

Міністерство освіти і науки України
Національний університет водного господарства та
природокористування

Н. М. САМОЛЮК

**ДИСТРИБУТИВНА СПРАВЕДЛИВІСТЬ: ТЕОРІЯ,
МЕТОДОЛОГІЯ, ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ**

Монографія

Рівне 2023

УДК 330.5:331.1:331.2

C17

Рецензенти:

Гришнова О. А., доктор економічних наук, професор Київського національного університету імені Тараса Шевченка, м. Київ;

Гринькевич О. С., доктор економічних наук, професор Львівського національного університету імені Івана Франка, м. Львів;

Осадча О. О., доктор економічних наук, професор Національного університету водного господарства та природокористування, м. Рівне.

*Рекомендовано вченою радою Національного університету водного господарства та природокористування.
Протокол № 1 від 27 січня 2023 р.*

Самолук Н. М.

C17 Дистрибутивна справедливість: теорія, методологія, проблеми забезпечення в соціально-трудових відносинах : монографія. Рівне : НУВГП, 2023. – 351 с.

ISBN 978-966-327-545-1

У монографії висвітлено науково-прикладні засади забезпечення дистрибутивної справедливості у суспільних відносинах. Задля цього розглянуто концептуальні засади досягнення дистрибутивної справедливості та розвинено прикладний інструментарій теорії справедливості з обґрунтуванням авторського підходу до оцінювання соціальної справедливості; удосконалено методологічні інструменти аналізу розподілу доходів та проаналізовано чинники й проблеми розподілу доходів у системі СТВ за ієрархічними рівнями соціально-трудових відносин; досліджено проблеми у взаємодії сторін соціального діалогу та ідентифіковано перешкоди повноцінній комунікації з приводу збалансування інтересів у трудовій сфері; розроблено механізм забезпечення справедливого розподілу доходів в системі СТВ.

Видання розраховане на науковців, викладачів, докторантів, аспірантів, студентів, а також на учасників соціального діалогу

УДК 330.5:331.1:331.2

ISBN 978-966-327-545-1

© Н.М. Самолук, 2023

© Національний університет водного господарства та природокористування, 2023

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	5
РОЗДІЛ 1. Теоретико-методологічні основи регулювання розподілу доходів в системі соціально-трудових відносин	7
1.1. Аналіз наукових підходів у становленні соціально-трудових відносин у регулюванні розподілу доходів	7
1.2. Концептуальні засади дистрибутивної справедливості у суспільних відносинах	25
1.3. Методологічні та методичні засади оцінювання соціальної справедливості у контексті розподільчих відносин	44
РОЗДІЛ 2. Інституційне забезпечення регулювання розподілу доходів в системі соціально-трудових відносин	58
2.1. Стан та особливості державного регулювання розподілу доходів в системі соціально-трудових відносин	58
2.2. Інституційне забезпечення соціального діалогу з приводу справедливого розподілу доходів у соціально-трудовій сфері	79
2.3. Сучасні інструменти організації комунікацій в системі соціально-трудових відносин та можливості їх використання у розподільчих процесах	105
РОЗДІЛ 3. Аналіз стану та проблем розподілу доходів за ієрархічними рівнями відносин стейкхолдерів соціально-трудової сфери	124
3.1. Дистрибутивна справедливість та проблеми її досягнення засобами СТВ в Україні. Тенденції та проблеми розподілу доходів в системі соціально-трудових відносин в Україні	124

3.2. Галузеві та регіональні особливості розподілу доходів стейкхолдерів соціально-трудової сфери	154
3.3. Проблеми розподілу доходів у системі соціально-трудових відносин на підприємствах	176
РОЗДІЛ 4. Забезпечення дистрибутивної справедливості на засадах удосконалення соціального діалогу	200
4.1. Оцінка ефективності соціального діалогу як основа удосконалення відносин розподілу доходів у системі СТВ	200
4.2. Особливості формування соціальних пакетів у забезпеченні корпоративних соціально-трудових відносин	217
4.3. Цифровізація соціального діалогу: проблеми та імплементація у систему соціально-трудових відносин	247
4.4. Механізм забезпечення дистрибутивної справедливості: концептуальні засади та можливості імплементації у систему соціально-трудових відносин	262
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	283
ДОДАТКИ	327

ПЕРЕДМОВА

Питання соціальної справедливості та справедливого розподілу доходів перебувало і на даний час перебуває в центрі наукових досліджень. Адже справедливий розподіл доходів є мотиваційним фактором для їх легалізації, ефективного ведення трудової та бізнес-діяльності, а відтак – соціально-економічного розвитку країни. Водночас, загострення даного питання може призвести до соціальних конфліктів різних масштабів.

Невипадково проблемою розподілу доходів опікувались більшість класиків економічної теорії: У. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо, Р. Кантільон, Ф. Кене, Дж. Локк, А. Тюрго, Ф. Лассаль, К. Маркс, Ж. Б. Сей, Ф. Бастіа, Дж. Б. Кларк, К. Менгер, Ш. Фур'є, В. Н. Сеніор, М. Туган-Барановський, Дж. Девідсон, Дж. Гікс та ін. Завдяки їх зусиллям сформульовано і розвинуто альтернативні теорії розподілу суспільного продукту у формі зарплати і підприємницьких доходів. При цьому, вченими приділялося не менше уваги і питанню забезпечення справедливості у розподілі доходів. Найбільшим досягненням у цьому аспекті залишаються роботи Дж. Роулза та Дж. Стігліца. Крім того, важливим поповненням теоретичної бази і практики розподільчих відносин у соціально-трудої сфері стали розроблені міжнародними інституціями методики оцінювання соціальної справедливості, диференціації доходів та різні системи участі найманих працівників у результатах діяльності підприємств.

Попри зазначені досягнення у світовій теорії і зарубіжній практиці, на сьогодні в Україні все ще наявні негативні тенденції у розподільчих відносинах: спостерігаються проблеми у забезпечення базових прав людини, гарантованих державою, та справедливому розподілі економічних та соціальних надбань суспільства понад ті, що забезпечує держава; зберігається бідність працюючого населення; залишається слабкою стимулююча роль трудових доходів у підвищенні продуктивності праці й у розвитку суспільного виробництва.

Соціальна гострота актуальної проблеми спонукає вітчизняних вчених до поглибленого її дослідження та адаптації

зарубіжних теорій та практик до нових умов розвитку соціально-трудових відносин в Україні. Значний внесок у ці дослідження зробили: Амоша О. І., Базиліук Б. Г., Бандур С. І., Богині Д. П., Грішнова О. А., Гриненко А. М., Гринькевич О. С., Гуменюк В. Я., Данюк В. М., Дороніна О. А., Костишина Т. А., Калина А. В., Колот А. М., Куліков Г. Т., Лібанова Е. М., Лук'янченко Н. Д., Міщук Г. Ю., Новікова О. Ф., Садова У. Я., Холод Н. М., Цимбалюк С. О., Шаульська Л. В. та інші.

Праці цих та багатьох інших визнаних теоретиків сучасної економіки праці дозволили сформувати теоретико-методологічну основу власного дослідження. Водночас, існуючі загрози неефективного регулювання розподілу доходів в Україні обумовлюють необхідність вивчення проблеми у розподільчих відносинах на різних ієрархічних рівнях, дослідження інституційного забезпечення регулювання розподільчих відносин, а також оцінювання ефективності взаємодії соціальних партнерів у розподільчих відносинах. З огляду на зазначене, метою дослідження є розробка теоретико-методологічних і науково-методичних засад механізму забезпечення справедливого розподілу доходів у системі СТВ в Україні.

Результати дослідження, які представлені у монографії, отримані на основі власних наукових пошуків, а також використання методологічних та прикладних засад дослідження забезпечення справедливого розподілу доходів, розроблених провідними вітчизняними та зарубіжними науковцями.

Дана монографія буде корисною для науковців, практиків у сфері соціально-трудових відносин, викладачів, здобувачів вищої освіти економічних та управлінських напрямків підготовки, а також для представницьких органів соціальних партнерів.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗПОДІЛУ ДОХОДІВ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

1.1. Аналіз наукових підходів у становленні соціально- трудо­вих відносин щодо розподілу доходів

Трудові відносини, що виникають між працівником і роботодавцем, включають у себе соціальну складову, рівень і глибина якої відрізнялася на різних етапах розвитку економіки. При цьому, будь-яка стадія розвитку соціально-трудо­вих відносин в ринковій економіці, не передбачає повної гармонії інтересів суб'єктів трудо­вих відносин – певною мірою їх інтереси є діаметрально протилежними. Основною метою виробництва з позиції підприємця/роботодавця являється максимізація прибутку, в тому числі за рахунок мінімізації витрат до складу яких входить винагорода за працю. Водночас працівник прагне максимізувати свій трудовий дохід за рахунок зростання своєї частки у новоствореній вартості. Відтак, і на сьогодні теза К. Маркса про те, що «капіталістичний процес ... відтворює і увічнеює умови експлуатації робочого» [119], певною мірою відповідає реальності. Однак, варто зауважити, що відносини «експлуатації», як і соціальність, на різних етапах розвитку ринкової економіки модифікувалися та набували особливостей у своєму прояві [146].

Зокрема, трансформація суспільної свідомості, зміцнення демократичних цінностей та свобод, в тому числі завдяки переосмисленню ролі людського капіталу, значно пом'якшили відносини «експлуатації». Е. М. Лібанова зазначає, що «...на сучасному етапі докорінно змінилося уявлення про рушійні сили та співвідношення різних чинників розвитку, про роль і місце людини в цивілізаційному прогресі. Досвід економічно розвинених країн, і – ще більшою мірою – країн, що здійснили економічний ривок..., свідчить про вирішальне значення людського капіталу, якості робочої сили і мотивацію ефективної праці. Ця нова концепція, орієнтована на примат людського

розвитку. Вона замінила застарілу, рушійною силою якої було накопичення матеріального багатства. Саме людський і соціальний капітал забезпечують нині найвищі темпи економічного зростання, і саме ті країни, політика яких спрямована переважно на забезпечення розвитку людського потенціалу, досягають на зламі тисячоліть найбільших успіхів» [115].

Відтак, нову роль працівника повинен закріпити новий етичний договір між працівником і роботодавцем. В рамках цього суспільного договору працівник бере на себе відповідальність за ефективне функціонування того структурного підрозділу компанії, в якому він працює, а також за готовність до безперервного навчання, необхідного для забезпечення ефективності в умовах постійних змін. В обмін на це компанія гарантує йому зайнятість та створює умови для найбільш ефективної життєдіяльності. Цей новий моральний договір являє собою принципову зміну сутності соціально-трудових відносин: від розгляду людей як джерела присвоєння вартостей – до розгляду їх як джерела відповідальності і творчого ресурсу, який додає вартість [146].

Підгрунтя сучасних наукових уявлень щодо соціально-трудових відносин та шляхів їх удосконалення у різні часи закладено такими мислителями, як Т. Мор, Сен-Симон, Фур'є, Оуен, У. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс, Ф. Енгельс, Ф. Тейлор, Е. Мейо, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, Ф. Герцберг та ін. Дослідженням проблем формування соціально-трудових відносин займалися такі вітчизняні вчені, як Б. Генкін, В. Гриньова, О. Грیشнова, А. Колот, Е. Лібанова, Ю. Остапенко та інші дослідники.

Термін «соціально-трудові відносини» почали широко вживати з середини 90-х років минулого століття. Дослідження наукових робіт вітчизняних та зарубіжних учених дозволяє зробити висновок, що сьогодні не існує єдиного загальноприйнятого визначення поняття «соціально-трудові відносини». В табл. 1.1, наведено авторські трактування даного поняття, що розкривають важливі сторони СТВ.

Таблиця 1.1

Авторські трактування поняття «соціально-трудові відносини»

№ з/п	Автор	Суть поняття
1	Колосова Р.П. [281]	це об'єктивно існуючі взаємозалежність і взаємодія суб'єктів цих відносин у процесі праці, що націлені на регулювання якості трудового життя
2	Генкін Б.М. [34]	це економічні, психологічні та правові аспекти, що характеризують взаємозв'язки індивідуумів і соціальних груп у процесах, які обумовлені трудовою діяльністю
3	Колесников Н.Е. [99]	це складна система відносин, що виникають між людьми в процесі їх як виробничо-трудової, так і господарсько-економічної, соціальної, політичної та інших форм суспільної діяльності, націленої на забезпечення високого рівня і якості життя людини, трудового колективу і суспільства
4	Лисовик Б.С. [113]	це така частина відносин із приводу робочої сили, що складається в процесі власного виробництва, а точніше – праці
5	Колот А.М., Гришнова О.А. та ін. [64]	це процес взаємодії (взаємовідносин) між сторонами – найманими працівниками та роботодавцями, суб'єктами й органами сторін за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування; що пов'язаний з найманням, використанням, розвитком робочої сили, винагородою за працю та спрямований на досягнення високих рівнів якості життя та ефективності виробництва
6	Єсінова Н.І. [70]	це комплекс взаємин між найманими робітниками і роботодавцями в умовах ринкової економіки, націлених на забезпечення високого рівня і якості життя людини, колективу і суспільства в цілому; об'єктивно існуюча взаємозалежність і взаємодія суб'єктів цих відносин у процесі праці, спрямовані на регулювання якості трудового життя
7	Моторна І.І. [132]	це історично визначений тип соціально-економічних відносин, які виникають у трудовій та суміжних з нею сферах життєдіяльності суспільства між найманими працівниками й роботодавцями за участю держави, а також їх представників з метою збалансування їх інтересів, недопущення конфронтації та досягнення соціальної злагоди
8	Войтович Н.Г. [30]	це комплексний систематизований взаємовигідний процес співпраці між роботодавцями та найманими працівниками за участі держави та зацікавлених сторін, що пов'язаний з найманням, використанням, розвитком робочої сили, винагородою за працю та спрямований на інтенсифікацію використання людського капіталу та підвищення якості життя

Узагальнюючі дані трактування можна виділити цільову функція досліджуваних відносин, а саме: підвищення / регулювання / досягнення високих рівнів якості трудового життя та ефективності виробництва / інтенсифікацію використання людського капіталу.

Крім того, в деяких визначеннях зазначено навіть структурні складові соціально-трудова відносин:

- ✓ суб'єкти (найманий працівник, підприємець або роботодавець, держава);

- ✓ рівні (індивідуальний, груповий, рівень підприємства, рівень держави і т.д.);

- ✓ предмет (наймання, розвиток, винагорода і т.д.).

При цьому, варто відмітити певні розходження в ідентифікації сфери взаємозв'язку суб'єктів соціально-трудова відносин: частина трактувань обмежують її процесом праці, а інша – всіма процеси, обумовленими трудовою діяльністю / найманням, використанням, розвитком робочої сили, винагородою за працю.

В науковій літературі можна зустріти як вузький, так і широкий підхід до трактування сутності СТВ. Зокрема, Рябоконт М. В. розглядаючи СТВ у вузькому сенсі, включає до їх складу два агреговані сегменти – групу відносин у сфері відтворення робочої сили і групу відносин, що складається безпосередньо під час трудової діяльності [195]. Відтак, соціально-трудова відносини представляють собою відносини між людьми, що склалися у зв'язку та з причин [56]:

- відтворення робочої сили (її формування, розподілу, перерозподілу);

- організації і продуктивності праці (трудова діяльність);

- місця і ролі людини на виробництві, отримання трудової винагороди, присвоєння прибутку і (чи) доходу від власності;

- якості трудового життя і соціальної забезпеченості в межах сфери праці.

Водночас, широкий підхід більш повно враховує економічну та соціальну компоненти у сфері праці і дозволяє

виділити два укрупнених блоки у складі СТВ [56]:

1) відносини праці, тобто відносини, що складаються безпосередньо у зв'язку з трудовою діяльністю (відносини організації, використання й оплати праці, умов і ефективності, підвищення кваліфікації і перепідготовка працівників, відносини, обумовлені місцем і роллю праці людини в системі власності, участі в прибутках, управління виробництвом тощо);

2) соціальні відносини, обумовлені трудовою діяльністю і відтворені за межами сфери праці (відносини з приводу зайнятості, безробіття, формування робочої сили (отримання освіти, професійної підготовки), пенсійного й іншого соціального забезпечення в після трудовий період, рівня і якості життя тощо).

Як бачимо, другий блок включає складові, що мають субпідрядний характер відносно першого блоку. Однак, повноцінне відтворення «відносин праці» неможливе поза межами реалізації потенціалу «соціальних відносин» у складі другого блоку. Тобто, «соціальні відносини», обумовлені трудовою діяльністю і відтворені за межами сфери праці являються інфраструктурними відносинами, без яких «відносини праці» втрачають свою ефективність.

При цьому, для відносин, які виникають між найманими працівниками та власниками підприємств безпосередньо у зв'язку з трудовою діяльністю, закономірним є існування протиріччя інтересів. Основним джерелом конфлікту являється розподіл новоствореного продукту між факторами «праця» і «капітал». Відтак для уникнення конфліктів щодо зазначених протиріччя процес розподілу має регулюватися.

В цілому ж система трудових відносин у розподілі доходів включає наступні елементи: сторони і суб'єкти, рівні, предмет, принципи і типи.

Сторонами СТВ у розподільчих відносинах прийнято вважати первинних носіїв інтересів та прав у соціально-трудовій сфері, а суб'єктами – окремих осіб, організації, органи державного управління та місцевого самоврядування, які безпосередньо взаємодіють у трудовій сфері (рис. 1.1).

Рівні існування СТВ у відносинах розподілу, так само як і рівні СТВ загалом, можна розглядати у двох площинах:

горизонтальній (залежно від рівня взаємодії учасників) та вертикальній (залежно від рівня регулювання).

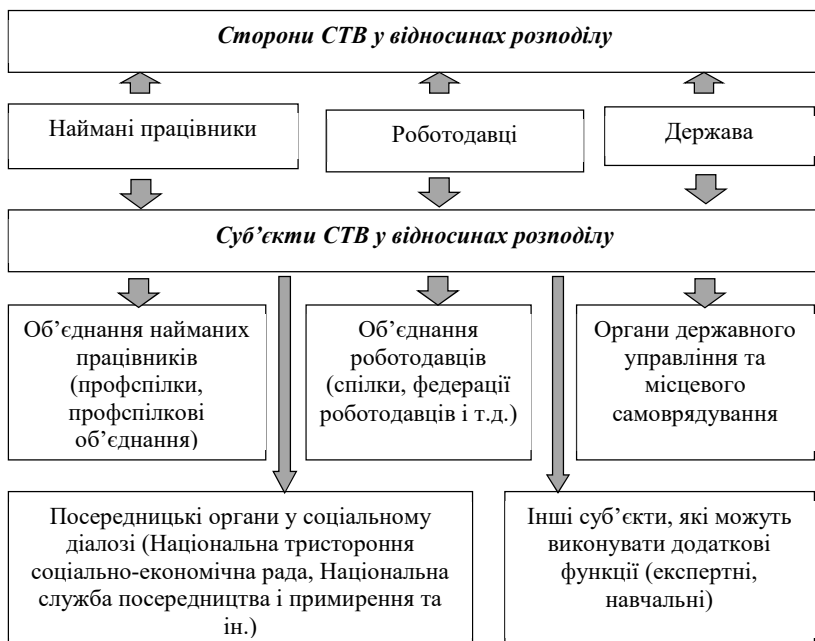


Рис. 1.1. Сторони і суб'єкти СТВ у розподільчих відносинах [231]

Відтак, в горизонтальній площині виділяють [64]:

- індивідуальний рівень – взаємодіють окремі особи (роботодавці та наймані працівники в різних комбінаціях);
- колективний (груповий) рівень – взаємодіють соціальні групи (об'єднання найманих працівників, роботодавців, органи державного управління та місцевого самоврядування, посередницькі органи в соціальному діалозі);
- комбінований рівень – взаємодіють окремі особи, соціальні групи в різних комбінаціях.

Водночас у вертикальній площині існують [100]:

- національний рівень: державне регулювання відбувається через акти законодавства, а договірне регулювання – через Генеральну угоду і рішення органів соціального

партнерства;

– галузевий рівень: державне регулювання відбувається через акти центральних органів виконавчої влади, договірне регулювання – через галузеві колективні угоди і рішення галузевих органів соціального партнерства;

– територіальний (регіональний) рівень: державно-комунальне регулювання – через рішення органів виконавчої влади й місцевого самоврядування, а договірне регулювання – через регіональні угоди і рішення територіальних органів соціального партнерства;

– виробничий рівень: адміністративне регулювання – через рішення власників і уповноважених ними органів, а договірне регулювання – через колективний договір, консультації, переговори, індивідуальний трудовий договір.

Так як предметом трудових відносин виступають явища або проблемні ситуації, на регулювання яких вони спрямовані, то у випадку відносин розподілу саме питання розподілу новоствореного продукту (доданої вартості) являється предметом регулювання. Однак, його конкретний зміст безпосередньо залежить від рівня СТВ. Наприклад, предметом розподільчих відносин на галузевому рівні є специфічні питання конкретної галузі, зокрема встановлення для підприємств галузі мінімальних гарантій оплати праці відповідно до кваліфікації та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки виробництва та ін.

Основними принципами функціонування системи трудових відносин у сфері розподілу доходів є законодавче забезпечення прав сторін розподільчих відносин щодо предмету їх взаємодії, визначення порядку самої взаємодії, а також контроль за дотриманням закріплених прав. Реалізуються ці принципи в процесі прийняття і виконання законодавства у соціально-трудої сфері, а також функціонування та взаємодії державних інститутів у сфері зайнятості населення, регулювання ринку праці, контролю за дотриманням законодавства про працю. У працях вітчизняних і зарубіжних учених, присвячених соціально-трудоим відносинам, серед принципів їх функціонування робиться акцент на партнерстві.

Соціально-трудові відносини в залежності від способу їх регулювання та методів вирішення проблем класифікують за типами. Найбільш поширена класифікації типів СТВ представлена А. М. Колот, він виділяє 6 типів, а саме: соціальне партнерство, патерналізм, солідарність, субсидіарність, конфлікт та дискримінація [64]. Міжнародний досвід свідчить, найдосконалішим типом СТВ, в т. ч. і в сфері розподілу доходів, являється соціальне партнерство, яке ґрунтується на узгодженості інтересів усіх сторін – працівників, роботодавців, держави.

Варто відмітити, що економічне та соціальне значення проблеми розподілу доходів обумовлено його впливом на макроекономічну рівновагу, рівень стимулювання продуктивної поведінки та соціальну напруженість суспільства [10]. Розподіл доходів за своєю суттю являє розподілення вартості, створеної в процесі виробництва – доданої вартості, між учасниками задіяними у її створенні. Авторські та законодавчо-інституційні трактування сутності поняття «додана вартість» та її складових наведено в *додатку А*. Зокрема, відповідно до визначення Державної служби статистики України, «додана вартість» – це утворені первинні доходи, отримані в результаті безпосередньої участі у процесі виробництва. Головною проблемою теорії розподілу є визначення усіх факторів, задіяних у створенні доходу та встановлення належної їм частки доходу за участь у виробництві.

