першу чергу, за рахунок активізації ринку праці, підвищення економічної активності населення, що не можливо без стійкого економічного зростання та вимагає запровадження нових механізмів відновлення виробництва та стимулювання економічного зростання, створення умов для забезпечення стабільного розвитку галузей промисловості. Ці аспекти мають особливе значення для вирішення проблем бідності, адже ефективно впливати на бідність можна тільки на основі економічного зростання. Необхідне посилення державної та регіональної підтримки вітчизняного виробника з метою активізації економіки та створення умов для залучення працездатного населення до легальної трудової діяльності на державному та регіональному рівні, підсилення відповідальності за її недотримання та зниженні податкового навантаження на роботодавців.

Література

1. Економіка та тарифна політика: Офіційний сайт Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України: [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.minregion.gov.ua/about>.
2. Заборгованість із виплати заробітної плати: [Електрон. ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
3. Лібанова Е. Бідність в Україні: діагноз поставлено — будемо лікувати? [Електронний ресурс] / Е. Лібанова. — Режим доступу: http://gazeta.dt.ua/ECONOMICS/bidnist_v_ukrayini_diagnoz_postavleno_budemo_likuvati.html.

4. Офіційний сайт Державного комітету статистики України: [Електрон. ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
5. Розпорядження КМУ «Про схвалення Стратегії подолання бідності» № 161-р від 16 березня 2016 р. [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/161-2016-p>
6. Украина попала в категорию самых бедных стран: [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.rbc.ua/rus/news/economic>.

УДК 331

MSc. Barbara Sajkiewicz,
Institute of Labour and Social Studies,
Warsaw, Poland

PRO-INNOVATION REMUNERATION SYSTEMS IN CONTEMPORARY ORGANISATIONS

Institute of Labour and Social Studies in Warsaw has just carried out the research devoted to innovations supporting by HRM. The purpose of last project (Polish National Science Centre grant UMO-2012/05/N/HS4/00333) was to identify features of remuneration systems aimed at releasing and stimulating innovative activities of employees of contemporary organisations and to define what establishes the efficiency of those systems. It was found that the efficacy of an innovation-boosting system of remuneration is determined not only by the structure of that system, but, to a great extent, by firm management-related solutions. It was empirically confirmed that the success of a pro-innovation system of remuneration increases, when an enterprise strongly supports employee creativeness using pro-innovation corporate culture, structure and business strategy. In other words the conditions of effectiveness of such a system are: its coherence with the HR system and the comprehensiveness of the innovation-boosting HR solutions. It was moreover demonstrated that pecuniary remuneration is an extremely significant instrument motivating employees to be innovative, though its effectiveness is raised considerably when paired with immaterial motivational tools (forms of recognition).

The research project presented below was based on several research methods, including literature research, quantitative and qualitative research.

Two sets of quantitative studies have been conducted:

1. A survey carried out on a group of 186 (112 innovative and 74 non-innovative) small and medium enterprises of the sectors industry