

СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ОПЛАТИ ПРАЦІ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЇЇ ГІДНОГО РІВНЯ (НА ПРИКЛАДІ ПРОМИСЛОВОСТІ)

У 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 найбільш вагомі параметри умов праці, тому найважливішою складовою концепції гідної праці є забезпечення справедливої та задовільної винагороди за трудову діяльність найманих працівників, що має забезпечуватися інструментами державної соціальної політики. Це знайшло відображення у міжнародних нормах, які стосуються прав людини та соціально-трудової сфери. Так, у Загальній декларації прав людини (1948 р.) ст. 23 встановлено, що кожен працюючий має право на справедливу та задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людині існування для неї та її сім'ї [1]. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (1966 р.) визначає, що до належних умов праці перш за все відноситься винагорода за працю у справедливих розмірах [2]. Стаття 4 другої частини Європейської соціальної хартії (1996 р.) «Право на справедливу винагороду» визначає право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм і їх сім'ям достатній життєвий рівень [3].

Значну увагу запровадженню концепції гідної праці та заробітної плати приділяє Міжнародна організація праці (МОП). У пілотній програмі МОП з реалізації концепції гідної праці термін «гідна праця» визначається як "праця, яка приносить адекватний дохід і при цьому залишає час для інших сторін життя, надає надійність сім'ї, шанує права людини, надає право голосу і відкриває дорогу соціальній інтеграції. Гідна праця – це шлях, що сполучає економічні і соціальні цілі" [4]. МОП сприяє запровадженню принципів гідної праці в Україні. Так, у червні 2012 р. Україна і Міжнародна організація праці затвердили третю за рахунком Програму гідної праці для України на 2012-2015 роки [5], у якій значна увага приділена висвітленню проблем оплати праці в Україні. У програмі відзначається, що заохочення гідної праці є ключовим компонентом політики і основним завданням соціальних партнерів. Ця програма

гідної праці передбачала, що Міжнародна організація праці продовжить надання Україні технічної допомоги для досягнення повної зайнятості населення шляхом розвитку малого і середнього бізнесу та підвищення рівня кваліфікації зайнятих людей, що забезпечить розвиток економіки та зростання трудових доходів зайнятого населення.

Виходячи із своєї сутності як ціни робочої сили, заробітна плата є основним чинником у забезпеченні гідного рівня життя найманих працівників та членів їх сімей. Це стосується всіх без виключення сфер економічної діяльності, оскільки заробітна плата визначає рівень сукупного доходу зайнятого населення. Так, частка заробітної плати у сукупних ресурсах домогосподарств, де є працюючі, в 2015 р. становила 57,9%, другим за значимістю джерелом доходів таких домогосподарств були пенсії (12,1%), усі інші джерела доходів були незначними [6]. В умовах соціально-економічного розвитку України наймана праця поки що є єдиним засобом забезпечити існування для абсолютної більшості працездатного населення. Тому важливо, щоб розмір заробітної плати забезпечував повною мірою можливість виконувати нею одну з основних її функцій – відтворювальну.

За своєю сутністю оплата праці є складною категорією, що має подвійну суперечливу природу: з одного боку, вона є винагородою за працю та основним джерелом доходу для найманих працівників, а з іншого – значним елементом витрат виробництва для роботодавців і у той же час дієвим чинником мотивації працівників до високопродуктивної праці. Тому в ній зав'язані суперечливі інтереси як працівників, так і роботодавців. Аналізуючи заробітну плату як економічну категорію, слід виокремити такі її риси:

оплата праці виражає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу частини створеної доданої вартості;

вона є важливим елементом ринку праці, ціною робочої сили, за якою найманий працівник і роботодавець укладають угоду при наймі працівника для виконання певного виду трудової діяльності;

для підприємства (підприємця) заробітна плата є грошовою винагородою, яку роботодавець сплачує працівникові за виконану ним роботу, тому вона виступає важливим елементом витрат виробництва, які включаються до собівартості продукції, послуг;

для найманого працівника заробітна плата – це основна частина його трудового доходу, який він отримує в результаті реаліза-

ції власної здатності до праці і який має забезпечити необхідні умови відтворення робочої сили;

розмір оплати праці в Україні на сучасному етапі виступає головним елементом мотиваційної системи, забезпечує матеріальну зацікавленість працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.

Фахівці з проблем соціально-трудових відносин відзначають, що стимулююча роль оплати праці визначається її рівнем відповідно до вимог нормального відтворення робочої сили та справедливої винагороди за трудовий внесок [7, с.59].

Слід відзначити, що в Україні склався низький рівень оплати праці, який не забезпечує нормальне відтворення робочої сили. Більшість дослідників відзначають наявність таких проблем в оплаті праці: відставання мінімальної заробітної плати від фактичного прожиткового рівня; низький розмір винагороди за працю, що гальмує процеси відтворення робочої сили; слабкий взаємозв'язок розмірів заробітної плати конкретного працівника з його трудовим внеском та рівнем кваліфікації, що стримує мотивацію до підвищення продуктивності та якості праці, до професійного зростання; має місце, з одного боку, зрівнялівка в оплаті праці більшості працівників масових професій, особливо у бюджетній сфері, з іншого – надмірна міжпосадова диференціація в рамках окремих фірм та 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. Це вказує на недосконалість соціальної політики в трудовій сфері.

Рівень оплати праці у будь-якій країні формується історично в ході економічного розвитку та під впливом державної політики. Традиції формування заробітної плати Україні дісталися у спадщину від Радянського Союзу, де встановлювалася низька оплата праці при високому рівні соціального захисту працівників. У нинішніх умовах заробітна плата формується під впливом низки чинників – як ринкових так і неринкових. До *ринкових чинників* слід віднести: *вартість робочої сили*, яка обумовлена демографічними чинниками, сформованою в країні або регіоні вартістю життя та затратами на формування робочої сили певної кваліфікації (рівнем дійсних потреб населення, рівнем освіти та освітніми стратегіями

населення, способом життя, демографічним навантаженням на працюючого, рівнем цін на споживчі товари тощо); *станом ринку праці* – співвідношенням попиту на робочу силу (працівників певних професій) та її пропонуванням з боку економічно активного населення, характером та рівнем конкуренції в окремих сегментах ринку праці, еластичністю попиту на робочу силу по ціні, рівнем конкуренції як з боку працівників за робочі місця, так і з боку роботодавців за необхідних фахівців або робітників.