До аналізу відносин розподілу існує декілька підходів, що полягають у дослідженні різних етапів процесу розподілу доданої вартості. Первинною ланкою в такому аналізі є функціональний розподіл, тобто розподіл продукту спільної діяльності кількох учасників між собою. При цьому головною проблемою відносин розподілу являється виявлення того фактору (чи факторів), що визначає величину частки кожного учасника [10]. І саме в результаті намагання вчених вирішити дану проблему зародилася і по цей день розвивається теорія розподілу доходів.

Варто відмітити, що представники різних напрямів і шкіл економічної думки на кожному з етапів економічного розвитку вивчали певні аспекти розподільних відносин, орієнтуючись на

рівень розвитку продуктивних сил, специфіку відносин власності, наявні механізми впливу держави та інших суспільно-політичних інститутів на розподіл доходів в суспільстві. При цьому, більшість вчених, у своїх теоретичних дослідженнях проблеми розподілу, основну увагу зосереджували на заробітній платі і підприємницьких доходах. Результатом таких досліджень є ряд теоретичних концепцій розподілу доходів, головні з яких наведені в *додатку Б*.

Дані теорії дають можливість виділити концептуальну основу розв'язання розподільчої задачі – визначення частки суспільного продукту належної найманим працівникам з цією метою найпоширеніші теорії формування трудового доходу згруповані, за подібністю їх змісту, у 4 групи:

1) теорії заробітної плати як мінімуму засобів існування, необхідних для відновлення робочої сили (У. Петті, Р. Кантільон, Ф. Кене, Дж. Локк, А. Тюрго, Ф. Лассаль та ін.);

2) теорії ринкової вартості робочої сили, яка змінюється залежно від попиту та пропозиції на ринку праці (А. Сміт і його послідовники);

3) соціальні теорії протиборства і партнерства, теорії інституціоналізму («соціальна теорія» М. Туган-Барановського, теорія «промислового конфлікту» Дж. Гікса, теорія «переговорів з позиції сили» Дж. Девідсона та);

4) теорії факторного розподілу доходів (Ж. Б. Сей, Ф. Бастіа, Дж. Б. Кларк, Ш. Фур'є, В. Н. Сеніор та ін.).

Досить тривалий період часу у суспільстві і наукових колах поширеним був погляд на заробітну плату як вираз засобів існування у натуральній чи грошовій формі, і тому найстарішою теорією зарплати прийнято вважати теорію мінімуму засобів існування. Ще Дж. Локк, Ф. Кене і А. Тюрго висловлювали думку, що заробітна плата – це винагорода, яка обмежується голим існуванням, мінімум необхідного для життя. Р. Кантільон вважав, що заробіток визначається звичайним утриманням працівника. А У. Петті, навіть запевняв, що заробітну плату необхідно знижувати заради зростання прибутку та забезпечення нагромадження й підвищення конкурентоспроможності продукції.

Що стосується теорії ринкової вартості робочої сили, тобто ринкового розподілу доходів, то розглядаючи її необхідно врахувати вплив інших факторів на розподільчий процес, зокрема вплив держави.

Відносно участі держави у розподілі доходів в світовій економічній історії та практиці існувало дві кардинально протилежні позиції. Перша полягала у невтручанні держави в економіку, де діє «невидима рука ринку» (А. Сміт, Д. Рікардо та ін.), а друга – у жорсткому державному регулюванні економіки вцілому і доходів населення зокрема (К. Маркс та його послідовники).

Відповідно до політики «економічного лібералізму», якої дотримувався А. Сміт, держава не повинна втручатися у розв'язання питань про підвищення заробітної плати найманих працівників, адже це зменшило б прибутки підприємців, та призвело б до зростання безробіття через високу ціну робочої сили [399]. На думку вченого, основою заробітної плати найманого працівника є вартість засобів існування, потрібних для підтримання його працездатності. В свою чергу, Д. Рікардо дійшов висновку, що під впливом коливань попиту і пропозиції праці заробітна плата має тенденцію до встановлення «незмінної» величини, що рівна вартості засобів життєдіяльності [390].

Варто відмітити, що монетаристи були менш категоричними щодо участі держави у процесі розподілу доходів. Зокрема, Фрідмен М., в своїх працях виступав за обмежене державне регулювання доходів та підтримували ідею неприйняття соціальних програм уряду, направлених на підтримку малозабезпечених верств населення [325].

Докорінно інших поглядів відносно ролі держави у регулюванні розподілу суспільного продукту дотримувався Карл Маркс. Він виступав за розподіл за принципом: від кожного – за здібностями, кожному – за потребами. Яскравим прикладом втілення таких поглядів на практиці може служити жорстке державне регулювання усіх економічних процесів у радянському суспільстві.

Однак, уявлення прихильників класичної теорії про

здатність ринку до автоматичного регулювання економіки і необхідність відлучення держави від цього регулювання не підтвердилися на практиці. Навпаки, досвід світової економіки свідчить, про об'єктивну потребу державного втручання в економічні процеси [47]. При цьому, і марксистське бачення жорсткого державного регулювання усіх економічних процесів зазнало фіаско і довело свою неспроможність в умов сучасного демократичного суспільства.

Усвідомлення того, що обидві крайні позиції мають як позитивні так і негативні риси і лише їх гармонійне поєднання спроможне забезпечити ефективний розподіл суспільного продукту призвело до формування теорії розподілу, що передбачають часткову участь держави у розподільчих процесах. Зокрема, до них можна віднести концепцію участі держави у перерозподілі національного доходу в суспільстві за допомогою фіскальної, економічної, соціальної політики (Дж. М. Кейнс, Дж. Робінсон, Е. Хансен, Я. Тінберген та ін.).

Крім того, це зумовило розвиток інституціональної економічної теорія, котра на сьогодні є досить популярною. На думку представників інституціоналізму ринкові механізми неспроможні забезпечити справедливість для різних груп в економіці. Тільки тиск на уряд є універсальним інструментом для досягнення раціонального та справедливого економічного устрою в державі. Яскравими представниками даного напрямку дослідження є К. Ерроу, Дж. Бьюкенен, А. Сен, Т. Веблен, У. Мітчел, Р. Коуз, О. Вільямсон, Д. Норт, Дж. К. Гелбрейт та ін.

Зокрема, досить цікавою для розуміння впливу держави на економічне і соціальне життя можна назвати «теорію суспільного вибору» Дж. Бьюкенена, сутність якої полягає у вивченні способів та методів, завдяки яким люди використовують урядові заклади в своїх цілях. Роль держави, відповідно до даної теорії, зводиться до виконання охоронних функцій без будь-якої участі у господарській діяльності. Цінність теорії Бьюкенена полягає у тому, щоб застерегти суспільство від надмірного розширення економічної ролі держави та перебільшення довіри до результатів голосування у парламенті. Ця теорія показує, що спроби урядових органів усунути вади ринку не завжди дають позитивні

результати. Одна з причин цього – адміністративна неефективність державних органів та неприйняття ними конкуренції, друга – використання владою механізму лобізму. Прихильники теорії суспільного вибору показали, що не можна довіряти результатам голосування, оскільки вони значною мірою залежать від регламенту прийняття рішень. Парадокс голосування (так званий парадокс Кондорсе) – протиріччя, яке виникає внаслідок того, що голосування на основі принципу більшості не забезпечує виявлення дійсних інтересів суспільства відносно економічних благ [137].

Однак, незважаючи на низку досліджень, присвячених проблемам розподілу доходів, у рамках інституціональної теорії дотепер не сформовано закінченої концепції розподілу. На думку К. Брауна, на сьогодні інституціональна теорія розподілу представлена важким для сприйняття «сузір'ям» непослідовних ідей, що розкидано по величезному «космосу» наукової літератури [299]. Як відмітила, В. Антикуз, в інституціональній теорії бракує чітко визначеної позиції щодо факторів, які визначають величину доходу в процесі розподілу доходів, а також механізму цього впливу [10].

Створена у 1872 р. в Німеччині «Спілка соціальної політики» була першим кроком до більш активного, але не абсолютного, втручання держави у регулювання доходів населення. Її представник Луї Brentano зазначив, що найманий працівник володіє лише одним товаром – робочою силою, і від того, за якою ціною він її продасть залежить його подальше існування [69]. Для того щоб зарплата була вищою, працівникам необхідно об'єднуватися у трудові спілки. Тож, зарплата, в основному, залежить від організованості працівників і діяльності трудових спілок.

Туган-Барановський М. І. притримувався подібної позиції, яку чітко сформував у своїй «соціальної» теорії розподілу. Основна її ідея полягає в розумінні процесу розподілу доходів як складного результату боротьби різних класів за найбільшу частку суспільного продукту в умовах нерівності сторін [255]. На думку вченого, величина заробітної плати в суспільстві визначається двома чинниками – продуктивністю праці, яка визначає обсяг

продукту, що підлягає розподілу між класами, і соціальною силою робітничого класу, від якої залежить частка суспільного продукту, яка надходить в розпорядження найманих працівників [255]. Вчений наголошував, що нерівність є соціальним злом, але й рівність сама по собі не є позитивним фактом. Туган-Барановський вважав, що «чим більше згуртовані робітники, тим вони економічно сильніші по відношенню до капіталістів і тим більшу частку свого продукту можуть відстояти у боротьбі з останніми» [256].

Дана теорія тісно переплітається з теорією переговорів з позиції сили (The Bargain Theory of Wages) Дж. Девідсона та теорією «промислового конфлікту» Дж. Хікса. Відповідно до першої теорії, заробітна плата являється результатом переговорів між роботодавцями та працівниками, і принципи економічного аналізу не спроможні пояснити цей процес. В найкращому випадку можуть бути описані верхня та нижня межі, між якими повинен знаходитися рівень заробітної плати для кожного даного виду праці, а в межах цього рангу величина заробітної плати залежить від відповідної переговорної сили працівників і роботодавців [47].

Дж. Девідсон стверджує, що жоден фактор або окрема комбінація факторів не визначають заробітну плату і що жодна ставка заробітної плати не повинна переважати. Натомість існує ряд ставок, кожна з яких може існувати одночасно. Верхня межа діапазону являє собою норму, за якою роботодавець відмовляється наймати працівників. На цей показник можуть впливати багато факторів, включаючи продуктивність праці, конкурентну ситуацію, розмір інвестицій та оцінку роботодавцем майбутніх умов ведення бізнесу. Нижня межа діапазону визначає ставку, нижче якої працівники не будуть пропонувати свої послуги роботодавцю. Вплив на цю ставку включає законодавство про мінімальну заробітну плату, рівень життя працівників, їх оцінку стану зайнятості та їх знання ставок, що виплачуються іншим. Ні верхня, ні нижня межа не фіксовані, і вони можуть рухатися вгору або вниз. Ставка або ставки в межах діапазону визначаються відносною переговорною силою.

Згідно із теорією «промислового конфлікту», лише активна

діяльність профспілок підвищує заробітну плату, а страйки найманих працівників допомагають регулювати її рівень, що визначається точкою перетину «кривої поступок» підприємців та «кривої спротиву» профспілок. Тобто, рівень заробітної плати встановлюється в ході боротьби економічних суб'єктів і залежить від співвідношення сил найманих працівників та підприємців і кон'юнктури ринку праці в той чи інший момент часу. Відносини цих «соціальних партнерів» характеризуються так званим ефектом «перетягування канату» і супроводжується конфліктами [47].

Найпопулярнішими серед теорій розподілу можна вважати факторні теорії, зокрема теорію трьох факторів виробництва (Ж. Б. Сея, Ф. Бастіа), що розглядала формування новоствореної вартості в процесі виробництва як результат взаємодії трьох основних факторів: праці, капіталу і землі. Кожний фактор «створює» відповідну частину вартості: праця – заробітну плату, капітал – процент, а земля – ренту [86]. В результаті чого прибуток є винагородою підприємця, так званим «відсотком» за вкладений у виробництво капітал, а заробітна плата – винагородою за працю. Згодом дана концепція отримала своєрідне продовження у теорії граничної корисності (Дж. Б. Кларк, К. Менгер та ін.), відповідно до якої новостворений продукт (додана вартість) має розподілятися пропорційно граничним затратам кожного фактора.

Подальший розвиток факторної теорії зумовив виникнення проблеми «підприємницького доходу». З'явилося багато підходів до пояснення його природи та сутності. Зокрема, відповідно до теорії Д. Мілля підприємці утворюють окрему групу працюючих. При цьому і працівники, і підприємці виконують соціально-необхідні функції: перші – функції виконавців, другі – функції організаторів [86]. За свою працю вони отримують справедливую винагороду: працівники – зарплату, підприємці – прибуток, який будучи трудовим доходом, є іншою назвою заробітної плати.

В свою чергу, у теорії утримання (Н. Сеніор) прибуток представлений як процент на вкладений капітал. В її основу покладено ідею, що підприємці заради виробництва жертвують своїм добробутом, стримують себе в повсякденному

використанні коштів на особисте споживання, проявляють бережливість і т.д. Крім того, вклавши свій капітал, вони переживають, ризикують, очікуючи ефекту від капіталовкладень. Винагородою за їх утримання й ризик є прибуток. Подібні теорії прибутку, які оголошують його джерелами «очікування», «ризик», «невпевненості», «передбачення», зовсім не розкривають його природу. Вони є суб'єктивно-ідеалістичними, бо повністю ігнорують той факт, що прибуток – це об'єктивне економічне явище, яке веде своє походження з виробництва й не може бути пояснене суто психологічними мотивами [145].

Аналіз даних теорій дозволяє зробити висновок, що доход підприємця (прибуток) повністю відповідає його праці, тій послугі, яку він надає суспільству, управляючи підприємством. Однак, з розвитком корпоративної власності частина підприємців відходить від управління підприємством, передаючи його найманим менеджерам, і в даному випадку прибуток для цих власників перетворюється з трудового доходу на процент з вкладеного капіталу та винагороду за певний ризик.

На зміну політики «економічного лібералізму», «жорсткого державного регулювання» та «соціальним» теоріям розподілу суспільного продукту приходять усвідомлення необхідності державного регулювання окремих складових даного процесу, тобто гармонійного поєднання даних теорій.

Однак, трудові доходи (частка найманих працівників) будуть істотно відрізнятися залежно від того, що буде покладено в основу їх державного регулювання: необхідні витрати на відтворення робочої сили, вартість робочої сили на ринку праці, частина суспільного продукту належна найманим працівникам та розподілена між ними пропорційно кількості і якості праці.

Дотримання всіх варіантів практично не можливе, оскільки вони вступають в протиріччя. Зокрема, залежно від продуктивності суспільної праці, загальні витрати на просте відтворення робочої сили можуть бути значно більшими або меншими від створеного суспільного продукту. Тобто, може утворитися дефіцит чи профіцит національного фонду споживання [49].

Витрати на відтворення робочої сили – величина не

конкретна, спірна і визначається у світі за різними соціальними стандартами споживання. Неконкретність і суб'єктивізм даної величини дає змогу «підганяти» та наблизити соціальні стандарти, а відтак і витрати на відтворення робочої сили до економічних можливостей країни. Так, мінімальна заробітна плата, визначена у відповідності до національних стандартів відрізняється у десятки разів в різних країнах. Зокрема, для дотримання в Україні життєвих стандартів США необхідно збільшити в декілька разів валовий внутрішній продукт (ВВП). Разом з тим, витрати на відтворення американської чи української робочої сили апіорі не повинні суттєво відрізнятись. Крім того, до регулювання трудових доходів є застереження гуманістичного характеру: люди (робоча сила) – не коні, яких потрібно лише нагодувати, аби вони тягнули віз чи плуг і давали потомство. Загалом, витрати на відтворення робочої сили можна вважати лише нижньою межею трудових доходів, що гарантовані державою та забезпечують первинні потреби домогосподарства (за теорією Маслоу).

Слабким підґрунтям державного регулювання трудових доходів є вартість робочої сили, яка визначається на ринку праці. По-перше, ринкова ціна робочої сили є об'єктивною лише в умовах досконалої і прозорої конкуренції, яка сьогодні для України є недосяжним ідеалом. По-друге, середня ціна робочої сили фактично залежить від наявного суспільного продукту, призначеного для споживання, і чисельності найманих працівників. При цьому на ринку праці відбувається лише диференціація цін в певному діапазоні навколо середнього значення.

Разом з тим, розподіл основної частини суспільного продукту пропорційно кількості і якості праці здається найбільш доречним, таким що посилює мотивацію до зайнятості та високопродуктивної праці. Однак, він також не враховує вплив усіх факторів, що в окремі моменти можуть призвести до надто низького рівня трудового доходу нездатного забезпечити навіть просте відтворення робочої сили.

Також потрібно пам'ятати і про вплив на частку «праці» та «капіталу» переговорної сила окремих інституцій, наприклад

профспілок та об'єднань роботодавців. Зокрема, у Швеції з початку 50-х років профспілки проводять політику «солідарної зарплати», яка базується на низці принципів, з яких найбільш важливішими є [74]:

(а) справедливий розподіл доходів пропорційно важкості праці та її результативності;

(б) рівна винагорода за рівну працю для чоловіків і жінок, різних вікових категорій працівників, трудящих з підприємств однієї галузі, але різних форм власності (працівник не повинен страждати через низьку рентабельність свого підприємства);

(в) зменшення вилки заробітних плат за галузями економіки між робітниками і службовцями;

(г) підвищення життєвого рівня громадян, що є базовою метою цієї країни.

При цьому, принцип рівної оплати за рівну працю, у шведському трактуванні означає, що працівники різних підприємств, які мають однакову кваліфікацію і виконують аналогічну роботу, отримують рівну заробітну плату незалежно від результату господарської діяльності підприємства. Якщо із 10 підприємств однієї галузі 5 працюють на середньому рівні, два – збитково, а 3 є високорентабельними, то працівники кожного з цих підприємств отримують однакову заробітну плату – на середньому рівні, зафіксованому в галузевій угоді. При цьому власники збиткових підприємств не можуть знижувати зарплату своїм працівникам, а працівники високорентабельних – вимагати частину прибутку. На практиці це реалізується через принципову позицію профспілок встановити однакове зростання заробітної плати на відповідний період (у %) для всіх підприємств з урахуванням середніх за рентабельністю можливостей. Ідеться про такий рівень оплати праці, коли підприємствам із середньою рентабельністю забезпечується нормальна норма прибутку, що дозволяє їм за інших рівних умов підтримувати необхідну конкурентоспроможність [74]. На жаль, в Україні сила профспілок незначна і в основному їх роль у відстоюванні прав найманих працівників зводиться до мінімуму.

Однак, теорії партнерства, що реалізуються на практиці через договірне регулювання, не усувають докорінно конфлікти

щодо розподілу доходів, а лише локалізують та «приглушають» їх на певний час.

Достатньо аргументовано описала складний процес формування вартості та ціни робочої сили С. Цимбалюк. На її думку трудовий дохід працівника формується під дією багатьох теоретичних концепцій, що тим чи іншим чином обґрунтовують його окремі складові. Насамперед вартість робочої сили визначається вартістю засобів, необхідних для розширеного відтворення робочої сили працівника та задоволення потреб його родини. Також на ціну робочої сили, а відтак і на розмір трудового доходу впливають фактори, що характеризують корисність, результативність використання робочої сили, а саме: цінність, складність обов'язків, функцій; якість людського капіталу, рівень кваліфікації, наявність виняткових компетенцій; результати праці. При цьому, важливим фактором формування ціни робочої сили є кон'юнктура ринку праці, де формується ринкова ставка заробітної плати, яка має вигляд певного діапазону, у межах якого розмір заробітної плати конкретного працівника визначається в процесі переговорів залежно від різних чинників, зокрема фінансових можливостей підприємства. Разом з цим, щоб забезпечити конкурентну винагороду, залучити компетентних і висококваліфікованих працівників, роботодавць змушений надавати працівникам соціальні пільги та блага, що, відповідно, збільшує ціну робочої сили. Крім того, задля стимулювання результативності роботи та узгодженості інтересів основних сторін СТВ, до вартості робочої сили власники долучають виплати з прибутку та винагороди від участі в акціонерному капіталі [269].

Відтак, сучасний механізм розподілу доходів суб'єктів господарювання повинен базуватися на положеннях різних теоретичних концепцій та їх гармонійному поєднанні задля досягнення ефективності та справедливості.

1.2. Концептуальні засади дистрибутивної справедливості у суспільних відносинах

Питання соціальної справедливості та справедливого розподілу доходів завжди перебувало і перебуває в центрі наукових досліджень. Адже справедливий розподіл доходів в економіці є мотиваційним фактором для їх легалізації, ефективного ведення трудової та бізнес-діяльності, а відтак – соціально-економічного розвитку країни. На жаль розподіл суспільного багатства є несправедливим, невідповідним до витраченої на його продукування праці: переважна меншість суспільства користується всіма благами цивілізації, майже не витрачаючи на їхнє створення ані часу, ані зусиль; переважна ж більшість (від 70% до 90%) працює по 10-12-14 годин на добу, але отримує за зроблене мізерію, якої ледь вистачає на задоволення найелементарніших потреб. Очевидним є те, що забезпечення соціальної справедливості у суспільстві потребує розробки і провадження відповідної політики з боку міжнародних організацій, державних органів управління, громадськості [41].

Німецький соціолог Макс Вебер вважає, що поняття «соціальної справедливості» є не однозначним та досить непростим. На його думку, соціальна справедливість, по-перше, не може зводитися до перерозподілу матеріальних благ і навіть до скасування бар'єрів між суспільними класами та групами. По-друге, справедливість пов'язана не тільки з соціальним статусом людини, а і з її особистісними якостями, з відповідним типом трудової етики. По-третє, у різних типах суспільства існують істотно відмінні поняття справедливості, до цього феномену слід підходити історично, адже за певних обставин прагнення встановлення соціальної справедливості може призвести до куди більшої несправедливості, ніж раніше [41].

В свою чергу, Вагімов З. К., також підкреслює складність трактування соціальної справедливості, котра одночасно являється «узагальненою моральною оцінкою суспільних відносин, і одним з основних загальнолюдських соціальних ідеалів, конкретне розуміння і зміст якого змінювалося протягом

історії, і сьогодні немає єдиного тлумачення» [17]. При цьому, вчений зауважую, що при визначенні соціальної справедливості найчастіше її співвідносять із соціальною рівністю, і в цьому контексті соціальна справедливість розуміється як міра рівності і нерівності в розподілі матеріальних і духовних благ у суспільстві, статусів і влади, а також у життєвому положенні різних суспільних груп [17].

Історично поняття справедливості застосовувалося ще за часів первісного суспільства для пояснення необхідності покарання за вчинки, що суперечили прийнятим у ньому нормам (відплатна справедливість) та забезпечення рівного розподілу благ між членами общини (розподільча справедливість), що дозволяло первісній людині виживати за складних умов дефіциту засобів існування. За феодального ладу погляди на справедливість зазнали трансформації, щодо наявності переваг одних людей над іншими: що дозволено феодалу, те не дозволено васалу, і у цьому вбачалися істина і справедливість життя. За буржуазного устрою, перевагою яка вважалася мірилом справедливості у суспільстві, стало накопичене багатство як результат зусиль того, хто створив для себе матеріальні блага [93]. Згідно ідеології соціалізму справедливим вважався розподіл за принципом «від кожного – за здібностями, кожному – за потребами», а під справедливістю розумілася економічна, соціальна та правова рівність членів суспільства. На сьогоднішній день проблема справедливості не втрачає своєї актуальності, що виявляється в суспільних процесах у будь-якій країні.

