

Поплавська О.М.,
канд. екон. наук, доц.,
доцент кафедри управління персоналом та економіки праці,
Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана,
м. Київ, Україна

Чала Н.Д.,
д-р наук держ. упр.,
професор кафедри маркетингу та управління бізнесом,
Національний університет «Києво-Могилянська академія»,
м. Київ, Україна

ОПЛАТА ПРАЦІ ЯК МАРКЕР СТІЙКОГО РОЗВИТКУ

В рамках концепції стійкого розвитку особливу увагу приділено завданню щодо подолання бідності, оскільки стійкий розвиток неможливий без здатності відтворювати робочу силу, можливості кожного споживача стимулювати виробництво товарів, продукувати нові ідеї, тощо. Ураховуючи те, що переважна більшість робочої сили є найманими працівниками, а їхні доходи не завжди дозволяють подолати бідність, формування гідної оплати праці є вкрай актуальним. Крім того, 4-та промислова революція актуалізує проблему справедливого оцінювання праці працівників нових професій та оплати праці зайнятих за нестандартними формами (наприклад, дистанційно). Таким чином, ефективна модель оплати праці дозволила б забезпечити стійкий розвиток як підприємства, регіону, так і держави.

Дослідженням проблематики гідної оплати праці в контексті стійкого розвитку замагаються передові вчені по всьому світу, зокрема, Р. Джексон, Г. Стендінг, Дж. Стігліц [1], П. Пірсон, Д. Хакер. Автори підкреслюють важливість зростання рівня оплати праці, звертають увагу на ризики нестійкого заробітку, проте не досліджували оплату праці як певний маркер стійкого розвитку країни.

В своєму дослідженні автори ґрунтуються на концепції стійкого розвитку [2] та авторській моделі соціальної безпеки [3] та доктрині Україна–2030 [4]. Остання базується на принципах незаперечності цінності людського життя, гармонізації суспільних та особистісних інтересів, свободи вибору без примусу та маніпуляцій зі свідомістю, рівного доступу до ресурсів та благ країни. Отже, оскільки авторська модель соціальної безпеки включає стійкий розвиток країни, тож оплата праці є невід’ємною умовою стійкого розвитку.

Для визначення та характеристики можливих змін на ринку праці та упередження появи ризик-факторів стійкого розвитку, автори пропонують виявляти відповідні маркери та їх оцінювати. Так, у сфері доходів та стійкого розвитку пропонується досліджувати маркер оплати праці. Він включає такі показники: співвідношення середньої заробітної плати і прожиткового

мінімуму, частка витрат на збереження здоров'я, набуття освіти, культурні заходи у сукупних витратах домогосподарств у перерахунку на коефіцієнт заробітних плат у доходах. У свою чергу показники об'єднуються у дві групи індикаторів: відтворення та розвитку. До першої групи індикаторів (базові) включено показники, що характеризують просте відтворення робочої сили, а до другої (потенційні) – показники, що характеризують розширене відтворення та можливості покращення якості людського капіталу. Сукупний вектор (напрямок тенденцій) за індикатором є маркером покращення або погіршення умов для забезпечення стійкого розвитку. Отже, маркер оплати праці в контексті стійкого розвитку показує потенційні можливості робочої сили до розширеного відтворення та формування високої якості людського капіталу.

За вищеописаним методологічним підходом автори провели аналіз оплати праці щодо можливості забезпечення стійкого розвитку в Україні (табл. 1). З таблиці видно, що незважаючи на позитивну тенденцію щодо виконання заробітною платою базової функції – простого відтворення робочої сили, частка витрат на освіту, культурні заходи та збереження здоров'я має тенденцію до зменшення. Ураховуючи зменшення видатків на названі сфери економічної діяльності в цілому по країні, така ситуація свідчить про перерозподіл доходів домогосподарств на користь простого відтворення, зменшення мотивації до саморозвитку. Наприклад, за умови збереження безоплатної освіти, зменшення витрат домогосподарств на освіту (у т.ч. підвищення кваліфікації) є негативним явищем. Оскільки, особливо, в умовах цифровізації зростає потреба ринку праці саме у вторинній освіті, формуванні моделі робочої сили з високим ступенем знань і компетентностей міждисциплінарного характеру [5]. У подальшому збереження негативного тренду зробить неможливим забезпечення стійкого розвитку країни.

Таблиця 1*. Аналіз маркеру оплати праці в Україні в контексті забезпечення стійкого розвитку країни

Індикатори	Показники	2010	2013	2015	2017
Базові	Середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника в Україні, грн.	2239	3265	4195	7104
	Темпи приросту середньомісячної заробітної плати, %	X	145,8	128,5	169,3
	Темпи приросту прожиткового мінімуму, %	X	123,9	106,1	138,1
	Співвідношення середньомісячної заробітної плати до прожиткового мінімуму на одну працездатну особу, разів	2,5	2,9	3,6	4,4
	Зміни співвідношення середньомісячної заробітної плати до прожиткового мінімуму, %	X	17,7	21,1	22,6
	Частка заробітної плати у грошових доходах населення, %	53	55,7	52,8	58,6
Потенційні	Частка витрат у грошових доходах домогосподарств на охорону здоров'я, %	3,6	3,90	4,4	3,8
	Частка витрат у грошових доходах домогосподарств на освіту, %	1,6	1,50	1,4	1,1

Індикатори	Показники	2010	2013	2015	2017
Базові	Середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника в Україні, грн.	2239	3265	4195	7104
	Темпи приросту середньомісячної заробітної плати, %	X	145,8	128,5	169,3
	Частка витрат у грошових доходах домогосподарств на відпочинок і заходи культури, %	2,2	2,50	1,8	1,6
Маркер	Рівень потенціалу заробітної плати (коефіцієнт)	1,24	1,36	1,18	1,10
	Зміна потенціалу заробітної плати	X	+0,12	-0,18	-0,08

* Розраховано авторами за даними джерела: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Зважаючи на таке, оплата праці в Україні потребує удосконалення в частині забезпечення гідної заробітної плати та формування якісної структури витрат домогосподарств, що забезпечить майбутню якість робочої сили.

З цією метою автори пропонують імплементувати у практику оцінювання посад інструментарій грейдування та посилити договірні механізми регулювання оплати праці. Важливо перейти від практики організації оплати праці до політики управління винагородою, формування компенсаційного пакета [6]. Але ці заходи не будуть достатніми, якщо паралельно не створювати сприятливий інвестиційний клімат й не стимулювати розвиток малого та середнього бізнесу, технопарків і бізнесінкубаторів.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Стиглиц Джозеф. Цена неравенства. Чем расслоение общества грозит нашему будущему: [перевод с англ.]. М.: Эксмо, 2015. 512 с.
2. Цілі сталого розвитку 2016-2030. United Nations. Ukraine. URL: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku>
3. Поплавська О.М. Стратегія соціальної безпеки України в умовах глобалізаційних змін. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика: Зб. наук. ст.* 2015. № 2(10). С.137–143.
4. Антонюк Л., Гуменна О. та ін. Україна 2030: Доктрина збалансованого розвитку. Львів: Кальварія, 2017. 168 с.
5. Chala N., Poplavska O. (2017) The 4th Industrial Revolution and Innovative Labor: Trends, Challenges, Forecasts. В кн.: *Интеллектуализация и гуманизация труда: монография*. Польша: Зеленогурский университет, pp.141–154.
6. Цимбалюк С.О. Компенсаційна політика як чинник гармонізації соціально-трудових відносин. *Проблеми економіки*. 2015. № 2. С. 201–206.