Група *неринкових чинників* формування заробітної плати включає:

державну політику у сфері оплати праці: законодавчі норми її формування і регулювання, мінімальну заробітну плату, рівень, форми та системи заробітної плати у бюджетній сфері, індексацію заробітної плати;

характер виробництва в тій чи іншій сфері економічної діяльності: рівень технічного оснащення, характер технологічних процесів, особливості організації виробничого процесу, умови та безпека праці тощо;

зміст і характер праці: тривалість, складність, інтенсивність, співвідношення фізичних та розумових зусиль, рівень відповідальності;

стан підприємства (організації) та його кадрову політику: рівень рентабельності, частка оплати праці в собівартості продукції, політика підприємства щодо персоналу, угода щодо оплати праці в колективному договорі, участь у прибутках, форми організації заробітної плати та ін.

Винагорода за працю домогосподарствами використовується на задоволення фізіологічних, соціальних і духовних потреб своїх членів, вона формує певні умови життєдіяльності зайнятого населення та забезпечує відтворення робочої сили. Заробітна плата є основним джерелом та стимулом інвестицій домогосподарств у людський капітал. У той же час характер і рівень одержуваних трудових доходів впливає на статус особи у суспільстві, свідчить про професійний потенціал та його самореалізацію. Високий рівень оплати праці створює економічне підґрунтя формування середнього класу, що є соціальною основою сучасної розвиненої та стабільної демократичної держави. Формуючи внутрішній сукупний попит населення на споживчі товари, а також виступаючи джерелом заощаджень, заробітна плата є вагомим чинником економічного зростання. Викладене вище свідчить про важливість ефективної та дієвої політики забезпечення гідної заробітної плати.

В Україні категорія «гідна оплата праці» досліджується такими науковцями, як Г. Капліна [8], Г. Кучер [13], Л. Сіверська [9], Т. Юзько [10] та ін. Існують різні підходи до її аналізу та визначення. Т. Юзько розглядає гідну оплату праці з позицій її можливості забезпечити працівникові гідний рівень життя [10, с.21-22]. За визначенням Г. Капліної, під гідною заробітною платою розуміють такий її рівень, що здатен забезпечити економічну свободу працюючій людині і його сім'ї; створює базові основи для систем соціального страхового захисту і соціального забезпечення; дає можливість людині розвиватися, відпочивати, користуватися досягненнями цивілізації, відповідає поняттю справедливого розподілу результатів праці; заробляється в умовах, що не принижують гідність людини; вирішує проблему матеріальної бази для розширеного відтворення населення країни, забезпечення економіки кваліфікованими трудовими ресурсами [8]. Це досить розгорнуте визначення гідної оплати праці робить акцент на необхідному рівні заробітної плати. Інші дослідники це поняття розглядають більш широко – як відповідну систему оплати праці. М. Волгін під гідною оплатою праці розуміє не лише її відповідний рівень у номінальному та реальному виразі, але й гідну організацію оплати праці, сучасні форми і системи, культуру і справедливість у її формуванні [11].

Отже, категорію «гідна оплата праці» можна розглядати з двох аспектів: 1) як *певний рівень оплати праці* окремих працівників, що забезпечує нормальне відтворення робочої сили та можливості розвитку людського потенціалу родини працівника, є адекватним його трудовим зусиллям та здобутій кваліфікації; 2) як *відповідну систему оплати праці*, яка забезпечує дотримання соціально-трудова прав найманих працівників, є справедливою та здійснюється з використанням сучасних досягнень організації заробітної плати на підприємствах і в установах. До основних параметрів системи гідної оплати праці слід віднести:

достатній рівень заробітної плати для задоволення дійсних потреб працівника та його родини, що забезпечує розширене відтворення населення і робочої сили, стимулює до ефективної праці й професійного зростання;

забезпечення поступового зростання номінальної заробітної плати на основі підвищення продуктивності праці та ефективності організації виробництва;

підтримку реального рівня заробітної плати та забезпечення його зростання, недопущення зниження її купівельної спроможності;

неухильне дотримання законодавства в організації оплати праці, забезпечення офіційної виплати її повного обсягу без тіньової складової;

відповідність розміру заробітної плати обсягам і складності виконаної роботи, рівню кваліфікації працівника;

своєчасну виплату заробленого трудового доходу, недопущення заборгованості з оплати праці;

прозору та зрозумілу систему організації оплати праці, прийнятну (допустиму) міжпосадову і міжгалузеву диференціацію рівня заробітної плати;

застосування сучасних прогресивних форм і систем оплати та стимулювання праці, механізмів соціального партнерства в організації заробітної плати.

Запровадження в Україні концепції гідної заробітної плати необхідне та вигідне для всіх суб'єктів економічної діяльності: *для найманих працівників*, які за рахунок цього зможуть отримати достатні кошти для задоволення своїх потреб, можливостей людського розвитку та в кінцевому підсумку – забезпечення високої якості життя і суспільного статусу; *для роботодавців*, для яких гідна оплата праці сприятиме формуванню висококваліфікованого кадрового ядра, підвищенню якості та продуктивності праці, лояльності персоналу, розвитку соціального партнерства та підвищенню конкурентоспроможності; *для держави* – запровадження гідної оплати праці забезпечить зростання рівня та якості життя населення, формування середнього класу, підвищення рівня соціальної стабільності в суспільстві, розширення ємності внутрішнього ринку.