Найбільш поширеними принципами, що лежать в основі різних концепцій справедливого розподілу, є наступні: «всім порівну»; «кожному за працею»; «кожному відповідно до заслуг»; «кожному за потребами»; «кожному за рангом»; «кожному те, що передбачає закон» та ін.

Згідно з цими принципами та їх комбінаціями можна виділити основні концептуальні підходи до дослідження питання справедливості у розподільчих відносинах: консервативний, егалітарний, елітарний, утилітарний, меритократичний, соціалістичний, ліберальний, комунітарний, ліберталіанський та

ін. [141; 249]. Варто відмітити, що іноді в наукових джерелах виділяється ще роулзівський підхід, хоча зазвичай теорію Дж. Роулза розглядають у складі егалітарного напрямку.

Розглянемо дані концепції детальніше і розпочнемо з консервативної. Варто зазначити, що в її основі лежить єдино можливий принципу розподілу – ринковий. Представники консервативного підходу стверджували, що вільне суспільство не допускає встановлення моделей розподілу, оскільки це веде до втручання в права людини й обмеженню її волі.

Елітарний підхід базується на теорії еліт, відповідно до якої кожне суспільство не схоже на інше внаслідок розбіжностей у походженні його еліт. В основному це зумовлено нерівномірним поділом престижу, влади, почестей пов'язаних з політичним суперництвом. Тому, в такому суспільстві справедливим вважається розподіл, котрий максимізує інтереси передусім елітних класів.

Утилітарний підхід трактує суспільний добробут як суму функцій індивідуальних корисностей всіх членів суспільства. Соціальна справедливість, на думку утилітаристів, існує тоді, коли вдається максимізувати сукупну корисність усіх членів суспільства. Така максимізація не забезпечується ринком автоматично, відтак саме держава повинна здійснювати перерозподіл з метою максимізації корисності. Основоположник доктрини утилітаризму. Бентам І. вважав, що головним завданням держави є забезпечення найбільшого щастя для якомога більшої кількості членів суспільства. Проте, у зв'язку із тим, що функції корисності в різних людей неоднакові, то одержувати більшу частку суспільного багатства має той, хто корисніший для суспільства

Значного розвитку утилітарна концепція справедливого розподілу набула в працях Дж. С. Мілля, котрий досліджував справедливість і як вроджену якість людини, і як критерій людських вчинків. Він стверджував: «Вимоги справедливості об'єктивно сходяться з вимогами корисності» [125]. Прихильником утилітарних поглядів на справедливість розподілу був і Шарль Фур'є. Під справедливістю вчений розумів повну гармонію при розподілі доходів відповідно до

трудового внеску, капіталу, виробничих здібностей. Він підіймав питання пошуку справедливого соціального закону і пропонував механізми природної асоціації, заснованої на солідарності, в основу якої покладає матеріальний інтерес разом зі справедливим розподілом. Фур'є вважав, що «першою ознакою справедливості було б гарантувати народові мінімум, що зростає залежно від соціального прогресу» [261].

Водночас в основі *меритократичного підходу* лежить принцип за яким гроші, досягнення, влада повинні розподілятися з огляду на особисті зусилля і старання людей, які вони можуть продемонструвати в умовах вільної конкуренції. Критерієм розподілу є особиста заслуга, соціальна значимість внеску індивіда чи групи людей. Д. Белл як представник консервативного напрямку меритократичної справедливості переносить обговорення проблеми соціальної справедливості у площину моральну та соціально-політичну [15]. Вчений вважає, що рівність можна справедливо встановлювати лише всередині певних соціальних груп; водночас будь-яка нерівність має відповідати тим умовам життя, соціальному оточенню, роду діяльності, що визначають місце індивіда в суспільстві. Зрештою, як зазначає Д. Белл, єдиним адекватним принципом соціальної справедливості може бути такий: кожному залежно від його особистого внеску й відповідно до повноважень та привілеїв, притаманних його сфері діяльності.

З одного боку, меритократія здається справедливим способом розподілу благ. Всі отримують стільки, скільки заслужили. Такий підхід створює ілюзію рівності та швидких соціальних ліфтів. З іншого боку, такі явища, як пастки бідності, розрив у оплаті праці між чоловіками і жінками, бездомність – свідчать про те, що меритократія не працює.

Соціалістична концепція соціальної справедливості розглядалась як наведення порядку, як тотальний облік та контроль згідно з принципом соціалістичної справедливості: «від кожного – за здібностями, кожному – за працею», що здійснювався у масштабах держави не правовими, а адміністративними методами. Визначальним фактором соціалістичної справедливості вважалась віра у справедливого

розподілювача, суб'єкта, який займається розподілом, і особливо у державу, котра виконує функцію контролю за мірою праці та мірою споживання, відповідно до кількості і якості праці [249]. Таким чином, марксистсько-ленінська концепція соціалістичної соціальної справедливості зводилась до глобального контролю над розподілом, над розподільниками, над розподілювачем та адресатом розподілу, над контролюючим контролера розподілом тощо. Всезагальне контролювання було спрямоване на досягнення уніфікованої рівності, грубої зрівнялівки [270].

Відповідно до *егалітаристської концепції* найбільш справедливим буде розподіл, коли всі блага поділені порівну між усіма індивідами. Особливо поширеною серед цивілізованих країн довгий час була егалітарна теорія «справедливості як чесності» («justice as fairness») американського ідеолога Джона Роулза, котра вирішально вплинула на створення ліберальної концепції розвитку суспільства. Перший етап розвитку даної концепції пов'язаний з виходом статті «Справедливість як чесність» (1958 р.), другий – виходом статті «Дистрибутивна справедливість» (1967 р.), а третій – публікацією «Теорію справедливості» (1971 р.). При цьому, концепцію Роулза, не варто розглядати як статичну, вона швидше виступає у вигляді свого роду рухливої конструкції, в основі якої знаходиться майже незмінна ідея про особисту недоторканість, що спирається на справедливість [116].

Егалітарна концепція Дж. Роулза ґрунтується на тому, що усім людям потрібно забезпечити гарантовану мінімальну частку соціальних благ і дати можливість на встановленій справедливій основі брати участь у їх розподілі. Саме таку справедливість він називає «чесністю», підкреслюючи, що вона є результатом чесної і неупередженої угоди, суспільного договору [385].

Проблематику соціальної справедливості Дж. Роулз пов'язує з двома визначальними принципами суспільного розвитку: принципом свободи і принципом відмінностей. Перший принцип означає, що кожна людина має право на необмежену свободу, яка не заперечує і не заважає свободі інших, а другий – поширюється на розподіл доходів і багатства.

Вчений аналізує суспільство як широко розгалужене

підприємство із розподілення благ, починаючи від тих, що мають ринкову вартість, винагород, соціальних вигод у вигляді громадянства, безпеки, здоров'я, освіти й аж до благ, пов'язаних із нерівною позицією й відповідальністю в різноманітних інституціях. Відповідно до теорії Роуза, соціальні нерівності повинні бути компенсовані, а природні – впливати на розподіл благ. Важливим є висновок про те, що основна структура суспільства повинна бути перетворена таким чином, щоб природні таланти усіх працювали на благо менш успішних членів суспільства [116].

Отже, за теорією Дж. Роулза в суспільстві неминучі природні відмінності між людьми і нерівність, якій слід надавати справедливого характеру («справедлива нерівність»), зиски «більш удачливих» мають існувати лише у тих межах та в розмірах, від яких певною мірою виграють і «менш удачливі». Важливу роль у становленні так званої соціальної нерівності та досягненні соціальної справедливості Дж. Роулз відводить інституту політичного консенсусу.

Соціальну справедливість, на думку автора, слід розглядати у контексті реалізації базових можливостей людей, а саме можливості сформувати належний трудовий потенціал та його реалізувати, можливості скористатися своїми правами та їх захистити, можливості здобути матеріальні та нематеріальні блага, які забезпечують гідні умови життя та узгоджуються із внеском людини у суспільний розвиток.

Ідеї Дж. Роулза викликали бурхливу дискусію, дослідники поділилися на його прибічників та опонентів. Під впливом його праць проблема справедливості отримала подальше осмислення, що сприяло вдосконаленню ліберальної та виникненню комунітаристської і лібертаріанської концепцій справедливості.

Ліберальний підхід у дослідженні проблем соціальної справедливості виходить з інтересів особи. Згідно з цією теорією кожна людина, готова до активної автономної діяльності, здатна сама найефективніше реалізувати свої таланти. Оскільки немає об'єктивних методів визначення того, що для індивідів краще а що гірше, індивіди самі в змозі зрозуміти, що правильно і що помилково, спираючись на особисті смаки. Роль держави, за цим

підходом, зводиться до захисту прав людей, встановлених Конституцією.

Ліберальний підхід до проблеми справедливості розвивали у свої працях М. Фрідман, І. Берлін, А. Сен, Р. Дворкін, Б. Аккерман, Б. Беррі, Д. Міллер. Зокрема, Б. Аккерманом була розроблена власна концепція нейтрального діалогу в якій він підіймав питання порушені Роулзом. Особливою рисою його теорії стає обґрунтування принципів справедливості засобами нейтрального діалогу. Залучення механізмів нейтрального діалогу до концепції соціальної справедливості свідчить, що у процесі прийняття справедливих рішень автор надає вагомому значення комунікативному елементу. Розпочинається нейтральний діалог з утвердження прав кожного з учасників на рівні частини ресурсів, які наявні в даному соціумі, а сам діалог скеровується тріадою принципів [285]:

(1) принципом нейтральності – полягає у відмові від пріоритетності індивідуальної позиції і індивідуальної концепції блага;

(2) принципом раціональності – полягає у неухильному дотриманні послідовності, несуперечливості у слідуванні власним суспільно-політичним ідеалам кожного учасника діалогу;

(3) принцип рівності – зводиться до обґрунтування можливості суспільства, де вся влада розподіляється таким чином, що нікому не надається перевага в отриманні тих чи інших привілеїв.

Водночас сутність ситуативної концепції справедливості Д. Міллера полягає в тому, що механізм застосування принципів справедливості змінюється через нові обставини в соціально-політичному житті. Ця концепція містить чотири принципи соціальної справедливості: рівне громадянство, обмежене використання природних ресурсів, рівність можливостей та чесний розподіл [359].

Комунітаристські концепції соціальної справедливості (М. Сендел, М. Уолзер, А. Макінтайр, Ч. Тейлор) сформувалися у 80-х роках ХХ століття як реакція на розчарування в ідеях лібералізму і звернулися до ідей солідарності та братерства.

Основні риси комунітаризму сформувалися як результат критики фундаментальних ідей ліберального індивідуалізму. Загалом, комунітаристська концепція справедливості є симбіозом консервативних та соціалістичних уявлень щодо соціальної справедливості [11].

Підґрунтям комунітаризму стало уявлення про ideale суспільство (комуну), яке постає як спільнота людей, що мають спільні цінності, історію, прагнуть співпраці та солідарності. Базовим положенням комунітаристської концепції справедливості є принцип відповідальності людини перед суспільством, що є необхідною умовою реалізації її соціальних обов'язків, дотримання суспільних цінностей. Представники даного підходу визнають право кожного на визначення власного «сценарію» життя, який відповідає його цілям та інтересам, допомагає удосконалити природні здібності та реалізувати можливості творчого росту.

При цьому, головною особливістю комунітаризма є те, що кожна індивідуальна концепція повинна відповідати вимогам політики загального блага, яку відстоює держава. Дана позиція виявляється в запереченні однієї з центральних ідей лібералізму, а саме ідеї нейтральної держави. В комунітаристських концепціях справедливості саме державі надається виключне право у ранжуванні різних концепцій блага і встановленні певного суспільного ідеалу, з яким повинні співвідносити індивідуальні концепції блага всі члени суспільства.

Досить оригінальною з функціональної точки зору є концепція представника комунітаризму М. Уолзера, висвітлена в його праці «Сфери справедливості» (1983) [418]. Основними положеннями даної концепції є теза сфер (сфера медичного обслуговування, освіта та ін.) та теза недомінування. Всі соціальні блага, наявні у суспільстві, повинні розподілятися на «сфери» шляхом залучення тих чи інших дистрибутивних принципів. При цьому, Уолзер відстоює думку, що соціальні блага, серед яких він виділяє освіту, охорону здоров'я, гроші, добробут та ін., не є однаково значимими для різних типів суспільства, тому у процесах розподілу будуть задіяні різні принципи дистрибуції. Відтак, не можна стверджувати, що

принципи справедливості носять універсальний характер, тому будь-яку ідею про створення універсальної концепції справедливості Уолзер повністю заперечує. В зв'язку з цим Уолзер також відкидає ідею про встановлення рівності в тій чи іншій сфері і пропонує ввести принцип «комплексної рівності», який зводиться до того, що преференції в одній сфері не гарантують переваг в інших сферах. Відокремлення однієї сфери від іншої дає змогу запобігти нерівності в усіх сферах. Так, пріоритетний статус в політичній сфері не повинен забезпечувати вибіркоче відношення у сфері надання послуг з охорони здоров'я. В даній ситуації допомога повинна надаватися за потреби. Принцип «комплексної рівності» дає змогу для виведення додаткових принципів, таких як: принцип громадянства, рівного відношення до всіх без виключення членів соціуму, принцип індивідуальних заслуг [418].

Останнім часом спостерігається тенденція до зближення лібералізму і комунітаризма, що виявляється в становленні такого нового напрямку як ліберальний комунітаризм.

Сучасним напрямком концепцій справедливого розподілу є лібертаризм, представники якого вважають, що роль держави полягає лише в захисті прав людини, оскільки будь-які суспільні інституції закріпачують та роблять поведінку людини запрограмованою. Реалізація основних принципів лібертаризму вимагає визнавати всі громадянські свободи і права, протистояти запропонованій державою концепції блага і загальній моделі суспільно-політичної поведінки, які відстоюють комунітаристи, забезпечити діяльність вільного ринку, який є втіленням справедливості. Лібертаріанці не визнають перерозподіл матеріальних ресурсів шляхом оподаткування, оскільки вважають, що це порушує індивідуальні права.

Теорія справедливості Р. Нозіка («entitlement theory» – теорія правоуповноваження) є модифікацією поглядів на проблему справедливості, що розвивалася в межах лібертаристської концепції. Вчений відстоює природні права особистості і тому є прибічником мінімальної держави та анархічного порядку у суспільстві. Він вважає, що основними функціями мінімальної держави є збереження індивідуальної

свободи громадян, захист від обману, насилля і шахрайства. Будь-яку розширення наведених повноважень призведе до порушень прав людини, а тому необхідно обмежитися ними. Крім того, відчуження результатів праці та перерозподіл ресурсів також неминуче призведуть до порушення індивідуальних прав, а тому вчений виступає проти процесів перерозподілу. Сутність процесів розподілу зводиться до добровільного обміну між індивідами, який функціонує на засадах чесності [370].

Нетрадиційне розуміння справедливості належить лібертаристу Ф. Хайєку, котрий категорично виступав проти соціальної справедливості як явища і поняття. На думку вченого, для того щоб соціальна справедливість була реальністю, необхідна досконала модель розподілу, що в принципі є не можливим. Водночас він стверджував, що сліпа віра у соціальну справедливість призведе до небажаних політичних рішень, а сам соціальний устрій неодмінно наблизатиметься до тоталітаризму. Врешті-решт, боротьба за соціальну справедливість призводить, на думку Ф. Хайєка, до знищення головної передумови моральних цінностей в суспільстві – свободи особистості. Він вважає, що у демократичному суспільстві лише ринковий розподіл, котрий ґрунтується на приватній власності і суспільному договорі, здатний забезпечити людині принцип рівних можливостей [339].

Однак, попри істотний розвиток теорії справедливості у кінці минулого століття, вона тривалий час виступала об'єктом серйозних досліджень переважно соціологів, психологів та юристів, які займаються захистом прав людини. В економічних та пов'язаних з ними дослідженнях фрагменти теорії справедливості у різних її контекстах (Equity, Fairness, Distributive fairness, Equality) – почали привертати увагу відносно недавно. При цьому, значно змінилися і акценти економічних досліджень: якщо раніше справедливість в економічних відносинах розглядалась переважно як фактор мотивації на рівні окремих підприємств та вивчалась в межах поведінкової економіки, то сьогодні незадоволеністю істотної потреби цивілізованої людини у справедливості, зокрема, відчуттям несправедливого розподілу доходів, можна пояснити набагато

масштабніші суспільні процеси [360].

Сьогодні реалізація ідеї соціальної справедливості здійснюється насамперед у двох напрямках:

1) шляхом забезпечення рівності можливостей в рамках відкритого суспільства, в якому люди спроможні максимально розкрити всі свої задатки;

2) шляхом здійснення рівномірного розподілу матеріальних благ з урахуванням потреб людини.

Відтак, сучасною моделлю реалізації соціальної справедливості можна вважати ідею соціальної держави, яка знайшла своє практичне втілення в практиці низки держав Заходу в системі лібералізму. Ця доктрина передбачає розподіл частини суспільного багатства між членами суспільства через систему соціального забезпечення за їх потребами. Щодо іншої частини ресурсів, то вона розподіляється ринковим механізмом відповідно до підприємницької ініціативи та заслуг.

Узагальнення концептуальних підходів аналізу справедливості наведено в табл. 1.2. У ній відображені авторські підходи до тлумачення справедливості та її термінологічних різновидів та складових, що найбільшою мірою здобули визнання в концепціях соціальної економіки, модель якої є сьогодні домінуючою в розвинених країнах світу.

Як видно з табл. 1.2, сучасні трактування справедливості, в тому числі рівності, значною мірою відійшли від традиційних для утилітаристів поглядів щодо потреби максимізації загальної корисності, що довгий час були домінуючими в економічній науці. Демократичні цінності, що значною мірою є надбанням ліберальної економічної теорії, в наукових дослідженнях втілюються у концепції сильної соціальної ролі держави через «дистрибутивну справедливість». Саме ця ідея, починаючи з праці Роулза становить сьогодні основу більшості удосконалених тлумачень справедливості. Точніше, об'єктом аналізу сьогодні уже є не справедливість як така, а фактори, які можна задіяти задля формування комфортних стосунків у суспільстві, відчуття задоволеності як принципами справедливості (або субстантивною справедливістю), так і методами, якими вона забезпечується (формальна справедливість).

Таблиця 1.2

Концептуальні підходи аналізу справедливості, в т.ч. нерівності доходів

<i>Автор</i>	<i>Ключова ідея аналізу справедливості</i>	<i>Об'єкт дослідження / важелі забезпечення</i>
1	2	3
M. Friedman, 1962	Виділяє особисту рівність, рівність можливостей і рівність результатів	В системі цінностей суспільства пріоритет належить свободі особистості
J. Rawls, 1971	Конституційні свободи та дистрибутивна справедливість; акцент у забезпеченні справедливості – покращення становища індивіда, який знаходиться в найгіршому стані.	Розподіл суспільних благ; державне гарантування рівності базових прав для всіх громадян.
D. Bell, 1973	Критерієм розподілу будь-чого є особиста заслуга, соціальна значимість внеску індивіда чи групи.	Нормативні принципи, як результат суспільного договору.
R. Nozick, 1974	Право на самовласність, володіння власними здібностями та все те що створено шляхом їх реалізації. Ставить під сумнів моральне право втручання будь-якої влади в процедуру розподілу матеріальних благ між членами суспільства.	Процес, внаслідок якого виникає розподіл; елементи, що зумовлюють справедливість розподілу.
T. Eckhoff, 1974	Принципи рівності, засновані на справедливості розподілу: рівність суми; рівність результатів з урахуванням потреби та/або бажання; рівність співвідношень результат/вхід або рівність щодо індивідуальних внесків); рівність порядку рангу (вища винагорода за вищі витрати/ інвестиції); рівні можливості.	Уніфіковані способи зменшення несправедливості не пропонуються, а робиться акцент на індивідуальних реакціях на несправедливість. Концепція може лягти в основу вибору важелів регулювання, але потребує уточнення складу факторів для проведення емпіричних досліджень у групах респондентів.

1	2	3
G. Leventhal, 1980	Справедливість включає справедливість розподілу та справедливість самої процедури розподілу. Справедливість розподілу – це судження щодо того наскільки розподіл є справедливим, незалежно від того, чи ґрунтується критерій справедливості на потребах, рівності, внесках чи комбінації цих факторів.	Справедливий розподіл результатів визначається як середня арифметична зважена з критеріїв: правило внесків, правило потреб, правило рівності та будь-яке інше правило розподілу, яке може вплинути на пониження гідності одержувача. Прийняття рішень на основі участі; репрезентативність соціальних інститутів; рівні можливості.
B. Ackerman, 1980	Поєднує справедливість із комунікативною рівністю, раціональністю та висуває ідею нейтрального діалогу	Базові принципи нейтрального діалогу: відмова від пріоритету індивідуальної позиції, тобто власної вигоди; неухильне дотримання інтересів інших учасників діалогу; рівний розподіл влади без зловживання привілеями
K. Cook, K. Hegtvedt, 1983	Зв'язок між теоріями справедливості та розподільної справедливості як бази для аналізу соціальних змін; інтеграція теорій справедливості з традиційними теоріями конфлікту, влади та формування коаліцій.	Стратегічне використання правил розподілу; конфлікт щодо політики розподілу; аналіз колективних реакцій на справедливість механізму розподілу на макрорівні (концепції справедливості розподілу на мікрорівні мають певні обмеження).
M. Walzer, 1983	Всі соціальні блага, наявні у суспільстві, повинні розподілятися на «сфери» шляхом залучення тих чи інших дистрибутивних принципів.	Соціальні блага, серед яких він виділяє освіту, охорону здоров'я, гроші, добробут, не є однаково значимими для різних типів суспільства, тому у процесах розподілу будуть задіяні різні принципи дистрибуції.
F. Hayek, 1992	У демократичному суспільстві, лише ринковий розподіл, що ґрунтується на приватній власності і суспільному договорі, здатний забезпечити людині принцип рівних можливостей	Єдиним мірилом соціальної справедливості може бути конкуренція: «нікому не під силу те, що під силу ринку: встановлювати розмір індивідуального вкладу в сукупний продукт»; критичний аналіз: патерналізму, тиску організованих груп впливу, соцзабезпечення.