Аналізуючи роль гідної оплати праці, О. Шемяков відзначає, що вона: *по-перше*, створює умови для попередження виникнення конфліктів у соціально-трудої сфері між суб'єктами соціально-трудої відноси; *по-друге*, суттєво поліпшує якість життя найманих працівників; *по-третє*, сприяє розвитку людського потенціалу, необхідного для випуску якісної і конкурентоспроможної продукції у сучасних умовах; *по-четверте*, активізує розвиток виробничої демократії, яка у свою чергу оптимізує систему управління соціально-трудої відносинами[12]. Вважаємо, що роль гідної оплати праці є значно ширшою, вона створює економічні умови для розширеного відтворення робочої сили і формування людського капіталу, виступає основою підвищення платоспроможного попиту населення як джерела економічного зростання, сприяє формуванню середнього класу та забезпеченню соціальної стійкості суспільства. Як підкре-

слює Г. Кучер, гідна оплата праці є потужним мотиватором працівників, фактором зростання ВВП країни і конкурентоспроможності національної економіки. Заробітна плата формує сукупний попит населення, оскільки більшу її частину використовують на поточне споживання. Недостатній попит на ринку призводить до скорочення темпів економічного зростання [13].

Слід відзначити, що в Україні концепція гідної оплати праці усвідомлена на теоретичному рівні, однак поки що недостатньо впроваджується на практиці. Про це свідчать наявні проблеми в оплаті праці в усіх без винятку сферах економічної діяльності, в тому числі в одній із найважливіших для забезпечення динамічного зростання на новій технологічній основі – у *промисловості*. Вітчизняні науковці приділяють значну увагу аналізу оплати праці на макрорівні, в регіонах, на підприємствах. У той же час в окремих сферах діяльності, в тому числі і промисловості, ця проблема є менш дослідженою. Промисловість в Україні завжди була значною сферою прикладання праці, формуючи попит на висококваліфіковану робочу силу. Саме промисловість тривалий час визначала стандарти у формуванні трудового потенціалу країни, вимоги до його освітнього та кваліфікаційного рівня, його спроможності до професійної мобільності та інноваційної діяльності. Забезпечуючи більш високу заробітну плату, ніж в інших сферах економічної діяльності, промисловість визначала певні стандарти трудових доходів та створювала економічне підґрунтя для зростання добробуту населення.

За роки незалежності України промисловість суттєво втратила свої позиції у забезпеченні економічного зростання, зайнятості та добробуту населення. Це сталося внаслідок як пострадянської трансформації економіки України і розриву традиційних господарських зв'язків, що обумовило глибоку кризу розвитку даної сфери економічної діяльності, так і внаслідок відсутності необхідних модернізаційних процесів у самій галузі, якого вимагає неухильний технологічний прогрес. Тому зменшилася роль промисловості у забезпеченні зайнятості, якщо в 2000 р. у сфері промислової діяльності було зайнято 3461,5 тис. осіб, то в 2015 р. вже 2573,9 тис. [14]. Частка найманих працівників у промисловості в 2010 р. складала 24,1% від усіх зайнятих в економіці, в 2015 р. вона знизилася до 22,8%, зменшилася також частка фонду оплати праці: в 2010 р. фонд оплати праці промислового персоналу складав 30,8% від усього фонду по економіці, в 2015 р. – 24,5% [15, 16].

Динаміка оплати праці в основних сферах промислової діяльності представлена у табл. 1. Наведені дані свідчать, що рівень заробітної плати у цілому у промисловості є вищим порівняно із середнім по Україні: в 2010 р він складав 115 %, в 2015 р. – 114% до середнього рівня в економіці. Однак за видами промислової діяльності існує суттєва розбіжність в оплаті праці. Найвищий її розмір склався у фармацевтичній промисловості – 8254 грн у 2015 р., високий – у добувній, коксівній, металургійній та енергетичній галузях. Найнижчий рівень оплати праці в текстильному виробництві – 2877 грн, що складає 60 % від середньої по промисловості. Низькою є заробітна плата також у сферах водопостачання та каналізації, виготовленні виробів з дерева та паперу, виробництва електричного устаткування. За 8 місяців 2016 р. співвідношення заробітної плати між галузями не змінилося. Коефіцієнт диференціації в рівнях оплати праці в різних видах промислової діяльності і в 2010 р., і в 2015 р. складав 2,86, у 2016 р. зріс до 3. Однак змінилися лідери по оплаті праці: якщо в 2010 р. найвищою вона була у вугледобувній галузі, то в 2015 р. – у фармацевтичній. Слід відзначити, що це є позитивною зміною, яка відповідає світовим тенденціям, оскільки високотехнологічні види економічної діяльності мають забезпечувати і високий рівень оплати праці відповідно до високої кваліфікації персоналу. Останнє місце за розміром оплати праці стабільно утримує текстильне виробництво і виробництво одягу, шкіри. Ця сфера промислової діяльності в Україні знаходиться у занепаді, і не дивно – при такій низькій заробітній платі випускати конкурентоспроможну продукцію наряд чи можливо. Однак досвід багатьох країн, які стали на шлях розвитку (Польщі, Туреччини, Китаю та ін.), свідчить, що саме ці галузі при відносно невеликих інвестиціях спроможні забезпечити суттєвий внесок у розвиток економіки та зайнятість населення, насичити внутрішній ринок необхідними споживчими товарами, а при високій якості продукції – забезпечити експорт та валютні надходження. Це тим більш важливо, що ця сфера промислової діяльності забезпечує високу частку валової доданої вартості, а також розширює можливості зайнятості жінок.

Рівень заробітної плати та її динаміка є важливим індикатором розвитку й ефективності галузі. Розрахунок індексу динаміки заробітної плати за 6 років (2010-2015) показує, що у цілому по промисловості (як і у середньому по Україні) вона зросла на 86%, трохи більшим було її зростання у переробній промисловості – на 96%. Найбільш динамічне зростання оплати праці спостерігається у ви-

Таблиця 1

Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності у промисловості, грн [16, 17]

	Нараховано штатному працівнику										2015/ 2010, %	I-VIII 2016 р.
	2010	2011	2012	2013	2014	2015						
Україна	2250	2648	3041	3282	3480	4195	186	4944	186	5645	186	4944
Промисловість	2 578	3 119	3 497	3 774	3 988	4 789	186	5645	186	5645	186	4944
Добування промисловості і розроблен. кар'єрів	3 570	4 417	4 923	5 289	5 445	6 164	173	7134	173	7134	173	7134
добування кам'яного та бурого вугілля	3 798	4 708	5 198	5 716	5 597	5 944	157	7129	157	7129	157	7129
Переробна промисловість	2 288	2 771	3 097	3 311	3 570	4 477	196	5317	196	5317	196	5317
виробництво харчових продуктів, напоїв, тютюнових виробів	2 145	2 554	2 896	3 117	3 337	4 184	195	4991	195	4991	195	4991
текстильне вир-во, вир-во одягу, шкіри, виробів зі шкіри, ін. матеріалів	1 327	1 619	1 737	1 866	2 107	2 877	217	3575	217	3575	217	3575
виготовлення виробів з деревини, вир-во паперу та поліграф. діяльність	1 873	2 238	2 552	2 811	3 020	3 717	198	4524	198	4524	198	4524
виробництво коксу та продуктів нафтопероблення	3 265	3 732	4 025	4 377	4 798	6 181	189	6439	189	6439	189	6439
виробництво хімічних речовин і хімічної продукції	2 359	2 929	3 540	3 640	3 971	4 988	211	5748	211	5748	211	5748
виробництво основних фармацевтичних продуктів і фарм. препаратів	3 489	4 047	4 843	5 447	6 219	8 254	237	10784	237	10784	237	10784
виробництво гумових, пластмасових виробів, іншої неметалевої мінеральної продукції	1 985	2 433	2 691	2 892	3 069	3 952	199	4956	199	4956	199	4956
металургійне виробництво; виробництво готових металевих виробів, крім машин, устаткування	2 889	3 530	3 871	4 150	4 682	5 645	195	6567	195	6567	195	6567
виробництво комп'ютерів, електричної та оптичної продукції	2 040	2 487	2 704	3 086	3 211	4 619	226	6539	226	6539	226	6539
виробництво електричного устаткування	2 095	2 541	2 762	3 026	3 159	3 870	185	4442	185	4442	185	4442
виробництво машин і устаткування, не віднесені до ін. угруповань	2 213	2 724	3 041	3 281	3 433	4 120	186	4770	186	4770	186	4770
виробництво автотранспортних засобів, причепів, напівпричепів, ін. транспортних засобів	2 423	2 882	3 253	3 265	3 343	4 331	179	5129	179	5129	179	5129
виробництво меблів, ін. продукції, ремонт і монтаж машин і устаткування	2 028	2 543	2 820	2 982	3 167	4 065	200	4982	200	4982	200	4982
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиціонованого повітря	3 043	3 609	4 134	4 524	4 885	5 462	179	6490	179	6490	179	6490
Водопостачання, каналізація, поводження з відходами	1 971	2 285	2 525	2 770	2 967	3 498	177	3949	177	3949	177	3949

сокотехнологічних галузях – фармацевтичній (237%) та у виробництві комп'ютерів на 226%, а за 8 місяців 2016 р. у фармацевтичній промисловості вона зросла на 30%. Низькими були темпи зростання оплати праці у водопостачанні, електропостачанні, виробництві автотранспортних засобів.

Важливою умовою забезпечення гідної зарплати є досягнення випереджальних темпів підвищення номінальної заробітної плати порівняно з темпами зростання споживчих цін. В умовах значної інфляції динаміка номінальної заробітної плати не забезпечує зростання добробуту працівників промисловості. Динаміку реальної заробітної плати, розрахованої з урахуванням індексу споживчих цін, наведено в табл. 2, дані якої свідчать, що споживчі ціни порівняно з 2009 р. зросли у 2 рази. Це позначилося на динаміці реальної заробітної плати. Її вартість у цілому по промисловості у цінах 2009 р. зростала до 2013 р., а в 2015 р. вона повернулася на рівень 2010 р. Найбільше падіння реальної заробітної плати відбулося в добувній промисловості: в 2015 р. її реальна вартість була на 7% нижчою за відповідний показник 2010 р. Нижчою від рівня 2010 р. вона також була у сфері енергопостачання та водопостачання. Лише у цілому по переробній промисловості реальна заробітна плата трохи перевищила рівень 2010 р., однак навіть не досягла рівня 2011 р. Це свідчить про суттєве зниження рівня життя працівників промисловості, що негативно позначається на параметрах трудового потенціалу даної сфери діяльності. Динаміка оплати праці все більше відставала від вартості життя, яка має тенденцію до неухильного зростання. Тому розрив між заробітною платою та вартістю відтворення робочої сили посилюється, на що вказують й інші спеціалісти у сфері соціально-трудова відносин [7, с. 59]. Отже, розмір заробітної плати не наближається, а віддаляється від її гідного рівня.

Для аналізу відповідності рівня оплати праці у промисловості параметрам гідності здійснено порівняльний аналіз середньомісячної плати з прожитковим мінімумом. Як показник, що характеризує вартість життя, який лежить в основі вартості робочої сили, було взято *фактичний прожитковий мінімум*, який щомісячно розраховується Міністерством соціальної політики та застосовується для спостереження за динамікою рівня життя в Україні. Слід відзначити, що він суттєво відрізняється від офіційного прожиткового мінімуму (ПМ), який затверджується Верховною Радою України і є соціальним стандартом держави при даному рівні економічного розвитку. Так, на серпень 2016 р. розмір ПМ, визначений Законом України "Про Державний бюджет України на 2016 рік" (Стаття 7)

складає: середній – 1399 грн, а для працевдатних осіб – 1450 грн. Фактичний же розмір ПМ на цей період становив у середньому – 2669 грн, а з урахуванням податку на доходи фізичних осіб – 2885 грн; для працевдатних осіб – відповідно 2736 та 3105 грн [20]. Отже, фактичний прожитковий мінімум майже в два рази перевищує соціальний стандарт.

Таблиця 2

Динаміка реальної заробітної плати за основними групами економічної діяльності (заробітна плата у цінах 2009 р., грн)*

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2015 у % до 2010
Кумулятивний індекс споживчих цін, разів	1,079	1,153	1,163	1,164	1,429	2,001	185,4
Промисловість	2389	2705	3007	3242	2791	2393	100,2
Добувна пром. і розроблення кар'єрів	3309	3831	4233	4544	3810	3080	93,1
Переробна промисловість	2120	2403	2663	2845	2498	2237	105,5
Постачан. електроенер., газу, пари, та кондиціонованого повітря	2820	3130	3535	3887	3418	2730	96,8
Водопостачання, каналізація, поводження з відходами	1827	1982	2171	2380	2076	1748	95,7

*Розраховано за джерелами [18, 19].