продовження табл. 1.2

1	2	3
R. Dworkin, 1985	Право на власні здібності та право використовувати їх згідно вільного вибору. Дистрибутивний розподіл базується на враховує моральну рівність індивідів, компенсацію за можливі природні негаразди і відповідальність за індивідуальний вибір.	Справедливий розподіл повинен компенсувати нерівні обставини, що впливають з переваг та недоліків пов'язаних з природними обставинами людини, а не ті, що є наслідком її власного вибору.
D. Miller, 1999	Індивідуальний вклад в становлення і розвиток суспільства визначає ту частку матеріальних та духовних ресурсів, яку отримує кожен. Механізм застосування принципів справедливості і природа самого концепту «справедливість» змінюється в зв'язку з виникненням нових обставин.	Основні дистрибутивні механізми справедливості: до кожного необхідно ставитися так, як він того заслуговує, не краще і не гірше. Проблема раціонального вибору принципів соціальної справедливості для кожної форми суспільних відносин.
J. Palma, 2011	Нерівність усередині націй можна виміряти розподілом доходів.	Співвідношення середніх доходів 10% найбагатшого населення до середніх доходів 40% найбіднішого; розвинені суспільні відносини, в т.ч. політична конкуренція
J. Stiglitz, 2000, 2012	Дилема справедливості та ефективності: задля підвищення справедливості, як правило, доводиться жертвувати ефективністю; основа аналізу справедливості розподілу благ – принцип Парето. Вплив нерівності на економічну стабільність.	Інструменти державного регулювання справедливості розподілу ресурсів; підстави для їх застосування: недоліки конкуренції, існування неповних ринків, потреба в «суспільних товарах», недосконалість інформації, безробіття; додаткові причини. Монетарна та фіскальна політика через їхній вплив на зайнятість і рівність.

Джерело: узагальнено автором на основі [285; 292; 309; 318; 319; 320; 321; 323; 339; 355; 359; 370; 373; 385; 404; 405; 406; 418]

Відтак, попри істотний внесок інших вчених у дослідження соціальної справедливості, найбільшим досягненням у цьому аспекті залишаються роботи Роулза, який заклав фундаментальні засади аналізу справедливості через врахування дотримання конституційних свобод. Тобто, за таким підходом, *мінімальним рівнем справедливості* можна вважати дотримання базових прав людини, що сьогодні визнані світовою спільнотою у Загальній декларації прав людини [413].

Розвиваючи концепцію Дж. Роулза, нобелівський лауреат Дж. Стігліц відмітив, що в інтересах соціальної справедливості базові права повинні бути доповнені економічними правами. Він змістив акцент проблеми справедливості на рівність можливостей і звернув увагу на позитивний зв'язок між рівністю можливостей та економічною ефективністю: «Більша рівність можливостей означає, що країна буде краще використовувати свої основні людські ресурси, забезпечивши кожному умови для повного використання власного потенціалу. Підвищаться і ефективність, і справедливість розподілу» [406]. Дана концепція була підтримана і доведена до ієрархії прав і свобод, які треба забезпечувати для досягнення соціальної справедливості, російськими вченими Б. Ефимовим та Г. Пироговим [159; 160].

У працях Д. С. Львова висунуто принципово нову концепцію справедливості. На його думку, досягнути високого рівня справедливості неможливо без зміни основної парадигми існування, зокрема ролі суспільства у досягненні справедливості: «Прагнення до багатства і його символічного вираження – прагненням до високої якості життя, якої неможливо досягти індивідуально, не підвищуючи одночасно якості життя інших» [160]. Ця концепція узгоджується з концепцією соціально відповідальної держави, викладеної у працях О. Грішнєвої, зокрема в монографії [46].

Різні аспекти соціальної справедливості розглянуто також у працях інших вітчизняних вчених. Зокрема, Лібанова Е. розглядає справедливість як чинник узгодження короткострокових та довгострокових імперативів розвитку суспільства [246]. Гриненко А. вивчає «соціальну справедливість» в аспекті реалізації соціальної політики

[45]. Гриценко А. розглядає справедливість у контексті стійкого економічного розвитку, можливого на засадах поєднання ефективних відносин розподілу та взаємодії у суспільстві (концепція сумісно-розділеної діяльності) [246]. Новіков В. та Семенов В. досліджують вплив функціональної концепції справедливості на поведінку людей і соціогуманітарний розвиток [141].

Попри це, помітною особливістю сучасних концепцій справедливості є те, що жоден із авторів не конкретизує «сигнальних точок», після досягнення яких несправедливість стає не просто соціальним злом, а потужним деструктивним механізмом у економічних процесах. Задля зменшення негативних впливів несправедливості у різних її проявах, передусім надмірної нерівності доходів, гендерних, вікових та інших асиметрій у забезпеченні доступності суспільних благ, панівним є підхід дослідників до аналізу регуляторного впливу держави на різних рівнях. При цьому дуже рідко дослідники пропонують чіткі механізми або інструменти впливу на нерівність.

З наведених ключових ідей аналізу справедливості, що сьогодні становлять основу оцінок нерівності доходів, очевидно, що більшість авторів оминають питання граничних меж несправедливості, визнаючи такими тільки ті, що суперечать правам людини. Інші ж принципи, що дають змогу справедливо розподіляти цінності вищого порядку, повинні визначатись кожним суспільством відповідно до принципів, погоджених на основі суспільного діалогу (договору), наприклад, у межах базового рівня справедливості гарантується право на працю, але встановлення справедливих пропорцій в оплаті праці з урахуванням її умов та кваліфікаційних вимог повинно відображати суспільну логіку розуміння справедливості в установленні меж нерівності доходів. Такі допустимі межі залежать не лише від фундаментальних економічних законів та об'єктивних суспільних потреб, а й від суб'єктивних оцінок справедливості, які не можуть бути визначені інакше, ніж шляхом соціологічних опитувань, що нині є узвичаєною практикою для мікрорівневого аналізу [127].

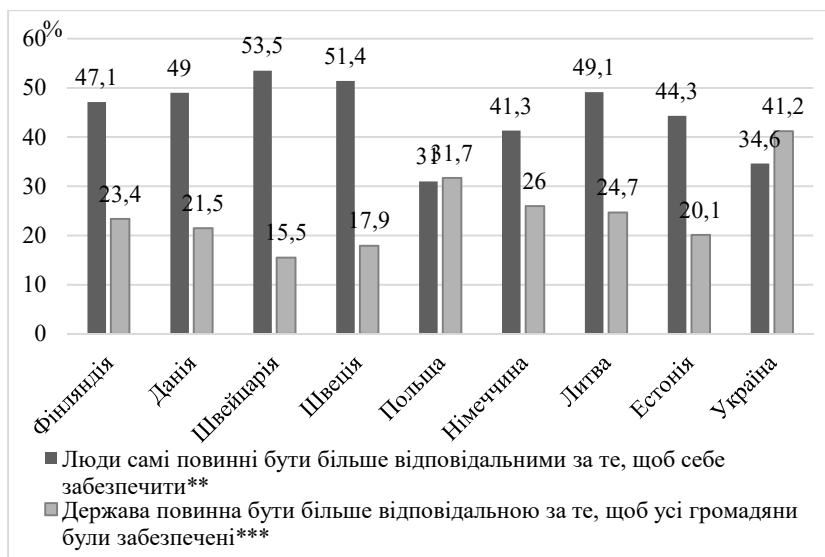
Відчуття справедливості у вигляді задоволеності доступністю окремих суспільних благ можна знайти тільки як фрагментарне відображення окремих незадоволених потреб, вони відповідно є об'єктом моніторингу у визначенні міжнародних індексів економічного та соціального розвитку: прозорості відносин та рівня корумпованості, економічної свободи, задоволеності роботою, загальним рівнем добробуту (в моніторингу окремих аспектів людського розвитку) та інші. Ці та інші міжнародні або національні дослідження задоволеності окремими суспільними благами, є важливою складовою для міждисциплінарних досліджень зв'язків соціальних та економічних факторів. Разом з тим, на сьогодні немає жодного звіту, рейтингу чи обстеження, метою якого було б визначення задоволеності справедливістю розподілу важливих для населення певної країни (або групи країн) суспільних надбань, що ґрунтувались би на теоріях справедливості.

Більшою мірою сучасні дослідження зосереджені на ролі держави у регулюванні чи підтриманні справедливості, приймаючи за основу ідею про потребу втручання у випадках порушень пропорцій, встановлених законодавчо, які певною мірою можна вважати проявом суспільного компромісу у розумінні справедливості.

В українському суспільстві прослідковуються вплив патерналістських настрої на сприйняття соціальної справедливості, коли люди схильні думати, що більшу відповідальність за матеріальне забезпечення свого життя мають нести не вони самі, а держава, це її обов'язок, вона має більше відповідати за забезпечення всіх своїх громадян. Результати порівняння патерналістських настроїв у розрізі європейських країн наведено на рис. 1.2 [272]. Як бачимо, в Україні вони надзвичайно високі.

Крім того, як зауважив А. Гриненка, українське суспільство, якому була нав'язана егалітаристська концепція соціальної справедливості, у значній своїй більшості не сприймає філософію індивідуалізму і ринкові принципи справедливості [44]. При цьому, представники органів влади впродовж останніх років робили ставку на меритократію, наголошують на тому, що

вони створюють країну рівних можливостей, де кожна людина зможе вільно змагатися за своє місце під сонцем і обов’язково отримає гідну відплату за свої старання. Однак, уявлення населення про можливості в Україні не таке оптимістичне, а наявність бідності серед працюючого населення розриву у трудових доходах за гендерною та іншими ознаками – свідчать про те, що меритократія у нас не працює [16].



* Суми рядків не дорівнюють 100%, оскільки не наведено частки тих, хто не міг впевнено відповісти, обираючи 5 і 6 балів за 10-бальною шкалою, де країні позиції означають повну згоду з відповідними твердженнями.

** Показник розрахований як сума частки тих, хто обирав від 1 до 4 балів включно, схильючись до згоди із цим твердженням.

*** Показник розрахований як сума частки тих, хто обирав від 7 до 10 балів включно, схильючись до згоди із цим твердженням.

Рис. 1.2. Відповідальність економічно активного населення за своє забезпечення у країнах Європи у 2017–2020 рр., % *

Зокрема, за даними Центру «Соціальний моніторинг» у 2021 р. 84% українців вважали, що розподіл доходів у країні є несправедливим (рис. 1.3) [272].

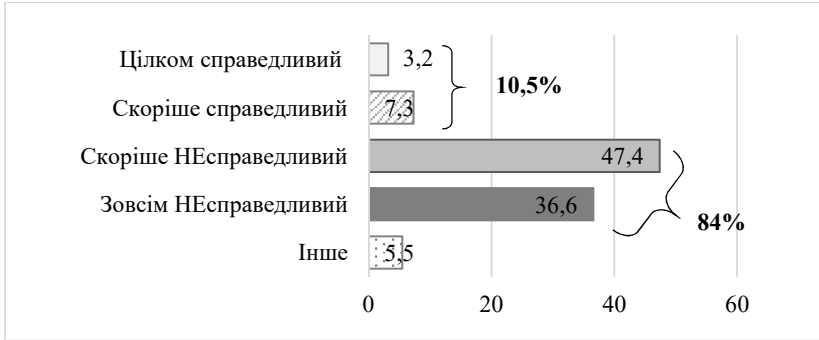


Рис. 1.3. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «На Вашу думку, наскільки справедливим є розподіл доходів у нашій країні?», % [233]

Відтак, для реалізації економічних реформ в таких умовах необхідний пошук компромісу, який відповідає національним особливостям і духовному настрою суспільства [44]. У зв'язку з цим автор підтримує ідею сильної держави у регулюванні соціальних процесів на відміну від ідей «мінімальної держави» з її втручанням виключно у чітко окреслені аспекти відносин, наприклад, дотримання «право на життя, на свободу, на власність» [341]. Соціально орієнтовані концепції справедливості із гнучким державним регулюванням податковими, монетарними, іншими важелями державного впливу на ринок праці, освітніх послуг, розподіл доходів і інших благ є тим вектором розвитку, ефективність якого доведена соціально-економічними успіхами розвинених країн. Зокрема, Швеція з її надзвичайно соціально орієнтованою політикою підтримки найбідніших верств населення, що найбільшою мірою втілює ідеї Роулза, сьогодні є взірцем поєднання соціального та економічного прогресу. Відносно нові члени ЄС, в яких важелі соціальної підтримки застосовуються набагато менше, порівняно з важелями регулювання (наприклад, Чехія), також мають істотні економічні успіхи та є міграційно привабливими, що є непрямим доказом важливості справедливих відносин у суспільстві, за яких люди почувають себе достатньо комфортно у реалізації своїх прав.

В дійсності, усі сучасні цивілізовані суспільства поєднують ринкову економіку з досить великим обсягом соціальних функцій держави, і це можна розглядати як практичний компроміс між наведеними концепціями соціальної справедливості.

1.3. Методологічні та методичні засади оцінювання соціальної справедливості у контексті розподільчих відносин

Соціальна справедливість є загально визнаною цінністю сучасного демократичного суспільства, про що йдеться в низці міжнародних документів. Зокрема, у резолюції № 62/10 від 26.11.2007 Генеральна Асамблея ООН визнала, що соціальний розвиток і соціальна справедливість необхідні для забезпечення та підтримання миру і безпеки всередині країн і у відносинах між ними. При цьому соціальний розвиток і соціальна справедливість не можуть бути досягнуті в умовах відсутності поваги до всіх прав та основних свобод людини [388]. Міжнародна організація праці 10 серпня 2008 року одногосно ухвалила Декларацію про соціальну справедливість, в якій наголошено на гарантуванні досягнення справедливих результатів через посередництво у забезпеченні зайнятості, соціального захисту, соціального діалогу та основоположних принципів і прав на робочому місці [315].

Слід зауважити, що хоч питання соціальної справедливості було актуальним завжди, проте проблеми, які воно порушує у різні часи відрізняються. Якщо раніше соціальну справедливість розуміли як рівність у розподілі добутих благ (первіснообщинний лад), доброчесність і розподіл благ відповідно до заслуг членів суспільства (Аристотель), перерозподіл надлишкового багатства (Тома Аквінський), рівність можливостей і рівномірний розподіл благ (Дж. С. Міль), то у сучасному світі дане поняття набуває більш ширшого змісту [1; 38]. У демократичних умовах соціальна справедливість, поряд із традиційною функцією розподілу матеріальних благ, наповнювалася новим ідеологічним та нормативно-ціннісним змістом, що тісно пов'язаний із свободою людини, правом, порядком, стабільністю, соціальним престижем, захистом конституційних і соціально-економічних прав людини. Тому

соціальну справедливість почали розглядати як систему розподілу благ, які ототожнюються не лише з товарами та цінностями, але і з такими поняттями, як влада, привілеї, права, повноваження, обов'язки тощо.

На даний час, соціальна справедливість пов'язана із задоволенням потреб людини, справедливим розподілом матеріальних ресурсів, доступом до охорони здоров'я та освіти, створенням рівних можливостей, соціальним захистом і соціальним забезпеченням [260]. Відтак, реалізація принципу соціальної справедливості в суспільстві означає, що при цьому здійснюється справедливий:

- ✓ розподіл діяльності;
- ✓ розподіл доходів;
- ✓ розподіл праці;
- ✓ розподіл соціальних благ (прав, можливостей, влади);
- ✓ розподіл винагород, визнань;
- ✓ розподіл рівня та якості життя;
- ✓ розподіл інформації та культурних цінностей та ін.

Незважаючи на глобалізаційні процеси зближення основних загальнолюдських цінностей, що відбуваються у сучасному світі, можна виділити кілька суттєво відмінних моделей сприйняття справедливості.

У сприйнятті моделі справедливості традиційних східних цивілізацій переважають колективні цінності, які мають пріоритет над індивідуальними інтересами. Зокрема модель соціальної справедливості у Японії та Китаї базується на ідеї конфуціанства (гармонічного розвитку на основі «великого єднання» та «великого добробуту», досягнення мрії про всеохопну рівність). При цьому егалітарна ідея поєднується з ідеєю соціальної ієрархії [137].

Характеризуючи європейську модель сприйняття справедливості її можна розділити на кілька варіантів: скандинавську, яка характеризується високим рівнем видатків на соціальний захист, значним податковим втручанням, високою роллю профспілок та найбільш повною реалізацією принципу соціальної рівності; континентальну, що базується на соціальному страхуванні та системі пенсій і у якій домінує

принцип професійної солідарності; середземноморську – із «перекосом» у бік пенсійного забезпечення і відносно невеликих сімейних допомог та допомог із безробіття.

Американська (англосаксонська) модель справедливості будується на ідеї рівності можливостей. Взаємозв'язок економічного і соціального життя базується на високій продуктивності праці та масовій орієнтації на досягнення особистого успіху. Втручання в економіку з боку держави є незначним, а придатний рівень добробуту малозабезпечених груп досягається за рахунок перерозподілу частини національного доходу і податкових функцій [137].

На нашу думку, дослідження особливостей формування уявлень про соціальну справедливість, що домінують у різних культурах сприятиме кращому розумінню причин успіхів або провалів соціальних політик різних країн, а також допоможе використати їх переваги та уникнути кризових явищ в т.ч. у СТВ.

Що стосується України, то досить цікавою є динаміка розуміння громадянами соціальної справедливості. Зокрема, відповідно до результатів соціологічного опитування, проведеного Федерацією профспілок України у 2012 році, 43,6% респондентів під соціальною справедливістю розуміють «рівність соціальних прав, законність для всіх, захист прав громадян, чесність», 14,5% – «благополуччя народу, високі зарплати і пенсії у простих людей, доступне житло», 12,7% – «розподіл соціальних благ за заслугами, оцінку людини за її особистими якостями», 7,3% – «справедливий розподіл результатів праці» [243]. Крім того, ще 7,3% респондентів вважають що «соціальна справедливість – це ефективний соціальний захист, підтримка малозабезпеченого населення державою», по 3,6% – впевнені що це «коли багаті благодійно допомагають бідним» та «коли безоплатна якісна медицина і освіта доступна для всіх». При цьому, 7,2% опитаних думають, що соціальної справедливості або взагалі не може бути, або вона була раніше у радянському союзі.

Водночас, результати моніторингу громадської думки населення України, виконуваного впродовж 2015–2017 років ГО Центр «Соціальний моніторинг» та ГО «Український інститут

соціальних досліджень ім. О. Яременка» спільно з відділом моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», демонструють суб'єктивне уявлення населення щодо справедливого розподілу доходів. Так, переважна більшість (70,7%) населення виступає за рівні можливості для усіх людей та винагороду відповідно до внеску (за працю та здібності). Кожний четвертий (26,2%) – за рівність результатів у ціннісно-зрівняльному контексті незалежно від продуктивності, ефективності праці, внеску та здібностей. При цьому, інші індикатори сприйняття «справедливого» регулювання доходів також підтверджують високий рівень запиту на зрівняльну стратегію: 56,9% респондентів вважають, що не повинно бути великої прірви між найбільш і найменш забезпеченими, і лише третина опитаних (34,4%) висловилися проти штучного зменшення різниці в доходах, навіть якщо ця різниця є великою. Результати даного соціологічного дослідження також показали, що значна частка населення вважає необхідним поєднання державного регулювання з використанням ринкових методів в управлінні економікою. З тим, що доходи мають бути рівномірнішими, а з боку держави повинен існувати контроль і регулювання розшарування за доходами, погоджується 56% населення – переважно бідні, малозабезпечені, із середнім рівнем доходів, рідше – більш забезпечені особи.

Однак, у 2021 році ситуація дещо змінилася, про що свідчать результати дослідження проведеного агенцією Info Sapiens на замовлення онлайн видання «Український тиждень» методом особистих інтерв'ю вдома у респондента по всій Україні за виключенням непідконтрольних уряду територій. Як видно з рис. 1.4, 57% українців вважають, що «соціальна справедливість – це коли всі громадяни мають приблизно однакові можливості досягати особистого успіху власними силами», і лише 28% громадян переконані, що «соціальна справедливість – це коли всі громадяни мають приблизно однаковий рівень життя» [144].

При цьому, тезу про те, що соціальна справедливість пов'язана із можливостями досягати успіху самотужки, найбільше переконані респонденти у столиці, західних та

північних областях (відповідно 77%, 63% та 57% опитаних). Водночас, у центральних областях найчастіше соціальну справедливість пов'язують з однаковим рівнем життя, такої думки там дотримуються 37% респондентів.



Рис. 1.4. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Яке твердження найбільшою мірою відповідає вашим уявленням про соціальну справедливість?» [144]

Крім того, було виявлено, що уявлення про соціальну справедливість корелюють із рівнем доходу та рівнем освіти респондентів. Зокрема, «справедливість як однаковий рівень життя» розуміють 34% громадян із низьким доходом, і лише 26% та 20% відповідно із середнім та високим доходом. При цьому, із даною тезою погодилося близько 32% опитаних осіб із початковою, базовою середньою та повною загальною середньою освітою, 28% – із середньою спеціальною освітою, і лише 26% – із вищою освітою [220].

Варто відмітити, що результати цього дослідження перекликаються із результатами набагато масштабнішого дослідження проведеного у межах одного з етапів проекту

«Всесвітнього огляду цінностей» (Word Values Survey) американського політолога і директора Інституту соціальних досліджень Р. Інглхарта. У репрезентативних вибірках населення 69 країн було досліджено ціннісні орієнтири у відношенні до соціальної справедливості [348]. Респондентам було запропоновано проранжувати свої погляди за десятибальною шкалою, де «1» відповідала згоді з твердженням, що доходи в суспільстві мають розподілятися більш рівномірно, а «10» – з тим, що суспільству потрібні більш глибокі розбіжності в доходах для стимулювання індивідуальних зусиль. На рис. 1.5 наведено графічну інтерпретацію сприйняття респондентами різних поглядів на справедливість.

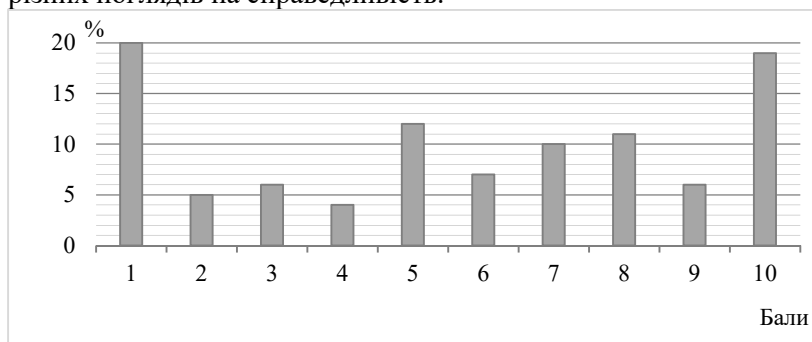


Рис. 1.5. Погляди респондентів на нерівність залежно від доходу [58]

Як бачимо, майже 20% респондентів виявили згоду з двома крайніми позиціями уявлень про соціальну справедливість. При цьому, результати дослідження демонструють позитивну кореляцію між балом (який має від’ємну кореляцію із сприйняттям нерівності) та особистим доходом респондента. Виявляється, чим вищим є добробут, тим більше суспільство схильне перекладати досягнення соціальної справедливості на ринкові механізми і вважає, що певний ступінь нерівності є необхідним для забезпечення стимулів до інвестування та особистих зусиль [220].

Найчастіше справедливість є об’єктом вивчення соціологів, які оцінюють її на основі власних підходів до формування анкет. У зв’язку із цим використовувати отримані

результати у якості постійної основи відповідних досліджень і враховувати їх для прийняття економічних рішень неможливо. Тому для формування співставних масивів даних, що могли б бути основою вивчення впливу факторів справедливості на економічні наслідки, а також оцінки ефективності державної політики розподілу суспільних благ, доцільно уніфікувати підходи до вимірювання рівня задоволеності дотриманням прав за різними напрямками взаємодії у суспільстві, що і є *суттю справедливості* [361].

Перенесення морально-етичних і правових засад філософського, психологічного та соціологічного розуміння справедливості у площину економічних відносин потребує визначення кількісних та якісних показників її оцінювання, а також розробки інтегрального показника рівня соціальної справедливості. Варто відмітити, що сьогодні уже розроблено декілька підходів до цього. Найбільш відомим серед них є розроблений в ЄС Індекс соціальної справедливості (ІСС), що складається з шести вимірів [340]:

- 1) профілактика бідності;
- 2) доступ до освіти;
- 3) включення ринку праці;
- 4) соціальна згуртованість та недискримінація;
- 5) здоров'я;
- 6) справедливість поміж поколіннями.

Дані складові ІСС визначають на основі 30 кількісних та 8 якісних показників, кожен із яких пов'язаний з одним із шести вимірів соціальної справедливості (рис. 1.6.). При цьому, показники, що входять до першого виміру мають потрійні ваги, другого та третього – подвійні, а ті що характеризують четвертий, п'ятий та шостий вимір – нормальні.

Розрахунок ІСС за методикою ЄС та ОЕСР базується на даних різних міжнародних інституцій: Євростату, ILOSTAT, Міжнародного валютного фонду, ОЕСР, Світового банку, ЮНЕСКО, ВООЗ і ООН, Аналітичного центру «Global Footprint Network», Центру сталого розвитку Аткінсона та інших наведених в **додатку В**.

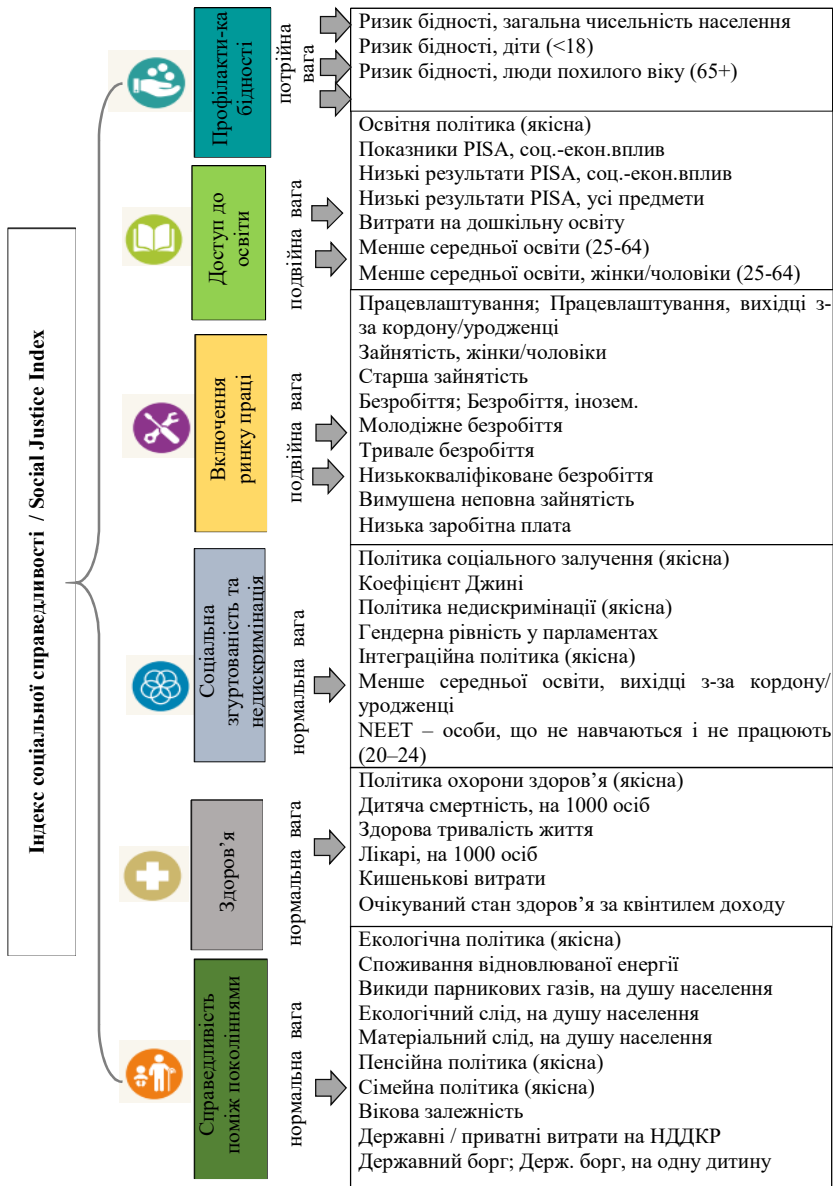


Рис. 1.6. Складові індексу соціальної справедливості ЄС та ОЕСР [340]

Водночас, як опосередкований вимір соціальної справедливості на рівні окремих держав В. Жовновата рекомендує застосовувати індекси людського розвитку. Вчена вважає, що цього достатньо адже дані індекси за своїм змістом охоплюють основні характеристики людського потенціалу [73].

Серед вітчизняних наукових напрацювань можна виділити також методику Новікова О. Ф., Шамілева Л. Л. щодо оцінки рівнів прояву соціальної несправедливості по відношенню до внутрішньо переміщених осіб (ВПО) за окремими сферами. В узагальненому вигляді їх інтегральний індекс забезпечення соціальної справедливості розраховується як середня геометрична з коефіцієнтів зіставлення рівнів соціально-економічної захищеності за 4 складовими (захищеності матеріального добробуту, захищеності на ринку праці, доступності соціальних послуг, соціального включення) для постійного населення та ВПО [142].

Запропонована ж нами методика розрахунку індексу соціальної справедливості базується на наступному. По-перше, на сьогодні беззаперечним є розуміння справедливості як дотримання базових прав людини, що забезпечує базовий, мінімально необхідний її рівень, за якого можлива безконфліктна взаємодія у суспільстві. Такий підхід, крім ідей Дж. Ролса щодо обов'язкового гарантування прав і соціальної підтримки найвразливіших верств населення, визнаний людством в одному з основних міжнародних документів – Загальній декларації прав людини [413]. По-друге, оскільки такий рівень соціальної справедливості уже не відповідає сучасній ролі держави та вимогам до неї з боку суспільства, тому ще одним компонентом оцінки має бути характеристика дистрибутивної справедливості у доступності благ вищого рівня – соціальні та економічні надбання певного суспільства, що перевищують мінімально необхідний «пакет» соціальних гарантій держави, базовий рівень її соціальної відповідальності. До вивчення цієї складової у науковій літературі немає загальноприйнятих підходів. Для прикладу, Дж. Стігліц [406] пише про доповнення базових прав економічними, але їх уточнення не наводить.

У зв'язку з цим варто визначати рівень соціальної

справедливості на основі агрегатного індексу, побудованого з урахуванням розмежування суспільних відносин за рівнем відповідальності держави щодо благополуччя своїх громадян. Складові часткових індексів, врахованих у загальному індексі соціальної справедливості (ІСС), характеризують рівень дотримання базових прав та свобод людини, гарантованих державою, і справедливість розподілу економічних та соціальних надбань суспільства понад ті, що забезпечує держава [127; 361]:

$$ІСС = \alpha \left(\sum_{i=1}^n I_{ni} / n \right) + \beta \left(\sum_{j=1}^m I_{nj} / m \right), \quad (1.1)$$

де ІСС – індекс соціальної справедливості;

I_n – індекс доступності базових прав;

I_m – індекс справедливості розподілу економічних і соціальних надбань;

α – вага часткового індексу доступності базових прав;

β – вага часткового індексу справедливості розподілу економічних і соціальних надбань;

n, m – кількість складових оцінки у відповідних часткових індексах.

Сума ваги часткових індексів α і β рівна одиниці. Їх співвідношення підлягає коригуванню і може встановлюватися в результаті наукових дискусій, переговорів соціальних партнерів на різних рівнях та іншим чином. Зокрема, можна скористатися досвідом побудови індексу глобальної конкурентоспроможності, коли для встановлення ваги часткових індексів враховують етапи економічного розвитку країн: велика питома вага надається тим складовим, важливішим для поточного етапу економічного розвитку певної країни. Наприклад, для країн із дуже високим рівнем людського розвитку α може бути значно меншим за β , адже переважно базових прав і свобод у цих країнах дотримуються, і навпаки.

Способи розрахунку часткових індексів ІСС залежно від завдань дослідження можуть бути різними. Зокрема, для ранжування і визначення ІСС у межах певного діапазону забезпечення справедливості в європейських країнах найбільш

прийнятним є підхід, за якого еталоном є максимальне значення конкретної компоненти оцінювання суспільної справедливості:

$$I_{Pi} = \frac{Q_{fi} - Q_{\min i}}{Q_{\max i} - Q_{\min i}}, \quad (1.2)$$

$$I_{Hj} = \frac{Q_{fj} - Q_{\min j}}{Q_{\max j} - Q_{\min j}}, \quad (1.3)$$

де Q_{fi} , Q_{fj} – фактичні значення окремих складових часткових індексів;

$Q_{\min i}$, $Q_{\min j}$ – мінімальні значення окремих складових часткових індексів;

$Q_{\max i}$, $Q_{\max j}$ – максимальні значення окремих складових часткових індексів.

Однак, можна визначати часткові індекси і взявши за еталон 100% забезпечення базовими правами та свободами, а також 100% рівень доступності соціальних та економічних надбань:

$$I_{Pi} = 1 - \frac{Q_{noi}}{Q_{sg_i}}, \quad (1.4)$$

$$I_{Hj} = 1 - \frac{Q_{noj}}{N_{0j}}, \quad (1.5)$$

де Q_{noi} – частота порушень прав і свобод гарантованих державою i -ї складової субіндексу;

Q_{sg_i} – чисельність соціальної групи, що досліджується;

Q_{noj} – частота порушень справедливості розподілу економічних і соціальних надбань j -ї складової субіндексу;

N_{0j} – загальна кількість об'єктів дослідження.

При цьому, якщо у складі часткових компонентів справедливості є стимулятори та дестимулятори, їх нормалізацію здійснюють за різними формулами: (1.6) для стимуляторів та (1.7) для де стимуляторів. Нижче приклад наведено для субіндексу доступності базових прав, аналогічно розрахунок здійснюється для розподілу соціальних надбань:

$$I_{\Pi_i}^+ = \frac{Q_{f_i} - Q_{\min_i}}{Q_{\max_i} - Q_{\min_i}}, \quad (1.6)$$

$$I_{\Pi_i}^- = \frac{Q_{\max_i} - Q_{f_i}}{Q_{\max_i} - Q_{\min_i}}. \quad (1.7)$$

На рис. 1.7 показано деякі складові часткових індексів, що можуть бути використанні для оцінювання соціальної справедливості. Компоненти оцінки справедливості у доступності базових прав та свобод формувалися на основі Загальної декларації прав людини. Вони можуть бути визначені на основі статистичних даних різних міжнародних і національних досліджень, принаймні, в аспекті порушень, виявлених міжнародними моніторинговими організаціями. Склад компонентів оцінки справедливості розподілу економічних і соціальних надбань є продовженням концепції дистрибутивної справедливості в аналізі справедливості розподілу суспільних благ чи доступу до них. Деякі індикатори цього часткового індексу доцільно доповнювати даними, отриманими в результаті соціологічних обстежень різних об'єктів дослідження, що хоч і ускладнює розрахункові процедури, але дає змогу точніше виявляти чутливість суспільства до регуляторних дій у державній політиці розподілу.

При цьому, потрібно пам'ятати, що виділяється три зовнішні умови досягнення соціальної справедливості [68]:

- 1) загальноекономічна та соціальна інфраструктура;
- 2) соціально-економічні інститути;
- 3) система логістики.

Якщо у суспільстві такі умови не створені або є недостатніми, то справедливість не може бути досягнута, незважаючи на декларації та формальні гарантії держави.

Інфраструктура має забезпечувати фізичні можливості зберігання, транспортування та розподілу тієї частини валового внутрішнього продукту (ВВП), які суспільство спрямовує на потреби вразливих верств населення.

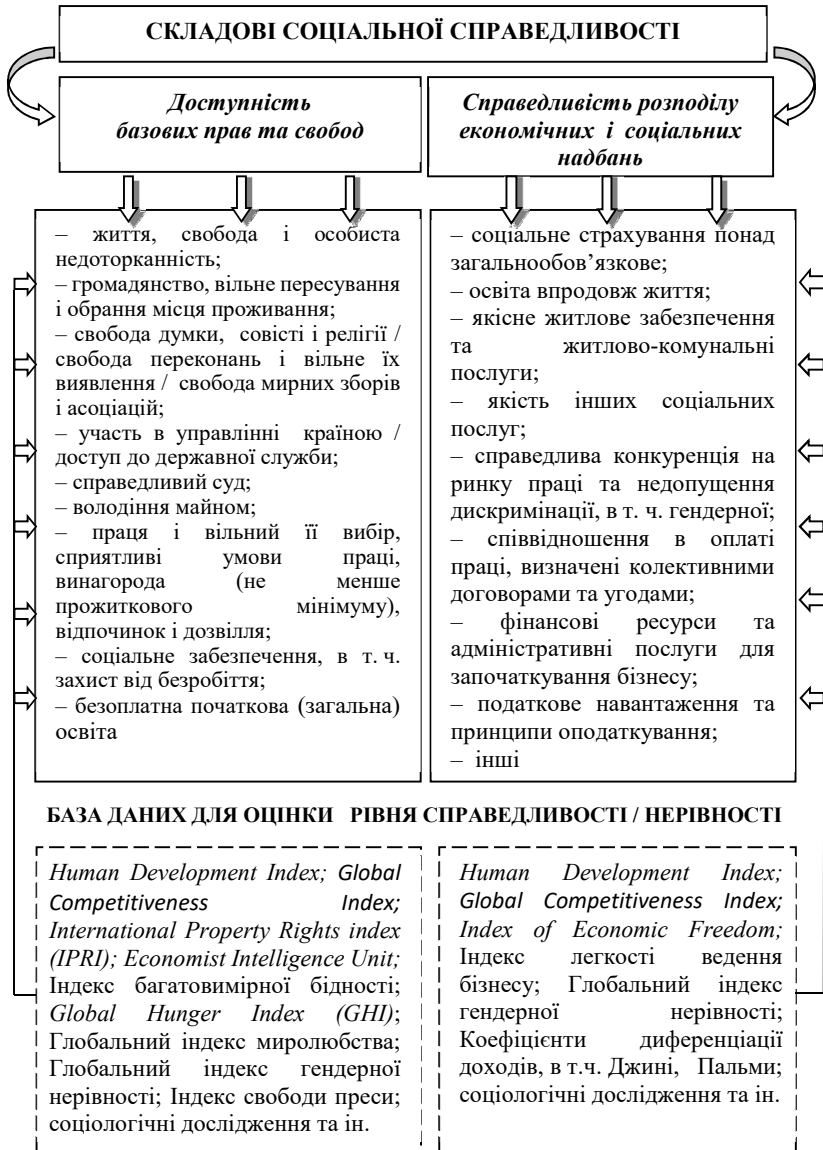


Рис. 1.7. Компоненти соціальної справедливості та інформаційна база її оцінювання [127]

Інститути, санкціонуючи благодійність і соціальні гарантії для бідних груп населення, не мають паралізувати стимули автономного функціонування домогосподарств, вони повинні встановлювати правила та норми соціального захисту.

Універсальною системою логістики є ринок, тому руйнування ринку під гаслами боротьби зі спекулянтами та захисту бідних породжує неприйнятні ризики для забезпечення хоча б мінімально справедливого рівня розподілу [68].

Також не варто забувати, що справедливий розподіл доходів та їх зростання відіграють важливу роль у концепції сталого розвитку країни насамперед як інструменти забезпечення суспільного добробуту і соціальної справедливості, що сприяють зменшенню соціальної напруги в суспільстві, підвищенню якості робочої сили, стимулюванню внутрішнього попиту на товари та послуги.

РОЗДІЛ 2

ІНСТИТУЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗПОДІЛУ ДОХОДІВ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

2.1. Стан та особливості державного регулювання розподілу доходів в системі соціально-трудових відносин

Проблема розподілу доходів у ринковій економіці є однією із ключових, оскільки принципи розподілу передбачають механізм вирішення низки як економічних, так і соціальних проблем. На даний час повністю виключити втручання держави у розподільчі відносини неможливо, тому що ринковий розподіл, за своєю природою, є несправедливим і не забезпечує дотримання принципу «кожному – доход, що забезпечує гідне життя незалежно від результатів економічної діяльності» [52].

У сучасних умовах державне регулювання доходів вирішує цілу низку важливих завдань, зокрема щодо стимулювання економічного зростання, заохочення прогресивних зрушень в галузевих і регіональних структурах, підтримки експорту, регулювання зайнятості, оподаткування, цін і т.д. [89]. При цьому, масштаби та інтенсивність державного втручання у розподільчі процеси, конкретні напрями та форми регуляторної політики розподілу, визначаються характером і гостротою соціально-економічних проблем в окремих країнах і в конкретні періоди.

Термін «регулювання» походить від латинського слова «regulare» – «спрямування, впорядкування» та означає упорядкування, приведення чогось у відповідність з чимось. Звідси слідує, що «регулювати» означає впорядковувати щонебудь, керувати чимось, підкоряючи його відповідним правилам, певній системі. Загалом, процес регулювання детермінується нормативністю – в полі його зору перебуває будь-яке відхилення від норми.

Відтак, узагальнивши трактування термінів наведене в табл. 2.1, можна стверджувати, що державне регулювання являє сукупність методів та засобів (інструментів), за допомогою яких

держава впливає на діяльність суб'єктів господарювання на основі прийняття й реалізації відповідних законодавчих актів і нормативних документів [221].

Таблиця 2.1

Сутність термінів «регулювання», «державне регулювання» та «державне регулювання доходів»

<i>Автор / джерело</i>	<i>Сутність терміну</i>
1	2
<i>РЕГУЛЮВАННЯ</i>	
Осовська Г. В., Осовський О. А. [148]	Процес впливу на об'єкт, спрямований на усунення або на пристосування до факторів, що впливають на його поведінку
Економічна енциклопедія [67]	Спосіб та механізм підпорядковувати що-небудь певній планомірній організації дій, впорядковувати
Математика и кибернетика в економіке. Словарь- справочник. [122]	Процес, що забезпечує потрібні значення змінних, які є суттєвими для функціонування об'єкту управління
<i>ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ</i>	
Гарагонич О. В. [33]	Форма державного впливу на економіку, при порушенні вимог якої, встановлених законодавством, може бути притягнення до відповідальності.
Державне управління та державна служба: словник-довідник [53]	Комплекс державних заходів у сфері соціальних, економічних, політичних, духовних та ін. суспільних процесів з метою їх упорядкування, встановлення загальних правил і норм суспільної поведінки, а також запобігання негативним явищам у суспільстві
Енциклопедія державного управління [70]	Сукупність інструментів, за допомогою яких держава встановлює вимоги до підприємств і громадян
<i>ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДОХОДІВ / ТРУДОВИХ ДОХОДІВ</i>	
Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. [21]	Система заходів і норм законодавчого, виконавчого та контролюючого характеру і спрямоване на створення умов, які сприяють нормальному відтворенню робочої сили та її розвитку, послабленню соціальної напруженості

1	2
Карпенко Н. В. [89]	Система заходів та норм законодавчого, виконавчого та контролюючого характеру, що здійснюється державними та суспільними організаціями з метою стабілізації та зростання рівня доходів.
Лагутін В. Д. [111]	Сукупність методів та засобів (інструментів), за допомогою яких держава впливає на діяльність суб'єктів господарювання на основі прийняття й реалізації відповідних законодавчих актів і нормативних документів.

Водночас «державне регулювання доходів» можна трактувати як систему заходів і норм законодавчого, виконавчого та контролюючого характеру, що спрямовані на створення умов нормального відтворення та розвитку потенціалу факторів виробництва, а також послабленню соціальної напруги в суспільстві. Тож метою державного регулювання розподілу та подальшого перерозподілу доходів є зменшення диференціації за рівнем трудових доходів і капіталу.

Основними суб'єктами державного регулювання розподілу доходів є державні органи влади в особі Президента, Верховної ради, Кабінету міністрів України та ін. При цьому, реалізацію державної політики у сфері СТВ здійснює Міністерство соціальної політики України, діяльність якого спрямована на забезпечення гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації їхніх прав на соціальний захист.

Водночас об'єктами державного регулювання розподілу доходів є умовно постійні величини, котрі періодично визначаються в законодавчому порядку. Окрім них є ще ті, що визначаються в результаті договірних процесів, але вони уже є об'єктом договірне регулювання.

В основу державного регулювання трудових доходів можна покласти модель складових доданої вартості (новоствореного продукту) – (2.1), детально описану в нашій роботі [49].

$$ДВ = ДТ_i \cdot Ч(1 + \alpha_{св} + \beta) + F + \Delta П, \quad (2.1)$$

де ДВ – додана вартість; ДТ_i – трудовий дохід найманого

працівника;

Ч – чисельність найманих працівників;

$\alpha_{с/с}$ – соціальні внески, в т.ч. військовий збір;

β – податок на доходи фізичних осіб; F – податки (ПДВ, податок на прибуток та ін.);

$\Delta\Pi$ – підприємницький дохід.

При цьому визначення розміру підприємницького доходу можна здійснювати за формулою (2.2):

$$\Delta\Pi = r (K_{ос} + K_{об}), \quad (2.2)$$

де $K_{ос}$ – споживання (зношення) основного капіталу;

$K_{об}$ – оборотні засоби;

r – рентабельність продукції (відношення чистих прибутків до затрат виробничих ресурсів).

З моделі 2.3, можна побачити, що величина трудових доходів найманих працівників залежать від:

1) величини доданої вартості створеної на підприємстві – пряма залежність, тобто чим більшим буде новостворений продукт, тим більше отримують працівники;

2) податків – обернена залежність, тобто за рахунок податків зменшується величина доданої вартості, котра буде розподілятися між найманими працівниками та підприємцем;

3) підприємницького доходу – обернена залежність, чим більша частка новоствореного продукту відійде фактору «капітал», тим менше лишиться для фактору «праця».

$$DT_i \times Ч(1 + \alpha_{св} + \beta) = ДВ - F - \Delta\Pi. \quad (2.3)$$

В той же час індивідуальний трудовий дохід (модель 2.4) не може бути меншим за мінімальну заробітну плату і залежить також від тарифних співвідношень та відрахувань із заробітної плати.

$$DT_i = \frac{ДВ - F - \Delta\Pi}{Ч(1 + \alpha_{св} + \beta)} \geq 3min. \quad (2.4)$$

Відтак, об'єктами державного регулювання в моделі 2.4 є: загальнодержавний рівень мінімальної зарплати, ставки податків, ставки соціальних внесків, в т.ч. військового збору.

Державне регулювання розподілу доходів здійснюється через певні методи (способи впливу на певний об'єкт), які

ґрунтуються на використанні сукупності інструментів (регуляторів, важелів). На рис. 2.1 наведено класифікацію таких методів та інструменти їх впливу на розподіл доходів.