Розрахунок співвідношення середньомісячної заробітної плати до фактичного прожиткового мінімуму в окремих місяцях наведено в табл. 3.

Наведені дані свідчать, що в 2015 р. заробітна плата перевищувала прожитковий мінімум в 1,7 рази (ПМ фактичний (з податком) у липні 2015 р. становив 2997 грн), а у серпні 2016 р. (ПМ з податком = 3105) – у 1,9 рази, отже динаміка номінальної заробітної плати включає інфляційну складову та реагує на зростання вартості життя. Однак навіть при цьому вона не компенсує повної вартості робочої сили. Згідно зі стандартами ЄС для забезпечення відтворення робочої сили мінімальна заробітна плата має бути вищою за прожитковий мінімум приблизно утричі. У промисловості України навіть середня зарплата не досягає такого співвідношення. Єдина галузь, у якій співвідношення між заробітною платою і ПМ набли-

**Співвідношення заробітної плати за видами економічної діяльності
у промисловості до фактичного прожиткового мінімуму***

	3 пп. за липень 2015 р	До факт. ПМ*, раз (ПМ=2997)	3 пп. за серпень 2016 р.	До факт. ПМ**, раз (ПМ=3105)
Промисловість	5056	1,69	5972	1,92
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	6491	2,17	7813	2,52
добування кам'яного та бурого вугілля	6225	2,08	7553	2,43
Переробна промисловість	4816	1,61	5604	1,80
виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів	4327	1,44	5248	1,69
текстильне виробництво; виробництво одягу, шкіри, виробів із шкіри та ін. матеріалів	3028	1,01	3980	1,28
виготовлення виробів з деревини, виробництво паперу та поліграфічна діяльність	3939	1,31	4947	1,59
виробництво коксу та продуктів нафтоперероблення	6855	2,29	6605	2,13
виробництво хімічних речовин і хімічної продукції	5410	1,81	5922	1,91
вир-во основних фармацевтичних продуктів і фармацевт. препаратів	8586	2,86	11263	3,62
виробництво гумових і пластмасових виробів і н. металевих мінеральної продукції	4269	1,42	5344	1,72
металургійне виробництво; виробництво готових металевих виробів, крім машин, устаткування	6393	2,13	6721	2,16
виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції	4579	1,53	6335	2,04
виробництво електричного устаткування	4284	1,43	4941	1,59
виробництво машин і устаткування, не віднесені до угруповань	4319	1,44	5313	1,71
виробництво автотранспортних засобів, причепів, напівпричепів та інших транспортних засобів	4696	1,57	5490	1,77
виробництво меблів, іншої продукції	4286	1,43	5428	1,75
ремонт і монтаж машин і устаткування	5442	1,82	6808	2,19
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	3656	1,22	4144	1,33
Водопостачання, каналізація, відходи				

* Розраховано за джерелами: [17, 20].

жається до європейських стандартів, – це виробництво основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів, у серпні 2016 р. коефіцієнт співвідношення склав 3,6 раза.

У текстильній промисловості середньомісячна заробітна плата ледь перевищує фактичний прожитковий мінімум, у більшості видів діяльності переробної промисловості вона не досягає 2 ПМ. Коефіцієнт співвідношення підвищився в усіх сферах промислової діяльності, окрім виробництва коксу та продуктів нафтоперероблення, а також у металургійному виробництві він залишився майже на попередньому рівні. Саме ці види промислової діяльності найбільше постраждали від збройного конфлікту на Сході України.

Проведений аналіз показує, що у промисловості України рівень оплати праці не забезпечує нормальне відтворення робочої сили. І місячна, і погодинна оплата праці є неспівставною з оплатою у країнах Євросоюзу. Так, у 2014 р. в Україні вона становила 2,2 євро за годину. Це значно нижче, ніж у постсоціалістичних країнах Європи: у Польщі – 8,4 євро, у Словаччині – 9,7, Латвії – 6,6 євро, та в десятки разів нижче, ніж у розвинених європейських країнах (у Німеччині – 31,4 євро, Данії – 40,3 євро) [21].

Однією із проблем оплати праці в Україні є те, що її рівень суттєво диференціюється як між видами економічної діяльності, так і всередині сфер прикладання праці і підприємств. У багатьох видах промислової діяльності переважає низька заробітна плата, про що свідчать дані табл. 4, де наведено диференціацію заробітної плати працівників, яким оплачено 50% і більше робочого часу, встановленого на грудень 2015 р. Виділено ті діапазони заробітної плати, яку отримувала найбільша частка працівників. У грудні 2015 р. у межах мінімальної заробітної плати трудовий дохід мали 1,9% штатних працівників, або 35,5 тис. осіб. Заробітну плату від мінімального рівня до 3000 тис. грн отримувало 26,2% усіх працівників, такий розмір заробітної плати був домінуючим у харчовій, текстильній, швейній, деревообробній, поліграфічній галузях, у виробництві гумових і пластмасових виробів, а також меблів. Заробітна плата до 5 тис. переважала у машинобудівних галузях та водопостачанні, а також у виробництві хімічної продукції. А у цілому по промисловості такий рівень трудового доходу мали 57,5% штатних працівників.