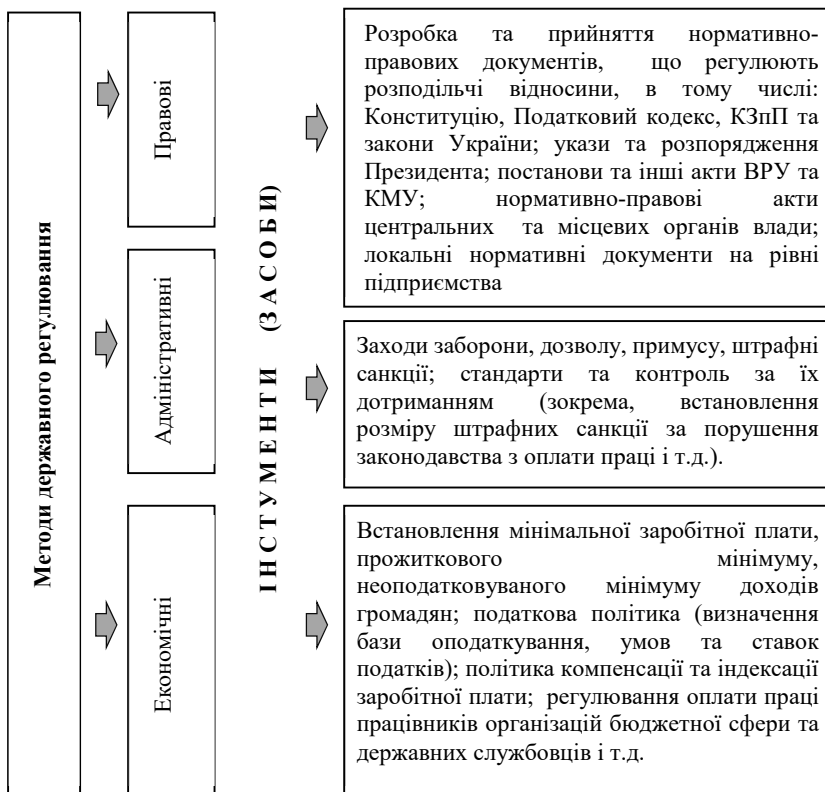


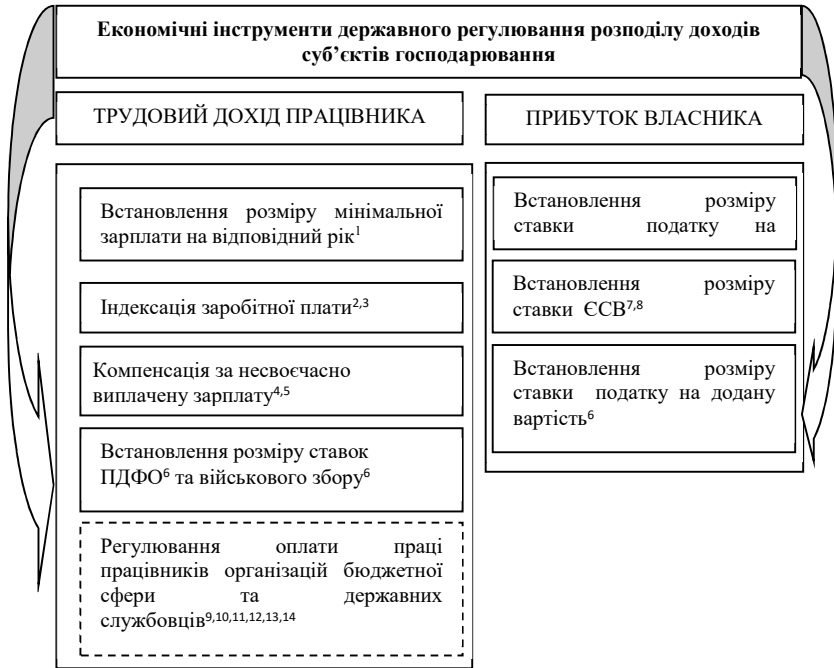
Рис. 2.1. Методи державного регулювання розподілу доходів [206]

Варто відмітити, що як економічні так і адміністративні засоби втілюються завдяки їх юридичному закріпленню у відповідних нормативно-правових документах. При цьому, реалізація економічних важелів державного впливу на розподіл доходів передбачає наявність адміністративних заходів, в тому числі контролюючих. Наприклад, за недотримання закріплених у відповідних нормативних документах (в т.ч. Законі України «Про

мінімальну заробітну плату», КзПП і т.д.) мінімальних державних гарантій в оплаті праці, порушення встановлених строків виплати заробітної плати чи виплата її без нарахування та сплати ЄСВ (економічні інструменти), передбачається притягнення до фінансової чи іншої відповідальності (адміністративні важелі закріплені законодавчо у КзПП, КпАП, Кримінальному кодексі тощо). Перелік видів відповідальності, до яких можуть бути притягнені юридичні особи, фізичні особи підприємці, а також посадові особи (керівники підприємств) за порушення законодавства про оплату праці, наведено в *додатку Г*. Як бачимо, розмір штрафу прив'язаний до таких величин як неоподаткований мінімум доходів громадян (НМДГ) та мінімальна заробітна плата, що відносяться до економічних інструментів державної політики доходів.

Надалі дослідимо основні економічні інструменти державного регулювання та нормативно-правову базу їх закріплення в Україні. Варто зауважити, що інструменти наведені на рис. 2.2 по різному впливають на розмір доходів найманих працівників та власників – одні прямо, а інші обернено. Тож, розглянемо кожен них більш детально і розпочнемо із встановлення розміру мінімальної заробітної плати, що прямо впливає на розмір трудових доходів найманих працівників і обернено на розмір прибутку власників підприємств.

Застосування категорії мінімальна заробітна плата (МЗП) має порівняно нетривалу історію. Вперше питання про встановлення мінімального розміру винагороди найманого працівника було підняте в ХІХ столітті на фоні все більшої популярності соціалістичних і марксистських поглядів. Перший закон про мінімальну заробітну плату (в сучасному її розумінні) був прийнятий 1894 року в Новій Зеландії [189]. Наприкінці ХХ ст. закони про мінімальну заробітну плату були прийняті у більш ніж 90% країн світу.



¹ Закон України «Про Державний бюджет України на (відповідний рік)»; ² Закон України «Про індексацію грошових доходів населення»; ³ Порядок проведення індексації грошових доходів населення; ⁴ Закон України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати»; ⁵ Порядок проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати; ⁶ Податковий кодекс України; ⁷ Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»; ⁸ Перелік видів виплат, що здійснюються за рахунок коштів роботодавців, на які не нараховується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; ⁹ Постанова КМУ «Про оплату праці працівників на основі ЄТС розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»; ¹⁰ Постанова КМУ «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств»; ¹¹ Постанова КМУ «Деякі питання оплати праці посадових осіб та працівників митних органів»; ¹² Постанова КМУ «Про умови оплати праці працівників державних органів, на яких не поширюється дія Закону України «Про державну службу»; ¹³ Постанова КМУ «Про умови оплати праці працівників державних нотаріальних контор та державних нотаріальних архівів»; ¹⁴ Постанова КМУ «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів»

Рис. 2.2. Економічні інструменти державного регулювання розподілу доходів суб'єктів господарювання [234]

Відповідно до даних оприлюднених Міжнародною організацією праці у 62% країн МЗП встановлюється для усієї країни (чи її регіонів) і визначається урядом чи трьохсторонніми угодами (дуже рідко двосторонніми). При цьому, у 10% випадків уряд сам встановлює МЗП, у 15% – консультується з кожним із соціальних партнерів окремо, у 42% – з дво- чи трьохсторонніми органами. Водночас у 18% – МЗП встановлює трьохсторонній орган, а в 11% її встановлюють на основі колективних угод (сума більше 100%, оскільки існують змішані системи) [263].

Відповідно до Закону України «Про оплату праці», *мінімальна заробітна плата* (МЗП) – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг робіт). Встановлюється розмір МЗП Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України (КМУ), як правило, один раз на рік у законі про Державний бюджет України з врахуванням пропозицій, напрацьованих шляхом переговорів представників професійних спілок, роботодавців, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди, та переглядається залежно від зміни розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб

Доцільність застосування МЗП залишається предметом дискусій серед багатьох економістів, а також джерелом безперервних політичних дискусій. Прихильники неокласичної теорії стверджують, що встановлення рівня мінімальної заробітної плати призводить до зростання безробіття та інфляції, а також завдає збитків малому бізнесу. На думку їх опонентів, позитивних ефектів від мінімальної зарплати набагато більше, ніж негативних – зокрема, гарантується соціальний захист некваліфікованих та низько кваліфікованих працівників, підвищуються стандарти життя для найбідніших прошарків населення, стимулюється споживання, зменшується рівень бідності [115].

Рекомендації МОП проголошують, що основною метою встановлення МЗП повинно бути надання найманим працівникам необхідного соціального захисту щодо мінімально допустимих

рівнів заробітної плати, тому МЗП має дорівнювати 60% середньої заробітної плати. Однак, якщо середня заробітна плата низька, то 60% від неї не завжди можуть забезпечити навіть той фізіологічний мінімум, котрий потрібний працівнику для відновлення сил. Тобто, цей варіант встановлення МЗП аж ніяк не ідеальний.

У більше ніж 60% країн, законодавство не передбачає періодичності у перегляді рівня МЗП і найчастіше її переглядають при зростанні рівня споживчих цін. У 75% країн передбачено штрафи за невиконання законодавства про МЗП (від четверті до 200 МЗП), у 15% країн – штрафи та або тюремне ув'язнення (від семи днів до чотирьох років) і у 10% країн не передбачено жодного покарання.

На даний час, у Європейському Союзі 21 із 27 країн мають обов'язкову МЗП. Лише у таких країнах як Швеція, Данія, Фінляндія, Австрія, Італія і Кіпр не існує законів про МЗП, а її рівень встановлюється на основі переговорів між роботодавцями та профспілками [263].

За офіційними даними, МЗП більшості країн ЄС, а також у США в рази більша за МЗП в Україні (табл. 2.2). Зокрема, найменший розрив, між даними величинами, у 2022 році спостерігався в Україні та Болгарії – 1,6 рази, а найбільший (10,7 раз) – в Україні та Люксембурзі.

Таблиця 2.2

Динаміка мінімальної зарплати в країнах ЄС, США та Україні (станом на 1 січня відповідного року, євро)

Країни	Рік					Співвідношення МЗП інших країн з МЗП України	
	2018	2019	2020	2021	2022	у 2018 році	у 2022 році
1	2	3	4	5	6	7	8
Великобританія	1400	1453	1599	-	-	12,6	-
Бельгія	1563	1594	1594	1626	1658	14,1	7,9
Болгарія	261	286	312	332	332	2,4	1,6
Чехія	478	519	575	579	652	4,3	3,1
Німеччина	1506	1561	1544	1585	1638	13,6	7,8
Естонія	500	540	584	584	654	4,5	3,1
Ірландія	1614	1556	1656	1724	1775	14,5	8,5

продовження табл. 2.2

1	2	3	4	5	6	7	8
Греція	684	684	758	758	774	6,2	3,7
Іспанія	859	1050	1108	1108	1126	7,7	5,4
Франція	1498	1521	1539	1555	1603	13,5	7,6
Хорватія	462	506	546	563	624	4,2	3,0
Латвія	430	430	430	500	500	3,9	2,4
Литва	400	555	607	642	730	3,6	3,5
Люксембург	1999	2090	2142	2202	2257	18,0	10,7
Угорщина	445	464	487	442	542	4,0	2,6
Мальта	748	762	777	785	792	6,7	3,8
Нідерланди	1578	1616	1654	1685	1725	14,2	8,2
Польща	503	523	611	614	655	4,5	3,1
Португалія	677	700	741	776	823	6,1	3,9
Румунія	408	446	466	458	515	3,7	2,5
Словенія	843	887	941	1024	1074	7,6	5,1
Словаччина	480	520	580	623	646	4,3	3,1
США	1048	1098	1119	1024	1110	9,4	5,3
Україна	111	132	179	173	210	-	-

Джерело: побудовано на основі даних Eurostat [365]

Варто відмітити, що у більшості країн (понад 60%), законодавство не передбачає періодичності у перегляді рівня МЗП і найчастіше її переглядають при зростанні рівня споживчих цін. У 75% країн передбачено штрафи за невиконання законодавства про мінімальну заробітну плату (від четверті до 200 МЗП), у 15% країн – штрафи та або тюремне ув'язнення (від семи днів до чотирьох років) і у 10% країн не передбачено жодного покарання [263].

Щорічне підвищення МЗП не встигає за динамікою середньої зарплати, а відсоткове відношення МЗП до середньої (індекс Кейтця) в Україні не дотягує до рекомендованого МОП і Світовим банком у діапазоні 50–60% та має тенденцію до зниження (рис. 2.3). Зокрема, за 11 останніх років, максимальне співвідношення між середньою та мінімальною заробітними платами було досягнуто в 2017 році і знаходилось на рівні 53,3%. Крім того, з огляду на те, що МЗП є об'єктом оподаткування ПДФО та утримання ЄСВ, то реальне співвідношення є значно

НИЖЧИМ.

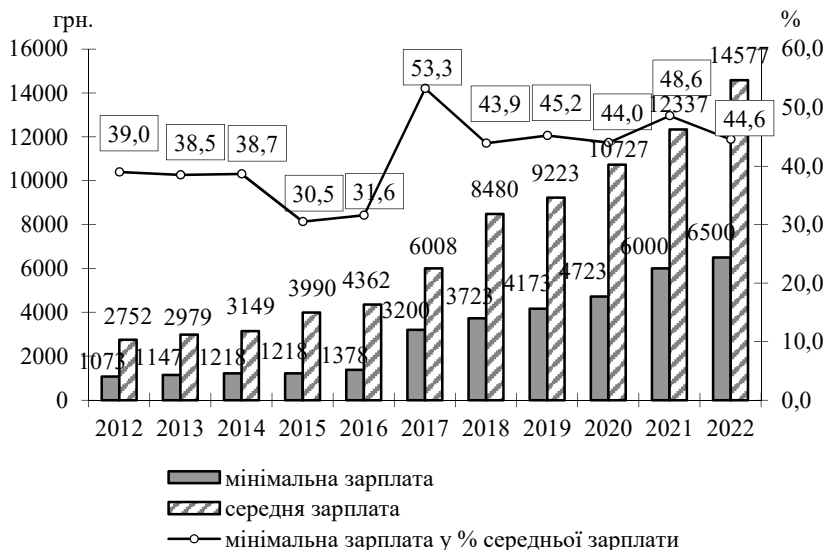


Рис. 2.3. Динаміка мінімальної та середньої заробітної плати та їх співвідношення

У 2016 році в Україні відбулося реформування оплати праці, відповідно до якого у випадку якщо нарахована зарплата за виконану місячну норму праці є нижчою за розмір мінімальної зарплати, тоді роботодавець має провести доплату до рівня МЗП, яку слід виплачувати щомісяця одночасно з виплатою зарплати (ст. 3-1 Закону України «Про оплату праці»). Однак, виходячи із таких змін та беручи до уваги, що більшість підприємств здійснює організацію заробітної плати на основі тарифної сітки, в Україні виникло таке прикре для багатьох явище у бюджетній сфері як «зрівнялівка», коли через відставання 1–12 тарифних розрядів ЄТС від мінімальної зарплати працівникам нараховують обов’язкову доплату до рівня МЗП, і відтак ці працівники отримують однакові зарплати, незалежно від їх кваліфікації. Звичайно, якщо ще немає якихось премій, доплат і надбавок, але й вони можуть не змінювати суттєво різницю між зарплатою працівників першого та дванадцятого тарифного розрядів. Як

наслідок, відбувається втрата мотивації до праці та виникає відчуття несправедливості.

Задля подолання таких недоліків окремі вчені рекомендують встановлювати тарифну ставку I розряду на рівні не нижче фактичного прожиткового мінімуму з урахуванням обов'язкових платежів та об'єктивно оцінити можливий діапазон тарифної сітки з тим, щоб усунути демотивуючий чинник в оплаті праці (різниця між суміжними тарифними коефіцієнтами має становити не менше порога чутливості). А також виробити зрозумілу методологію віднесення різних посад до того чи іншого розряду, що передбачає проведення оцінювання посад за науково-обґрунтованою методикою, та розроблення професійних стандартів [163].

Також до економічних важелів державного регулювання розподілу доходів відноситься політика індексації та компенсації трудових доходів, котра зумовлює зростання трудових доходів і відповідно зростання фонду оплати праці на підприємстві, що є причиною зменшення прибутку.

Головними нормативними документами, що визначають поняття індексації грошових доходів та механізм її проведення є: Закон України «Про індексацію грошових доходів населення» № 1282-ХІІ [175] та «Порядок проведення індексації грошових доходів населення» затверджений постановою Кабінету Міністрів № 1078 [171].

Згідно із Законом № 1282-ХІІ, *індексація грошових доходів населення* – це встановлений законами та іншими нормативно-правовими актами України механізм підвищення грошових доходів населення, що дає можливість частково або повністю відшкодувати подорожчання споживчих товарів і послуг. Індексація провадиться в разі, коли величина індексу споживчих цін перевищила поріг індексації, який устанавлюється в розмірі 103% [175].

Відповідно до Порядку № 1078 індексації підлягають грошові доходи громадян, одержані в гривнях на території України, які не мають разового характеру, зокрема – оплата праці найманих працівників підприємств у грошовому вираженні, яка включає оплату праці за виконану роботу згідно з тарифними

ставками (окладами) і відрядними розцінками, доплати, надбавки, премії, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені законодавством, а також інші постійні компенсаційні виплати. При цьому, оплата праці індексується в межах прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб, а частина грошових доходів, яка перевищує такий прожитковий мінімум, індексації не підлягає [171].

До законодавства, яким регламентовано питання компенсації заробітної плати, належить Закон «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» [177] № 2050-III та Порядок проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати, затверджений постановою КМУ № 159 [172].

Відповідно до Порядку № 159 у випадку, якщо заробітна плата працівникові не була виплачена своєчасно і затримання виплати складає один і більше календарних місяці, то за порушення термінів виплати зарплати нараховується компенсація [172]. При цьому, компенсації підлягають грошові доходи разом із сумою індексації, які одержують громадяни в гривнях на території України і не мають разового характеру, серед них заробітна плата.

Регулювання оплати праці працівників організацій бюджетної сфери та державних службовців відбувається на підставі актів Кабінету Міністрів України наведених на рис. 2.2. До основних питань, що регулюються даними нормативними актами відносять наступні: встановлення Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери; упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів; визначення умов оплати праці посадових осіб та працівників митної служби, працівників Національної служби посередництва і примирення та її відділень, працівників державних нотаріальних контор та державних нотаріальних архівів та ін.

Обернений вплив на розмір трудових доходів найманих

працівників мають податкові важелі, які використовуються державою в процесі регулювання розподілу доходів суб'єктів господарювання. Зокрема, в Україні законодавчо передбачено податок, який стягується з доходу найманого працівника – податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) та своєрідний «соціальний податок», що стосується роботодавця – єдиний соціальний внесок (ЄСВ). Вони суттєво збільшують витрати роботодавця та зменшують реальну суму отриманого трудового доходу.

Крім того, з січня 2015 року, з доходів фізичних осіб утримується військовий збір. Розмір ставка військового збору становить 1,5% від бази оподаткування для резидентів та нерезидентів України визначеної у ст. 163 Податкового кодексу [161]. Однак реальна воєнна ситуація зумовила реєстрацію у Верховній Раді законопроекту № 7311-д від 01.05.2022 року, який містить новий пакет податкових змін, в тому числі і щодо ставки військового збору – пропонується збільшити її розмір до 3% на період воєнного стану. Проте, на даний час, законопроект не схвалений.

Відтак, індивідуальний трудовий дохід найманих працівників зменшується на суму 18% за рахунок ПДФО та на 1,5% за рахунок військового збору. В результаті частина найманих працівників України віддає державі значну частку свого трудового доходу навіть в порівнянні з своїми колегами в окремих європейських країнах, не говорячи про такі країни як Чилі, Корея, Ізраїль, у яких дана частка рівна відповідно 7%, 13,5% та 17,1% (рис. 2.4).

Найбільш розвинені країни світу, які входять до складу Організації з Економічного Співробітництва та Розвитку (ОЕСР) мають середній показник навантаження на фонд заробітної плати всього 13,3% (зокрема, Франція – 26,6%, Німеччина – 16,6%, Польща – 14,1%, а Литва – 1,8%), тоді як в Україні, протягом останніх років, цей показник становив 22% (рис. 2.5). При цьому в окремих країнах роботодавці не мають даного «соціального податку», зокрема в Данія та Чилі.

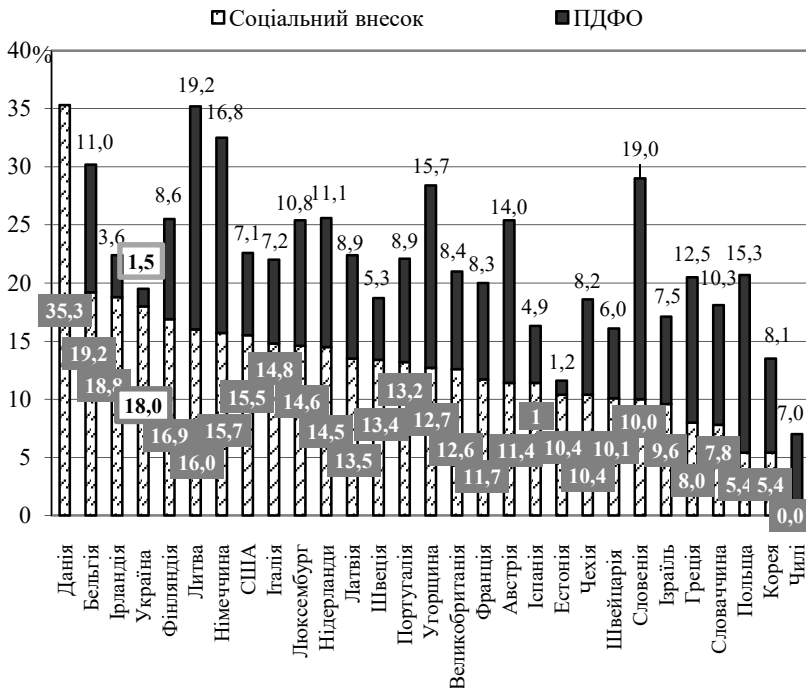


Рис. 2.4. Ставки ПДФО та СВ для найманих працівників у 2020 р.
Джерело: побудовано автором на основі [408]

Основними економічними важелями, які суттєво впливають на розмір частки власника (прибутку) є ставки податків. Даний вплив є оберненим, тобто чим більша ставка податку, тим менший прибуток, зокрема:

- висока ставка податку на додану вартість (ПДВ) призводить до зростання ціни на продукцію і відповідно зменшує попит, в результаті зменшується валовий дохід;

- соціальний внесок (в Україні це ЄСВ), який являє собою нарахування на фонд оплати праці, належить до витрат підприємства, що зменшує валовий прибуток;

- податок на прибуток (податок на доходи юридичних осіб) зменшує чистий прибуток, що лишається в розпорядженні власників підприємств.