Найбільша частка працівників, які отримували заробітну плату у межах 5-10 тис. грн, була у добувній, металургійній галузях, у виробництві коксу та продуктів переробки нафти. Єдина галузь зі значною часткою високооплачуваних працівників (майже третина

Розподіл кількості штатних працівників за розмірами нарахованої їм заробітної плати та видами економічної діяльності у промисловості в грудні 2015 р.*

	До 1378,0 грн	Від 1378,0 до 3000,0 грн	Від 3000,0 до 5000,0 грн	Від 5000,0 до 10000,0 грн	Понад 10000,00 грн
Питома вага працівників за ВВП, зарплата яких нарахована у межах					
Промисловість	1.9	26.2	29.4	32.3	10.2
<i>Добування промисловість і розроблення кар'єрів</i>	0.6	10.7	25.3	47.6	15.8
добування кам'яного та бурого вугілля	0.2	9.3	24.9	49.2	16.4
<i>Переробна промисловість</i>	2.7	32.5	28.1	28.5	8.2
виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів	3.6	43.9	26.5	18.4	7.6
текстильне виробництво, виробництво одягу, шкіри, виробів із шкіри та ін. матеріалів	3.4	48.5	28.0	16.4	3.7
виготовлення виробів з деревини, виробництво паперу та поліграфічна діяльність	3.4	49.3	23.1	17.4	6.8
виробництво коксу та продуктів нафтоперероблення	0.3	8.2	31.6	50.3	9.6
виробництво хімічних речовин і хімічної продукції	1.4	23.9	35.4	29.0	10.3
вир-во основних фармацевтичних продуктів і фармацевт. препаратів	0.4	14.6	19.5	32.9	32.6
виробництво гумових і пластмасових виробів і ін. неметалевої мінеральної продукції	3.0	42.2	26.6	20.7	7.5
металургійне виробництво; виробництво готових металевих виробів, крім машин, устаткування	1.5	16.8	27.2	45.9	8.6
виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції	1.8	30.5	33.2	26.1	8.0
виробництво електричного устаткування	4.0	31.1	34.1	24.5	6.3
виробництво машин і устаткування, не віднесених до угруповань	2.5	29.9	30.8	27.4	9.4
виробництво автотранспортних засобів, причепів, напівпричепів та ін. транспортних засобів	3.1	21.9	30.5	37.0	7.5
виробництво меблів, іншої продукції	2.5	38.6	24.2	27.8	6.9
ремонт і монтаж машин і устаткування					
<i>Доставання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря;</i>	0.2	10.2	32.6	39.8	17.2
<i>Водопостачання, каналізація, відходи</i>	1.5	34.7	42.6	19.0	2.2

* Складено за джерелом [21].

отримувала заробітну плату більше 10 тис. грн) – це виробництво фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів.

Наведені дані свідчать про поширеність низької оплати праці у більшості сфер промислової діяльності. Більше 60% штатних працівників отримували заробітну плату, яка за розміром нижче середнього рівня у промисловості. Внутрігалузева диференціація в оплаті праці найманих працівників складає десятки разів. Звичайно, слід зробити поправку на тіньові виплати, однак вони, як правило, концентруються у вищих посадових групах найманих фахівців та управлінців, тому фактична розбіжність у рівнях оплати праці є значно вищою. За оцінкою Міністерства економічного розвитку і торгівлі України рівень тіньової економіки у першому півріччі 2016 р. хоч і знизився відносно аналогічного періоду 2015 р., однак залишається високим – 38% до ВВП. Розрахунок за методом збитковості підприємств показує, що доволі великим є рівень тіньового сектору в добувній промисловості і розробленні кар'єрів (52% від рівня офіційного ВДВ даної галузі, у відповідному періоді 2015 р. – 63%), що обумовлено, насамперед, високим рівнем монополізації ринку, а також тим, що частина підприємств даного ВЕД знаходиться на території, де органи державної влади тимчасово не здійснюють свої повноваження. У переробній промисловості у 1 півріччі 2015 р. тіньовий сектор складав 55% до ВДВ, 1 півріччі 2016 – 41% [22]. Найбільша частка тіньового сектору приходиться на оплату праці. Тому не дивно, що найбільший рівень тіньової економіки показав метод “витрати населення – роздрібний товарооборот” – 53% у цілому по економіці від обсягу офіційного ВВП.

Тіньова заробітна плата хоч і підвищує рівень доходів зайнятих, однак не відповідає принципам гідної праці. По-перше, вона виплачується з порушенням норм трудового законодавства і працівник повністю залежить від волі роботодавця; по-друге, на її розмір не нараховуються соціальні податки, що знижує базу для нарахування пенсій та інших соціальних виплат; по-третє, оскільки вона є нелегітимною, то виникає загроза можливих санкцій при перевірці доходів. Тому у запровадженні моделі гідної праці в Україні найважливішим завданням є детінізація системи оплати праці.

Вкрай негативним явищем у сфері оплати праці є наявність заборгованості з її виплати, яка не зменшується, про що свідчать дані табл. 5. Порівняно з початком 2015 р. заборгованість у цілому по економіці зросла на 36%. Позитивним є лише те, що зменшилася частка працівників, яким несвоєчасно виплачувалася заробітна плата. Промисловість забезпечує основну частку заборгованості із

заробітної плати по Україні: на початок 2015 р. – майже 60%, на початок 2016 р. – 72%.

Таблиця 5

Заборгованість із виплати заробітної плати за видами економічної діяльності у промисловості в 2015-2016 рр., млн грн*

	На 1.01.2015	На 1.01.2016	Частка штат. прац., яким не випл. З.пл.,%
			На 1.01.16
Усього по Україні	1 320,0	1 880,8	2,3
Промисловість	789,3	1 352,7	7,4
У % до загальної заборгованості	59,8	71,9	
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	179,0	556,5	31,4
Переробна промисловість	535,1	659,2	3,7
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційован. повітря	30,3	42,3	1,9
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	44,9	94,7	12,0

* Розраховано за джерелом [16].

У переробній промисловості сконцентрована половина обсягу невиконаних заробітної плати на 01.01.2016 р., а на початок 2015 – 2/3 від загальної суми по промисловості. Найбільші невиконані мас сфера виробництва автотранспортних засобів, причепів, напівпричепів та ін. транспортних засобів, а також сфера виробництва машин та устаткування. Хоч їх частка і зменшилася порівняно з попереднім періодом, однак майже вдвічі зросла сума боргу на одного працівника – у добувній промисловості вона склала більше 17 тис. грн, у переробній – 11, 9 тис. грн на одну особу [22]. Наявність заборгованості вказує на соціальну незахищеність багатьох працівників промисловості та погіршення їх життєвого рівня. Несвоєчасна виплата заробітної плати в умовах високої інфляції призводить до її знецінення та обмеженості поточного споживання, нагромадження боргів та зростання вартості життя для родин працівників. Це призводить до поширення бідності та зростання соціального невдоволення населення й активізації протестної поведінки працюючих.