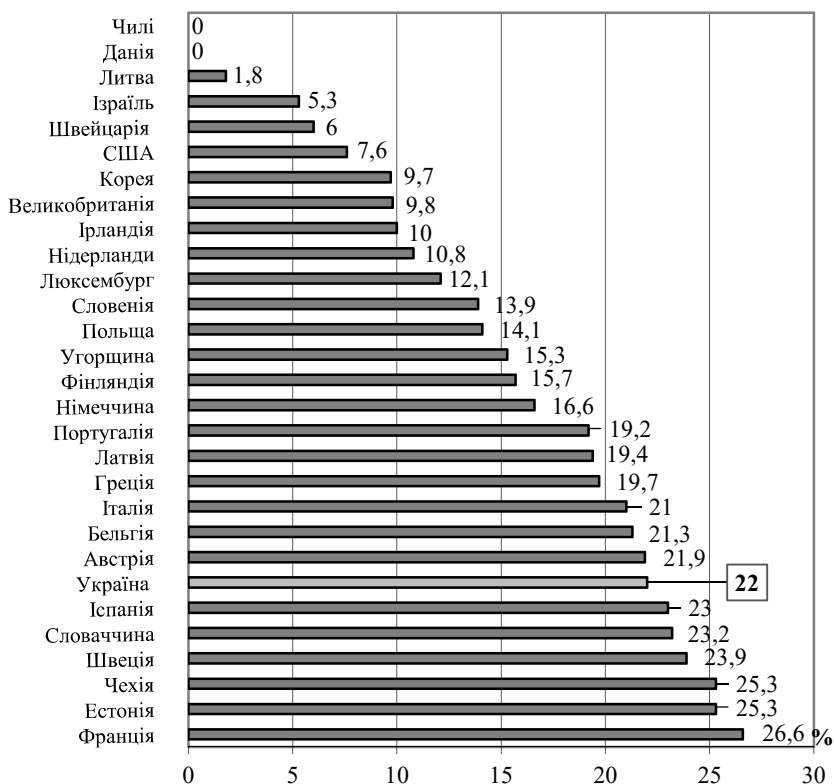


Рис. 2.5. Ставка соціального внеску для роботодавців 2020 р.
Джерело: побудовано автором на основі [307; 408]

ПДВ є одним із найбільш корумпованих податків, має розгалужену систему відмивання бюджетних коштів та тиску на суб'єктів господарювання. Він є найскладнішим в адмініструванні, системі обрахунку та відшкодуванні. Непрозорість цього податку ставить під сумнів його доцільність та обґрунтованість застосування. Та й кількість працівників контролюючих органів, яка займається його адмініструванням, досить велика. Незважаючи на негативні характеристики ПДВ, країни-члени ЄС все ще застосовують цей непрямий податок через ряд його позитивних сторін [241]:

1) ПДВ має широку базу оподаткування, бо охоплює предмети повсякденного вжитку і всі стадії руху продукції;

2) податкове навантаження з ПДВ на кінцевий товар не залежить від числа оборотів і стадій створення вартості. Вертикальна інтеграція означає, що вартість на кількох стадіях стягується лише на останній стадії, проте базою оподаткування буде вартість усіх стадій;

3) для ПДВ характерна нейтральність щодо підприємств різних стадій виробництва (виняток – сировинні компанії, що експлуатують природні ресурси);

4) ПДВ позитивно впливає на процеси нагромадження, оскільки менше зачіпає прибуток, який є одним з головних джерел акумуляції капіталу.

Як бачимо, в Україні ставка ПДВ знаходиться на рівні більшості країн ЄС (рис. 2.6). Однак в Кореї, Швейцарії, ставка ПДВ є вдвічі меншою, а у США даний податок взагалі відсутній.

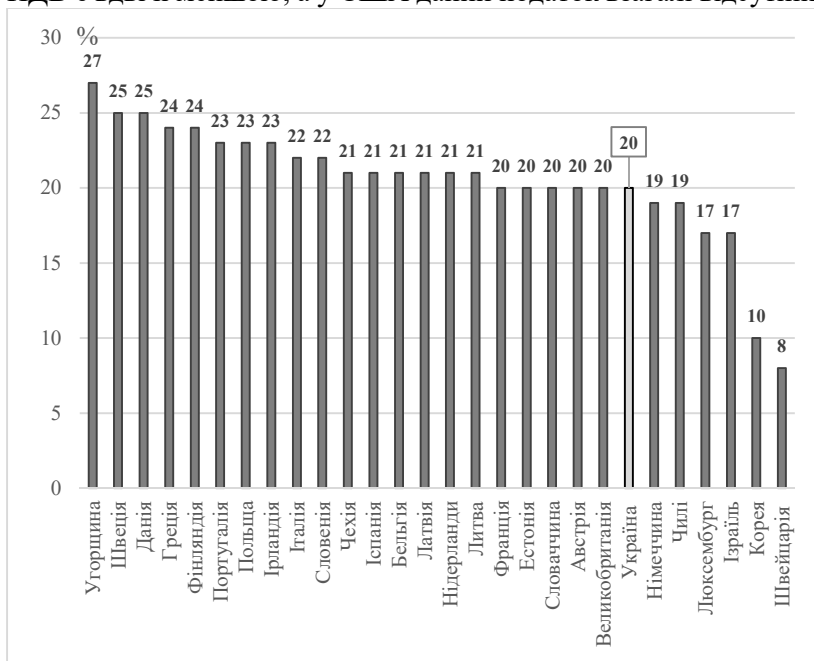


Рис. 2.6. Ставка ПДВ у 2020 р.

Джерело: побудовано автором на основі [308]

Нааявність і ставка податку на прибуток в Україні є цілком виправданими та досить прийнятними, адже у більшості європейських країн вона коливається від 19% до 25% (рис. 2.7). Проте негативною є практика контролюючих органів висувати претензії щодо документального відображення доходів і витрат, а відтак і визначення самого об'єкта оподаткування. Відтак, на даний час, переважна більшість перевірок з обрахунку цього податку закінчується донарахуванням податку та штрафними санкціями.

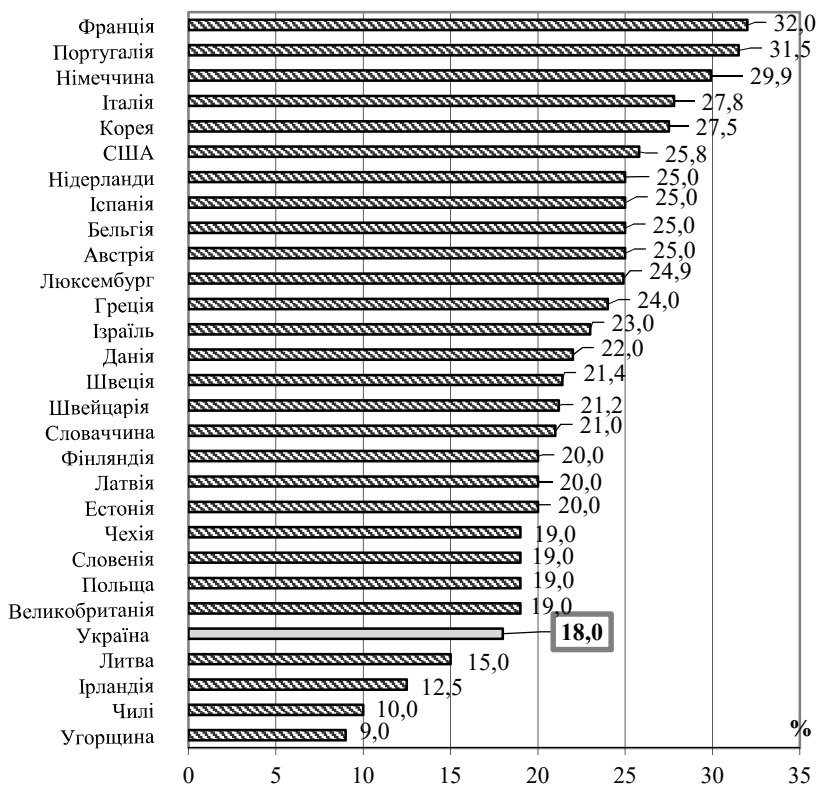


Рис. 2.7. Ставка податку на прибуток у 2020 р.
Джерело: побудовано автором на основі [311]

Також за податком на прибуток серйозним недоліком в Україні є незрозуміла і непрозора практика надання пільг. Наприклад, у фінансовій сфері сума пільг перевищує навіть суму сплаченого податку. Готелі і ресторани теж отримували пільг більше, ніж сектори промисловості. Внаслідок цього податкове навантаження за податком на прибуток на різні сектори економіки вкрай нерівномірне і коливається від 4% для сільського господарства до 19% – для багатьох галузей промисловості.

Різні країни використовують різні інструменти податкового регулювання при справлянні податку на прибуток, найпоширеніші з них зведено в табл. 2.3 як бачимо, до них віднесено:

1) зменшення ставки податку (12 країн із 16) та впровадження додаткової ставки (в 3 країнах із 16) для великих прибуткових компаній;

2) стимулювання інвестицій та інновацій за допомогою інвестиційних податкових кредитів та знижок (10 країн із 16);

3) підтримка фінансового стану підприємств, стимулювання виробництва і прискорена амортизація (5 країн з 16);

4) стимулювання ефективної зайнятості населення (4 країни із 16), за допомогою зменшення бази оподаткування на суму витрат на професійну підготовку або шляхом застосування нижчої ставки податку на прибуток за умови збереження або збільшення кількості працівників підприємства.

На відміну від вітчизняної практики, механізм оподаткування прибутку юридичних осіб у світовій практиці активно використовується для регулювання соціально-економічних процесів. Вдосконалення справляння податку на прибуток в Україні повинне не тільки враховувати світовий досвід, але й особливості вітчизняної економіки.

Таблиця 2.3

Інструменти податкового регулювання при оподаткуванні прибутку юридичних осіб [194]

Країни	Заходи					
	Зменш. ставки податку	Додаткова ставка податку	Прискорена амортизація	Підтримка фін.стану підприємств, стимул. виробництва	Стимулювання активної зайнятості	Стимулювання інвестицій та інновацій
Німеччина	+		+		+	+
Австрія			+			+
Франція				+		+
Італія	+	+		+		+
Швеція	+					
Чехія	+					
Словенія	+				+	+
Греція	+	+				
Португалія	+	+				+
Іспанія	+		+	+	+	+
Естонія	+					
Польща			+			+
Японія	+					
Великобританія	+					+
США	+		+	+	+	
Австралія				+		+
Україна	+				+	

Доцільним, на наш погляд, є застосування таких заходів: передбачити стимулюючі важелі оподаткування прибутку для підприємств малого та середнього бізнесу; здійснювати податкове стимулювання інноваційно-інвестиційних процесів; передбачити стимули із сплати податку на прибуток, шляхом зменшення ставки податку на прибуток на 5% для малих підприємств, які зберігають або збільшують кількість найманих працівників, за умови забезпечення рівня нарахованої заробітної плати працівникам не нижче від середньої за галузями; покращити контрольну діяльність податкових органів за сплатою податку на прибуток.

Тож, як бачимо, важливим інструментом державного регулювання, який непрямо але суттєво впливає на величину трудових доходів найманих працівників є податки. В ідеалі податкове регулювання трудових доходів має бути побудоване таким чином, щоб воно, з одного боку, стримувало надмірно високі доходи, а з іншого – не послаблювало мотивацію до праці. Для цього важливе значення має перехід від фіскальної до стимулюючої податкової політики й забезпечення стабільності нормативної бази.

Отже, важливе соціально-економічне значення трудових доходів обумовлює необхідність державного впливу на механізм їх формування та розподілу оскільки негативні тенденції у цій сфері можуть призвести до деструктивних економічних (зниження продуктивності праці) та соціальних (надмірна диференціація доходів найманих працівників, соціальні конфлікти різних масштабів) наслідків. При цьому, основними об'єкти державного регулювання сфери розподілу суспільного продукту між усіма учасниками його виробництва, є загальнодержавний рівень мінімальної заробітної плати, ставки податків та ставки соціальних внесків.

2.2. Інституційне забезпечення соціального діалогу з приводу справедливого розподілу доходів у соціально-трудої сфері

Інститут соціального діалогу (СД) почав формуватися наприкінці ХІХ на початку ХХ століття, коли класові протиріччя у капіталістичних країнах досягли межі. Саме тоді виникає потреба узгодження інтересів конфронтуючих сторін, досягнення ними компромісу та укладання своєрідного суспільного договору. Певним чином це було зумовлено і активним розвитком та становленням представницьких органів працівників (профспілок, політичних партій), котрі почали ефективно використовувати інструменти організованих форм соціальної боротьби (страйками, протестними акціями) для тиску на підприємців. Відтак, чисто економічна раціональність функціонування економіки була модифікована соціальними чинниками, що призвело до розуміння соціального спокою як найбільш бажаного стану відносин між роботодавцями та працівниками, а досягнення компромісу, шляхом ведення переговорів та укладання договорів, було визнано основним засобом гарантування цього стану [50].

Відтоді соціально-трудої відносини рухалась в сторону формування моделі, яку в скандинавських країнах називають неогоціаційною (договірною, від. англ. *negotiate* – вести переговори, домовлятись). Основною її метою являється формування базових умов трудових відносин, в тому числі ціни праці, шляхом досягнення порозуміння соціальних партнерів і відтак збереження злагоди в суспільстві. Дана модель регулювання СТВ, уже настільки закріпилася в суспільній культурі скандинавських країн, що норвезькі науковці Клаус Нільсен та Уве К. Педерсен відмітити поступове заміщення механізмів ринкового регулювання механізмами інституційних переговорів на різних рівнях економіки [369].

Значний вплив на становлення соціального діалогу зробила Міжнародна організація праці, в тому числі шляхом розробки правових засад його функціонування. До основних документів в цьому напрямку відносяться:

- 1) Конвенція МОП № 87 про свободу асоціації та захист

права на організацію 1948 р. [305], що:

- закріплює право працівників та роботодавців створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації (ст. 2) з єдиним обмеженням – відповідні організації повинні діяти на умовах законності (ст. 8);

- закріплює обов'язок державної влади утримуватись від втручання у діяльність відповідних організацій працівників та роботодавців (ст. 3), у тому числі здійснювати їх розпуск або тимчасову заборону в адміністративному порядку (ст. 4);

2) Конвенція № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів 1949 р. [304], що:

- гарантує для працівників захист від дискримінації за ознакою належності до профспілок (ст. 1);

- деталізує гарантії заборони втручання держави в діяльність організацій працівників та роботодавців (ст. 2);

- закладає правові основи здійснення соціального діалогу для регламентації СТВ, шляхом здійснення заходів для заохочення та сприяння використанню процедури ведення колективних переговорів між організаціями працівників та роботодавців (ст. 4).

МОП наголошує на відсутності моделі «соціального діалогу, яка б відповідала всім», яку можна було б легко експортувати з однієї країни в іншу, адже інституційні механізми, правові рамки, традиції та практика соціального діалогу у всьому світі неоднорідні. З огляду на це, будь-яке визначення соціального діалогу має бути достатньо гнучким, щоб включати різні моделі та досвід [289]. Для того, щоб відобразити весь спектр процесів та практик, знайдених у світі, МОП визначає соціальний діалог як «сукупність всіх видів переговорів, консультацій та обміну інформацією між представниками урядів, соціальних партнерів або між соціальними партнерами з питань, що становлять спільний інтерес, пов'язаних з економічною та соціальною політикою» [367].

Водночас в Україні, відповідно до законодавчо закріпленого визначення, соціальний діалог трактується значно вужче, а саме як «процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених

рішень сторонами СД, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин» [180]. Хоча, у ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог» зазначено і інші, окрім колективних переговорів, форми його здійснення, такі як обмін інформацією, консультації та узгоджувальні процедури.

Найважливішою формою соціального діалогу є колективні переговори, які включають переговори між соціальними партнерами щодо умов реалізації праці, в тому числі її оплати, і зазвичай закінчуються підписанням колективної угоди (на макро та мезорівнях) чи укладенням колективного договору на виробничому рівні. Процес колективних переговорів може мати різні форми. У своїй найпростішій формі, як зазначають Уолтон і Маккерсі, колективні переговори часто носять розподільний характер, тобто кожна сторона прагне максимізувати свою частку загальної доступної вартості. Результат розподільного переговорного процесу неминуче є таким, коли сторона, яка отримує найбільший шматок пирога, як би робить це за рахунок іншої сторони (іншими словами, ситуація «win-loss») [417]. Однак зі зміцненням довіри та зміцненням виробничих відносин сторони можуть замість цього брати участь у «інтегративних» переговорах, вивчаючи всі доступні ресурси для задоволення своїх інтересів. В такому випадку результат буде таким, що розширює розмір пирога та простір для потенційних компромісів (ситуація «win-win»). Результатом інтегративних домовленостей є унікальні для підприємства, галузі або країни угоди [417].

Колективні переговори проходять на декількох рівнях, а саме на національному (міжгалузевому) рівні, галузевому рівні та на рівні підприємства (виробничому). У таблиці 2.4 представлена географія рівня проведення колективних переговорів з питань розподілу доходів. Як бачимо, домінуючими є багаторівневі колективні переговори, тобто ті, які відбуваються на декількох рівнях (з варіаціями в різних країнах). При цьому, найбільш розвиненими є галузевий та виробничий рівень.

Таблиця 2.4

Рівень колективних переговорів щодо оплати праці в країнах світу [301]

Країна	Рівень			Країна	Рівень		
	міжгалузевий (національний)	галузевий	виробничий		міжгалузевий (національний)	галузевий	виробничий
Австралія	–	XXX	X	Латвія	–	–	XXX
Австрія	–	XXX	X	Литва	–	–	XXX
Бельгія	XXX	X	X	Люксембург	–	XX	XX
Бразилія	–	XXX	X	Мальта	–	–	XXX
Болгарія	–	XXX	X	Мальта	–	–	XXX
Канада	–	–	XXX	Мексика	XX	XX	XXX
Чилі	–	–	XXX	Нідерланди	–	XXX	X
Китай	–	X	XXX	Нова Зеландія	–	–	XXX
Кіпр	–	XXX	X	Норвегія	XX	XX	X
Чехія	–	XXX	X	Філіппіни	–	–	XXX
Данія	XX	XX	X	Польща	–	–	XXX
Естонія	–	–	XXX	Португалія	–	XXX	X
Фінляндія	XX	XX	X	Португалія	–	XXX	X
Франція	X	X	XXX	Росія	X	XX	X
Німеччина	–	XXX	X	Сінгапур	–	–	XXX
Греція	X	XXX	X	Словаччина	–	–	XXX
Угорщина	–	XXX	X	Словенія	X	XXX	–
Індія	–	XX	XXX	Півд. Африка	–	XXX	X
Індонезія	–	–	XXX	Іспанія	–	XXX	X
Ірландія	XXX	X	X	Швеція	–	XXX	X
Ізраїль	–	XXX	X	Швейцарія	–	XXX	X
Італія	–	XXX	X	Туреччина	–	–	XXX
Японія	–	–	XXX	Великобританія	–	X	XXX
Республіка Корея	–	X	XXX	США	–	–	XXX

Примітка: X – діючий рівень переговорів про оплату праці; XX – високий, але не домінуючий рівень переговорів про оплату праці; XXX – домінуючий рівень переговорів про оплату праці.

З огляду на рівень колективних переговорів та централізацію переговорного процесу, в інформаційному довіднику UEAPME «Національні системи соціального діалогу в

ЄС», виділено п'ять моделей соціального діалогу [366]:

а) неформальну – є некоординованою та децентралізованою, угоди укладаються насамперед на рівні підприємства (як у Великобританії);

б) скандинавську – характеризується мінімальним втручанням держави та культурою консенсусу між соціальними партнерами;

в) латинську – домінують законодавчі рамки тристороннього узгодження та обмежена автономія соціальних партнерів для двосторонніх переговорів;

г) центральноєвропейська – характеризується сильною автономною двосторонньою співпрацею;

е) модель Бенілюксу – поєднує двосторонні та тристоронні переговори, статутну базу та центральні угоди.

Основна потенційна вигода від соціального діалогу як інструменту управління розподільчими відносинами полягає в тому, що він може допомогти у вирішенні конфліктів шляхом пошуку компромісних та взаємовигідних рішень. Відтак саме колективно-договірне регулювання покликано заложити передумови справедливого та ефективного розподілу доходів. На даний час, договірне регулювання здійснюється на основі систем угод, які укладаються відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» [176] на чотирьох рівнях. Перелік питань, що стосуються розподілу доходів і охоплені договірним регулюванням наведено в табл. 2.5.

В Законі України «Про колективні договори і угоди» не передбачено норми обов'язковості укладання колективних договорів, тож на даний час рішення про його укладання приймається за бажанням хоча б однієї зі сторін соціального партнерства: власника або трудового колективу підприємства. Відтак, для ефективного регулювання розподільчих відносин на локальному рівні необхідно в обов'язковому порядку закріпити укладання колективного договору у якому чітко описати механізм розподілу новоствореної вартості спочатку між соціальними партнерами, а тоді безпосередньо між найманими працівниками.

Таблиця 2.5

Питання розподілу доходів у колективних угодах та договорах на різних рівнях СД [176]

<i>Рівень</i>	<i>Угоди</i>	<i>Сфера регулювання</i>
1	2	3
Національний	Генеральна угода	<ul style="list-style-type: none"> ▪ мінімальні соціальні гарантії оплати праці; ▪ розмір прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів; ▪ принципи і норми соціального страхування; ▪ умови зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці; ▪ забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, заборона дискримінації
Територіальний	Територіальна угода	<ul style="list-style-type: none"> ▪ норми соціального захисту найманих працівників територіальних підприємств; ▪ встановлення на певній території мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг вищих порівняно з генеральною угодою
Галузевий	Галузева угода	<ul style="list-style-type: none"> ▪ встановлення для підприємств галузі мінімальних гарантій зарплати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки з урахуванням специфіки умов праці; ▪ встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; ▪ встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг; ▪ забезпечення житлово-побутового, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку для працівників галузі; ▪ умови зростання фондів оплати праці; ▪ забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, заборона дискримінації

продовження табл. 2.5

1	2	3
Локальний (рівень підприємства)	Колективний договір	<ul style="list-style-type: none"> ▪ встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); ▪ умови регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; ▪ встановлення гарантій, компенсацій, пільг; ▪ участь трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства; ▪ забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; ▪ забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, заборона дискримінації

В Законі України «Про колективні договори і угоди» не передбачено норми обов'язковості укладання колективних договорів, тож на даний час рішення про його укладання приймається за бажанням хоча б однієї зі сторін соціального партнерства: власника або трудового колективу підприємства. Відтак, для ефективного регулювання розподільчих відносин на локальному рівні необхідно в обов'язковому порядку закріпити укладання колективного договору у якому чітко описати механізм розподілу новоствореної вартості спочатку між соціальними партнерами, а тоді безпосередньо між найманими працівниками.