Вітчизняні дослідники вказують на низький рівень заробітної плати. Г. Кучер відзначає, що в Україні рівень заробітної плати більшої частини населення є дуже низьким і не забезпечує простого відтворення робочої сили, що заробітна плата в Україні стала од-

нією з найнижчих у світі та що існуючий механізм формування оплати праці виявився неефективним і не відповідає ринковим умовам господарювання [13, с.77]. Низька оплата праці не забезпечує реалізації ні відтворувальної, ні мотиваційної функції. З одного боку, вона не стимулює персонал до підвищення продуктивності праці, якісного виконання трудових функцій, підвищення професійної майстерності, зацікавленого ставлення працівника до розвитку підприємства. Отже, низька оплата праці гальмує розвиток трудового потенціалу промисловості, обумовлює велику плінність кадрів та втрату найбільш кваліфікованих і талановитих працівників, стає перешкодою для залучення у промисловість молоді. З іншого боку, можливість роботодавців найняти дешеву робочу силу стримує модернізаційні процеси на виробництві. Тому підвищення заробітної плати є важливим завданням соціальної політики не лише забезпечення розвитку людського і трудового потенціалу, але й стимулом модернізації виробництва на новій технологічній основі.

Соціальна політика України в трудовій сфері має орієнтуватися на запровадження концепції гідної праці в реальний сектор економіки України. Для цього необхідно здійснити комплекс заходів на національному, галузевому і регіональному рівнях, а також на рівні підприємств. Слід відзначити, що профспілки України постійно піднімають питання щодо імплементації в Україні принципів гідної праці. На VI З'їзді Федерації професійних спілок України 2011 р. прийнято програмну резолюцію «Гідна праця – основа соціального добробуту та економічного прогресу» [22], у якій пріоритетом визначено забезпечення справедливого та своєчасного заробітку, оскільки головною умовою досягнення високих і стабільних результатів роботи кожного підприємства та економіки у цілому є справедливий розподіл результатів праці та її об'єктивна ціна, що стимулюватиме як продуктивність праці, так і якість продукції. Запровадження гідної оплати праці можливо за умови значних змін у системі розподільчих відносин.

По-перше, суттєвого 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 [22]. В Україні тривалий час (до 2009 р.) мінімальна заробітна плата не досягала офіційно встановленого прожиткового мінімуму для працездатної особи. З грудня 2009 р. по 2016 р. вона встановлювалася на рівні цього соці-

ального стандарту, який не відповідав реальній вартості життя, оскільки фактичний ПМ суттєво перевищував його офіційний розмір. У 2016 р. ці показники були такими (табл. 6).

Таблиця 6

Розбіжність мінімальної заробітної плати та фактичного рівня прожиткового мінімуму для працездатних осіб в 2016 р.*

Період, місяць	ПМ фактичний (з урахуванням суми податку на доходи), грн	Мінімальна заробітна плата, грн	Розбіжність між мінімальною зарплатою та ПМ фактичним, грн
Січень	2880	1378	1502
Лютий	2887	1378	1509
Березень	2891	1378	1513
Квітень	2897	1378	1519
Травень	3037	1450	1587
Червень	3141	1450	1691
Липень	3156	1450	1706
Серпень	3105	1450	1655

*Розраховано за джерелами [20, 23].

Наведені дані свідчать, що розбіжність між мінімальною заробітною платою та фактичним рівнем прожиткового мінімуму зростала і навіть у період підвищення мінімальної заробітної плати вона не зменшилася, а її розмір упродовж усього періоду перевищував основну державну гарантію у сфері оплати праці. При цьому середня заробітна плата зростала більш високими темпами порівняно з мінімальною, що призвело до погіршення співвідношення між ними. У січні 2014 р. співвідношення мінімальної та середньої заробітних плат становило 38,5%, у травні 2016 р. – 29,1%, а за рекомендаціями Міжнародної організації праці таке співвідношення має становити не менше 50%, у країнах ЄС – 60% [25].

По-друге, створення сприятливих умов для підвищення загального рівня оплати праці. Праця зайнятих на українських підприємствах є недооціненою, що призводить до зубожіння працездатного населення та збагачення представників вітчизняного бізнесу. Необхідно створити таку систему розподільчих відносин, за якої працюючі громадяни будуть отримувати належну заробітну плату, що зменшить поляризацію населення за доходами. Вона можлива лише на основі технологічної модернізації виробництва та суттєвої зміни структури собівартості продукції. Дослідники відзначають,

що в Україні частка заробітної плати у собівартості продукції є низькою порівняно в розвиненими країнами. За розрахунками профспілок, на вітчизняних підприємствах частка витрат на оплату праці у собівартості продукції є неприпустимо низькою і складає 7-9%, у той час як у країнах ЄС на зарплату йде понад 45% [23]. Неінфляційне підвищення заробітної плати можливе за рахунок зниження інших витрат виробництва, що потребує запровадження новітніх ресурсозберігаючих технологій. Як відзначає Г.Кучер, реформування системи оплати праці повинно здійснюватися на основі модернізації всієї економіки [13, с.81]. Крім того, необхідно розробити систему стимулів для роботодавців, які забезпечують зростання заробітної плати. 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 із сфери тіньового розподілу добавленої вартості. Перші кроки на цьому шляху вже зроблені, це – зниження ставки ЄСВ та підвищення мінімальної заробітної плати. Необхідно суттєво удосконалити облік економічної діяльності, посилити контроль за звітністю підприємств і організацій, за дотриманням норм трудового законодавства, підвищити відповідальність юридичних осіб за порушення законів у сфері господарської діяльності.

По четверте, зміцнення та поширення системи соціальної відповідальності бізнесу на вітчизняних фірмах та застосування її у першу чергу до системи винагороди за працю. Необхідно задіяти увесь арсенал заходів (політичних, економічних, моральних тощо) для впровадження принципів відповідальності у соціально-трудоу сферу. Соціальна відповідальність має бути двосторонньою – як з боку роботодавців (відповідальність за гідний рівень оплати праці та своєчасну її виплату, за надання працівнику соціального пакета, передбаченого законодавством соціального захисту, за неухильне дотримання норм трудового законодавства), так і з боку працівників (відповідальність за сумлінне виконання трудового завдання, дотримання технологічних норм, техніки безпеки, якості і культуру праці, дотримання корпоративних цінностей тощо). Це сприятиме зменшенню прірви в доходах між найманими працівниками і представниками бізнесу та налагодженню партнерських відносин у соціально-трудоу сфері, що позитивно позначиться не лише на результатах діяльності підприємств і організацій, але й соціальному кліматі суспільства.

Література

1. Загальна декларація прав людини. Прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_015/print1475484759796824.
2. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права. Міжнародний документ від 16.12.1966. (Міжнародний пакт ратифіковано Указом Президії Верховної Ради Української РСР № 2148-VIII (2148-08) від 19.10.73) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
3. Європейська соціальна хартія (Переглянута) (ETS N 163) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_062.
4. Международная организация труда: конвенции, документы, материалы. Справочное пособие / под ред. З.С. Богатыренко. – Москва: Изд-во "Дело и сервис", 2011. – 752 с.
5. Програма гідної праці для країни на 2012-2015 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/policy/wcms_183429.pdf.
6. Витрати і ресурси домогосподарств України у 2015 році (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України): Статистичний збірник. Частина I / Державна служба статистики України. – Київ, 2016. – 380 с.
7. Онікієнко В. В. Ринок праці та соціальний захист населення: ретроаналіз, проблеми, шляхи вирішення: [науково-аналітична монографія] / В.В. Онікієнко. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2013. – 456 с.
8. Капліна Г. А. Характеристика концепції гідної праці в Україні / Г. А. Капліна // Актуальні проблеми права: теорія і практика: зб. наук. праць. – Луганськ: Східноукраїнський нац. ун-т ім. В. Даля, 2013. – № 26. – С. 47-54.
9. Сіверська Л.Б. Реалізація концепції гідної праці в Україні через дотримання міжнародних стандартів праці / Л.Б. Сіверська // Вісн. Ун-ту банківської справи України. – 2009. – № 3. – С. 182-185.
10. Юзько Т. Гідна оплата праці як необхідний атрибут захисту права на життя працівника / Т. Юзько // Підприємство, господарство і право. – 2015. – № 8. – С. 21-25.
11. Волгин Н. А. Достойная оплата труда как условие и следствие достойного труда в инновационной экономике / Н. А. Волгин.

[Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://igpr.ru/library/volgin_na_dostojnaja_oplata_truda_kak_uslovie_i_sledstvie_dostojnogo_truda_v_innovacionnoj_j.

12. Шемяков О. Д. Гідна оплати праці та її вплив на розвиток виробничої демократії [Електронний ресурс] / О. Д. Шемяков. – Режим доступу: pauka.kushnir.mk.ua/?p=47977.

13. Кучер Г.Я. Гідна заробітна плата – запорука економічного зростання України / Г.Я. Кучер // Науковий вісник НЛТУ України. – 2016. – Вип. 26.2. – С.77-85.

14. Економічна активність населення України 2015: Стат. зб./ Державна служба статистики України. – Київ, 2016. – 201 с.

15. Праця України у 2010 році: Стат. зб. / Державна служба статистики України. – Київ, 2011. – 325 с.

16. Праця України у 2015 році: Стат. зб. / Державна служба статистики України. – Київ: ТОВ Видавництво “Консультант”, 2016. – 312 с.

17. Середньомісячна заробітна плата за видами економічної діяльності промисловості за період з початку року у 2015 та 2016 роках. Інформація державної служби статистики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

18. Статистичний щорічник України за 2015 р. / Державна служба статистики України. – Київ, 2016. – 575 с.

19. Статистичний щорічник України за 2010 р./ Державна служба статистики України. – Київ: ТОВ «Август Трейд», 2011. – 560 с.

20. Інформація щодо фактичного розміру прожиткового мінімуму/ Міністерство соціальної політики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=180531&cat_id=141688.

21. Витрати на робочу силу за 2014 рік: Статистичний бюлетень / Державна служба статистики України. – К., 2015. – С. 64.

22. Профіль гідної праці в Україні [Електронний ресурс] / під ред. В.В. Івашкевича. – Режим доступу : www.ilo.org/wcmsp5/groups/public.

23. Загальні тенденції тіньової економіки в Україні у I півріччі 2016 року [Електронний ресурс] / Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. – Режим доступу: <file:///C:/Users/Work/Downloads/тiньова%20економiка%201%20пiвр.%202016%20.pdf>.

24. Гідна праця – основа соціального добробуту та економічного прогресу [Електронний ресурс]: Постанова VI З’їзду ФПУ від

24.03.2011 р. № 63-7). – Режим доступу: www.profrada.mk.ua/.../Гідна%20праця%20-%20%20осно.

25. Державні соціальні стандарти і гарантії у 2016 році/ Міністерство соціальної політики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/category?cat_id=141688.

Надійшла до редакції 19.12.2016 р.

*М.Є. Дейч, д.е.н.,
А.Д. Шастун*

ЦІННІСТЬ ПРАЦІ ТА ПРАЦІВНИКА В ІДЕОЛОГІЇ РОЗВИТКУ ТРУДОВОЇ СФЕРИ*

У сучасному суспільстві цінність праці набуває певних змін і трансформацій, хоча цінність праці продовжує відігравати вирішальну роль стосовно індивідуального вибору людини, добробуту сімей і соціально-економічної стабільності, забезпечення умов збереження і розвитку людського потенціалу. Сфера праці впливає на всю систему суспільних відносин – на рівень зайнятості та безробіття, на систему і характер соціальної відповідальності, на продуктивність і ефективність праці, а також на рівень та якість трудового і соціального життя. Ставлення до праці на рівні соціальної свідомості змінюється незалежно від соціального становища людини, від її вікових, статусних, кваліфікаційних особливостей.

Складовою процесу праці є людська цілеспрямована діяльність, а цілеспрямованість є продуктом суспільної свідомості у цьому процесі, що проявляється у відповідальному ставленні до свого життя, до збереження та накопичення й використання ресурсів життєзабезпечення, це реалізація вибору сфери діяльності у про-

* Публікація містить результати досліджень, проведених при грантовій підтримці Державного фонду фундаментальних досліджень за конкурсним проектом **Ф71/21095**.