Крім того, Законом України «Про колективні договори і угоди» потрібно визначити перелік питань, які регулюватимуться колективними договорами та угодами відповідного рівня. У даному законі необхідно передбачити обов'язкове встановлення розміру частки фонду персоналу (ФП) – суми загальних витрат на найманих працівників, при укладанні угод різних рівнів, а також навести модель його формування (табл. 2.6). Там же варто передбачити введення коефіцієнтів коригування підприємницьких доходів з капіталу на галузевому та/чи територіальному рівні. За допомогою даних коефіцієнтів можна регулювати міру заохочення (доходи з капіталу) інвесторів і таким чином – розвиток певної галузі та/чи регіону [216].

До інституційного забезпечення трудових відносин належить нормативно-правове (насамперед, законодавче) та організаційне – тобто оформлення соціальних інституцій (структур), що є їх учасниками (сторонами).

За роки незалежності в Україні було сформовано правові засади організаційного оформлення вітчизняної системи соціального діалогу. Зокрема, гарантії інституту соціального діалогу визначені основним законодавчим актом держави – Конституцією України (ст. 36 закріплене право громадян України на свободу та право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів, а ст. 44 – право працівників на страйк для захисту цих прав та інтересів).

Таблиця 2.6

Доповнення з питання розподілу доходів до ЗУ «Про колективні договори і угоди» [216]

Угоди	Сфера регулювання
Генеральна угода (ст. 8)	<p>Регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин щодо:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ встановлення моделі розподілу доданої вартості (ДВ) між найманими працівниками (ФП – фонд персоналу), власниками бізнесу (ФК – фонд капіталу) та державою (F – податки): $ДВ = ФП + ФК + F$ $ДВ - П = ФП + r (Кос + Коб)$ <p><i>де Кос – споживання (зношення) основного капіталу; Коб – оборотні засоби; r – рентабельність продукції.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ встановлення нижньої межі фонду персоналу (відповідно до розміру мінімальної зарплати) у доданій вартості на підприємствах України
Галузева угода (ст. 8)	<p>Регулювання галузевих норм щодо:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ встановлення для підприємств галузі (підгалузі) коригуючого коефіцієнта (k_1) в моделі розподілу доданої вартості $ДВ - F = ФП + k_1 \times ФК$
Територіальна угода (ст. 8)	<p>Регулювання територіальних норм щодо:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ встановлення для підприємств регіону коригуючого коефіцієнта (k_2) в моделі розподілу ДВ: $ДВ - F = ФП + k_2 \times ФК$
Колективний договір (ст. 7)	<p>Регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин на підприємстві щодо:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ структури фонду персоналу, а саме визначення часток його складових: фонду оплати праці (ФОП), фонду розвитку персонал (ФРП) та резервного фонду (ФР); ▪ механізму розподілу фонду оплати праці; ▪ механізму розподілу фонду розвитку персонал, що включає витрати на додаткове стимулювання працівників понад ФОП; ▪ механізму розподілу резервного фонду, що акумулює кошти за певний період для гарантування отримання працівниками заробітної плати у випадку скрутного фінансового стану підприємства.

До нормативно-правової бази з питань закріплення та розвитку соціального діалогу відносяться:

- 1) Закон України «Про соціальний діалог в Україні»;
- 2) Закон України «Про колективні договори і угоди»;
- 3) Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»;
- 4) Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»
- 5) Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»;
- 6) Закони України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням»;
- 7) Закон України «Про Кабінет Міністрів України» (ст. 20);
- 8) Закон України «Про центральні органи виконавчої влади» (ст. 7);
- 9) Закон України «Про місцеві державні адміністрації» (ст. 37);
- 10) Указ Президента України «Про Національну тристоронню соціально-економічну раду»;
- 11) Указ Президента України «Про утворення Національної служби посередництва і примирення»;
- 12) Наказ Національної служби посередництва і примирення «Про затвердження Порядку оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців»;
- 13) Постанова КМУ «Про забезпечення Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів»;
- 14) Постанова КМУ «Про забезпечення участі

громадськості у формуванні та реалізації державної політики»;

15) Постанова КМУ «Про забезпечення Регламенту Кабінету Міністрів України», яким передбачено залучення соціальних партнерів до прийняття рішень з питань, що стосуються формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин;

16) Постанова КМУ «Про затвердження Положення про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств, інших органів виконавчої влади», за якою міністерства, інші центральні органи виконавчої влади в обов'язковому порядку надсилають на погодження проекти нормативно-правових актів з питань, що стосуються формування та реалізації соціальної і економічної політики, регулювання соціальних, економічних і трудових відносин.

Варто відмітити, що дане законодавче забезпечення інституту соціального діалогу розроблялося на основі стандартів ООН та рекомендацій МОП, з врахуванням ратифікованих Україною Європейської соціальної хартії та конвенцій МОП, зокрема:

✓ Конвенції № 154 – Про сприяння колективним переговорам;

✓ Конвенції № 98 – Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів;

✓ Конвенції № 87 – Про свободу асоціації та захист права на організацію;

✓ Конвенції № 144 – Тресторонні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм;

✓ Рекомендацій № 163 щодо сприяння колективним переговорам;

✓ Рекомендацій № 94 щодо консультацій та співробітництва між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства;

✓ Рекомендацій № 113 щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та в національному масштабі;

✓ Рекомендацій № 92 щодо добровільного примирення та арбітражу;

✓ Рекомендацій № 152 щодо процедури тристоронніх консультацій для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм та національним заходам, що стосуються діяльності Міжнародної організації праці.

Інституційні рамки соціального діалогу відрізняються від країни до країни. Коли мова йде про структури національного тристороннього діалогу, у деяких країнах існують спеціальні інституції для узгодження політики, наприклад економічних та соціальних рад. Консультації із соціальними партнерами в рамках цих форумів можуть бути юридичним обов'язком уряду (як це відбувається у Франції), або просто базуватися на неформальному підході (як в Австрії). В інших країнах, де немає спеціальних інституційних структур, можна підписувати національні угоди на спеціальній основі, але це залежить від готовності уряду до діалогу (в Італії, Іспанії чи Німеччині). Однак у всіх випадках установи можуть служити основою для підтримки соціального діалогу, але вони не є гарантією того, що діалог дійсно ефективно працюватиме, оскільки для цього необхідно взяти на себе зобов'язання всіх залучених сторін.

Структура соціального діалогу в Україні представлена учасниками, серед яких вирізняють ряд сторін і суб'єктів соціального діалогу. Сторонами соціального діалогу виступають роботодавець, найманий працівник і держава як носії первинного права. Суб'єктами соціального діалогу є носії як первинного, так і делегованого права у сфері соціально-трудова та соціально-економічних відносин.

Загалом суб'єктна сторона інституту СД включає 5 груп суб'єктів, а саме:

1) найманих працівників, роботодавців та державу, як первинних носіїв прав та інтересів;

2) представницькі організації та їх органи (об'єднання роботодавців, об'єднання найманих працівників, органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування);

3) спеціалізовані органи соціального (соціально-економічні ради та подібні до них інституції на різних рівнях);

4) органи, які попереджають загострення СТВ та усувають наслідки можливих трудових спорів (примирні, посередницькі структури, незалежні експерти, арбітри та інші інформаційні, консультативні формування);

5) спільні фонди (соціального страхування, соціального розвитку та ін.).

Процес формування представницьких структур сторін СД – професійних спілок та об'єднань роботодавців всеукраїнського, регіонального та галузевого рівнів, а також його тристоронніх органів (за участю уряду) відбувався впродовж 1991–2012 рр. Саме в цей час було прийнято Закони України «Про професійні спілки України, їх права та гарантії діяльності» (1999 р.), «Про організації роботодавців» (2001 р.) та «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права та гарантії їх діяльності» (2012 р.), котрими визначено їх статус, основні права і повноваження, особливості правового регулювання, окреслено основні завдання та мету діяльності, засади створення та діяльності, а також основні принципи та механізм взаємодії соціальних партнерів в процесі реалізації соціального діалогу.

Варто відмітити, що представницькі організації найманих працівників та роботодавців у системі соціального діалогу мають спільні риси [153]:

- незалежне, автономне становище щодо держави і об'єднань представників іншої сторони;
- відповідальність за здійснювані дії перед своїми членами;
- відстоювання загальних інтересів незалежно від галузевої належності або інших ознак.

Відносно третьої сторони СД – держави, то її участь у системі соціального діалогу має багатогранний характер: держава наділена законодавчими, правоохоронними та загальноекономічними правами і ресурсами, виступає як законодавець, гарант прав працівників та роботодавців, арбітр, контролер. Разом з цим як найбільший власник і роботодавець держава через органи виконавчої влади та місцевого самоврядування виступає в ролі рівноправної сторони в переговорах з регулювання соціально-трудових відносин та укладення угод з іншими сторонами соціального діалогу [154].

Що стосується спеціалізованих та інших суб'єктів СД, то початком їх становлення можна вважати створення в 1991 р. Українського координаційного комітету сприяння зайнятості населення, до складу якого увійшли представники профспілок, органів державного управління, власників підприємств або уповноважених ними органів, підприємців. Через два роки при Президентові України було створено Національну раду соціального партнерства, як консультативно-дорадчий орган, для узгодження інтересів найманих працівників, роботодавців і держави. Однак, у 2005 р. вона була ліквідована і натомість утворена Національна тристороння соціально-економічна рада, до складу якої наразі входять територіальні тристоронні соціально-економічні ради. Крім того, у 1998 р. розпочала функціонувати Національна служба посередництва і примирення – постійно діючий державний орган для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів). А після запровадження в Україні загальнообов'язкового державного соціального страхування, на тристоронній основі було утворено правління та наглядові ради по кожному виду страхування.

Інтеграція України у світовий соціально-економічний простір вимагає від нашої держави виконання певних умов відповідності міжнародними нормам і стандартам розвитку суспільства. До таких умов, беззаперечно, належить успішне впровадження СД. Зокрема навіть до пріоритетів закріплених Програмою співробітництва між Міністерством соціальної політики України, соціальними партнерами та МОП «Гідна праця для України» на 2020–2024 рр. відноситься удосконалення соціального діалогу [186]. Тож на сьогодні надзвичайно актуальним є питання дослідження факторів, що сприяють чи перешкоджають розвитку СД.

Проаналізувавши передумови формування соціального діалогу в Україні, можна виділити чинники, що призводять до зниження його ефективності (рис. 2.8) [79].

Детальний огляд даних чинників продемонстрував нагальність питання нормативно-правового забезпечення СД. Насамперед це пов'язано, з недосконалою законодавчою базою (зокрема, щодо відповідальності за несвоєчасну виплату

заробітної плати та накопичення зарплатних боргів), застарілими соціальними стандартами. При цьому відсутність дієвої системи стимулювання СД, однозначно не сприяє його просуванню та розвитку. Чинне нормативне «поле» соціального діалогу, по суті, не мотивує ані роботодавців, ані організації, що захищають права найманих працівників відповідально ставитись до виконання взятих на себе зобов'язань. Відсутні реальні санкції за невиконання угод на національному, регіональному та галузевому рівнях. Самоорганізація громадянського сектору часто спрямовується за принципом «згори донизу». Такі інституції контролюються «зверху» ініціаторами їх утворення з єдиною метою – відстоювати інтереси «господарів».

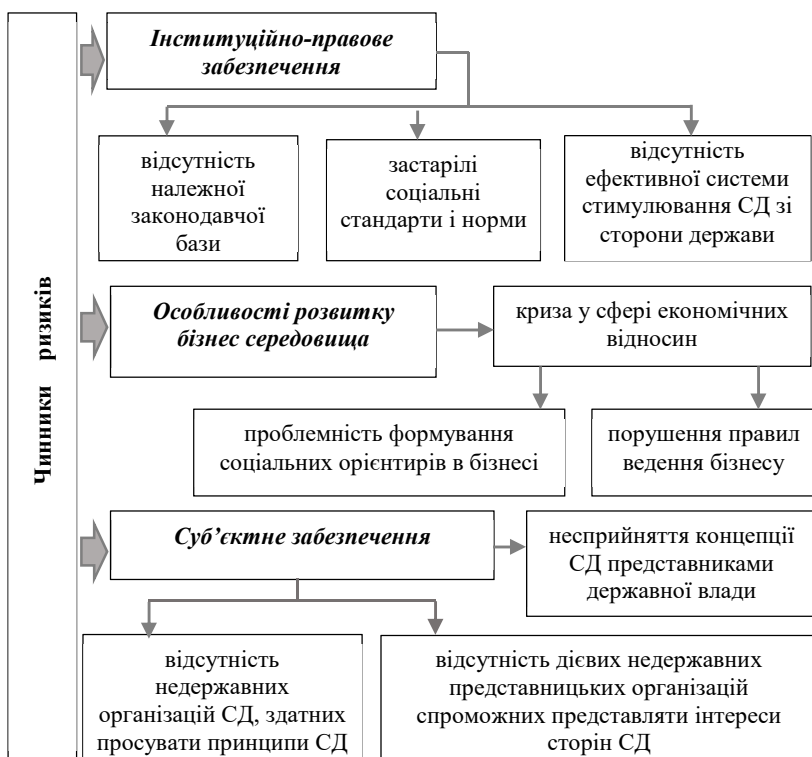


Рис. 2.8. Чинники ризиків ефективності СД в розподільчих відносинах
Джерело: розроблено автором на основі [79]

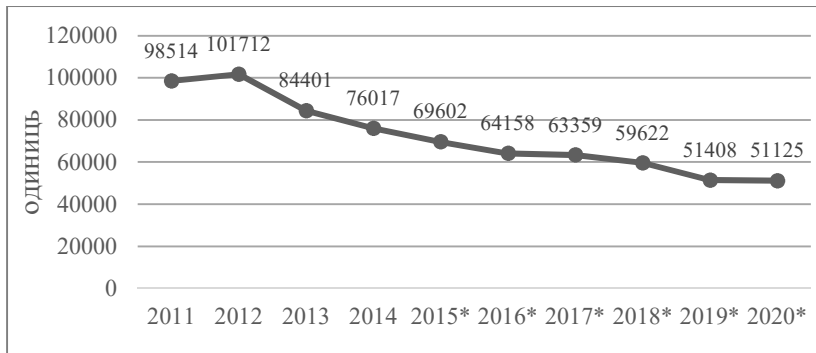
Відтак необхідно створювати сприятливі умови для зменшення дефіциту реальної («знизу догори») самоорганізації, тобто самоорганізації соціально активних громадян (підприємців, найманих працівників тощо). Подібна модель самоорганізації вимагає наявності реально функціонуючих інституцій, які забезпечують можливості для реалізації прав та інтересів її учасників [130].

Друга група проблем виникає безпосередньо у бізнес середовищі і пов'язана із кризовими явищами у економічних відносинах, зумовлених дворічною пандемією та воєнними діями на території України. При цьому, до негативних наслідків економічної кризи можна віднести недобросовісну конкуренцію та зменшення стимулів до формування соціальних орієнтирів у економічній сфері [223].

Як бачимо, третя група перешкод стосується суб'єктної сторони інституту СД, а саме відсутності впливових недержавних організацій, здатних як просувати принципи СД, так і представляти інтереси сторін СД задля досягнення компромісу та вирішення спорів у різних сферах діяльності. Крім того, проблемою є несприйняття більшістю представників державної влади, тобто третьою стороною, самої концепції соціального діалогу. Це призводить до того, що держава часто ігнорує думку соціальних партнерів і нав'язує жорстку політику, яка призводить до негативних наслідків. Прикладом цього може бути ситуація, неспроможності реалізація завищених зобов'язань щодо оплати праці вчителів через відсутність реальних джерел фінансування (на що вказували роботодавці та профспілки), що спровокувала вимогу уряду оптимізувати кількість персоналу та навчальних закладів. Крім того, відсутність консультацій з науковим співтовариством лише погіршило ситуацію, оскільки запропонований необґрунтований підхід до диференціації заробітної плати лише загострив проблему плинності висококваліфікованих кадрів [312].

Дослідження розвиненості колективних переговорів та закріплення їх результатів у відповідних угодах і договорах певною мірою окреслює рівень реалізації потенціалу соціальної самоорганізації найманих працівників та роботодавців. Тож

проаналізувавши динаміку укладених колективних договорів в Україні (рис. 2.9), можна побачити, що їх кількість щороку зменшується, і якщо у 2012 р. було укладено та зареєстровано 98,5 тисяч колективних договорів, то в 2020 р. майже вдвічі менше.



**Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м.Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях*

Рис. 2.9. Динаміка укладених колективних договорів в Україні (станом на 31 грудня відповідного року) [214]

Однією із причин такої ситуації є те, що соціальний діалог являється досить складним процесом і для забезпечення його ефективності мають бути наявні певні умови, а саме:

- 1) сильні, незалежні організації працівників та роботодавців з технічними можливостями та доступом до відповідної інформації для участі у СД;
- 2) політична воля та зобов'язання вести СД від усіх сторін;
- 3) повага до основних прав свободи асоціацій та колективних переговорів;
- 4) інституційна підтримка [337].

Нажаль, в Україні є досить серйозні проблеми щодо забезпечення зазначених умов і значною мірою це зумовлено загостренням суперечностей у відносинах між учасниками СД – державою, роботодавцями і профспілками. Зокрема, роботодавці прагнуть максимально використати можливості та вигоди, пов'язані з цифровізацією та пандемією за рахунок оптимізації

чисельності персоналу, використання нових форм зайнятості, скорочення податкових платежів. Водночас держава, через значну забюрократизованість, не поспішає реагувати на нові виклики в трудовій сфері і вирішує питання в міру їх надходження. Що стосується вітчизняних профспілок, то вони до сих пір не переорієнтувалися на захист трудових прав в «новій нормальності» та практично залишаються поза цим процесом. Як наслідок, простежується низький рівень довіри суспільства до діяльності профспілок, що негативно відображається на їх кількості і на чисельності їх членів. Зокрема, найбільше профспілкове об'єднання України – Федерація профспілок України з 1990 р. до 2017 р. втратила близько 77% своїх членів – їх чисельність скоротилась з 26 млн. до 6,02 млн. Частка офіційно зайнятого населення в усіх репрезентативних профспілках країни становить близько 45% [6].

За даними дослідження, проведеного Інститутом соціології НАН України, 2/3 респондентів, які взяли участь в опитуванні, відповіли, що на їхніх підприємствах є профспілки (65%), майже третина опитаних (30%) зазначили, що у них на роботі профспілок немає. Проте лише чверть 1/4 працівників відзначили істотний вплив профспілки на покращення середовища праці. Тобто, навіть якщо на підприємстві і є профспілкова організація, то це не означає, що вона активно працює захищаючи права своїх членів [6].

В масовій свідомості населення України ставлення до профспілок як сторони соціального діалогу, яка покликана захищати колективні права та інтереси найманих працівників, є неоднозначним, суперечливим, тому і рівень довіри до профспілок з боку населення залишається стабільно низьким. Зокрема, за результатами всеукраїнських досліджень, проведених Фондом «Демократичні ініціативи ім. Ілька Кучеріва» спільно з соціологічною службою Центру Разумкова у 2017 р. сумарний показник довіри становив 21,7% (повністю довіряють + скоріше довіряють), а сумарний показник недовіри профспілкам дорівнював 50,3%, при цьому лише 14% опитаних було відомо про існування незалежних профспілок в Україні [143].

Динаміка рівня довіри/недовіри до профспілок впродовж 2010–2019 років проілюстровано на рис. 2.10. Тож, як бачимо, характерною рисою ставлення населення країни до профспілок є тенденція посилення недовіри щодо їх діяльності, адже якщо у 2010 році «зовсім та переважно не довіряли профспілкам» 43,4% респондентів, то у 2019 році їх чисельність зросла і становила 57,5%.

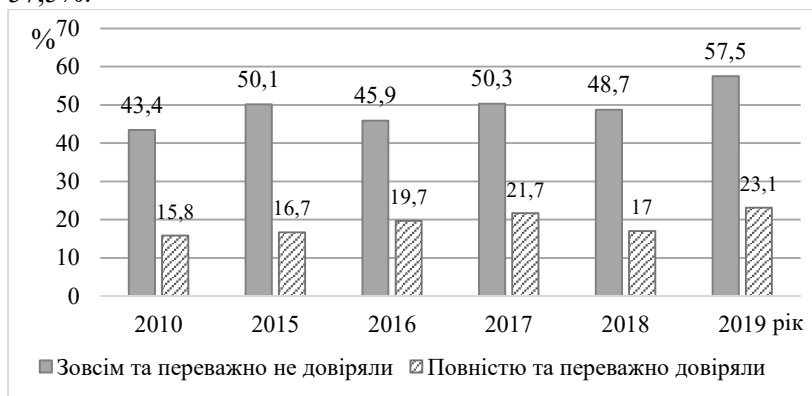


Рис. 2.10. Рівень довіри/недовіри до профспілок з боку населення України [6]

Така ситуація має відчутні негативні наслідки – адже у випадку, коли довіра падає нижче критичного рівня, механізми суспільного управління і регулювання пробуксовують, здатність приймати та ухвалювати дієві управлінські рішення мінімізується, що призводить до фактичної неможливості ефективного соціального діалогу [130].

Загалом усі причини скорочення участі у профспілкових організаціях можна поділити на об'єктивні та суб'єктивні (рис. 2.11). До перших належать зміни, що відбувається в економічній структурі та перерозподіл працюючого населення за видами і формами економічної діяльності. Зокрема, зростання частки малих і середніх підприємств, а також фізичних осіб суб'єктів підприємницької діяльності призвело до скорочення чисельності членів профспілок. Крім того вітчизняна економіка характеризується присутністю значної частки неформально зайнятих. Наслідком такої ситуації є наявність найманих

працівників поза членством профспілок.

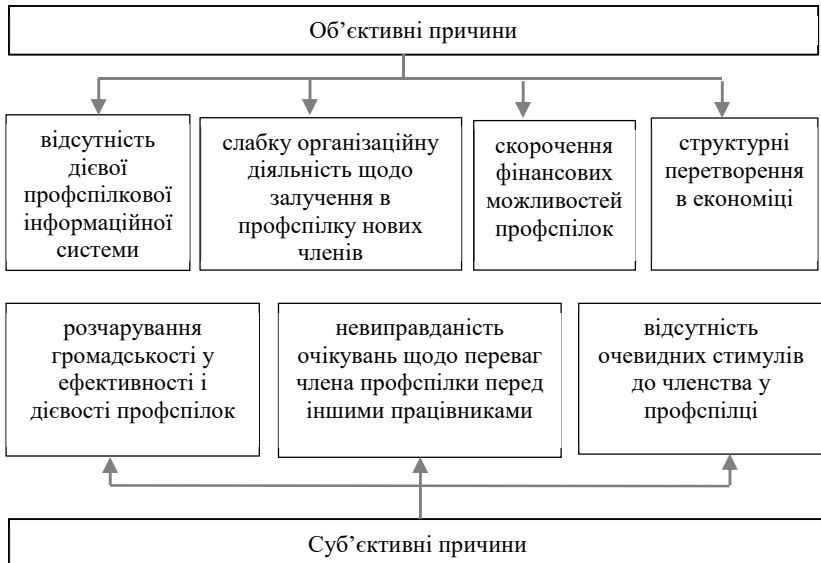


Рис. 2.11. Причини скорочення участі у профспілкових організаціях [214]

Іншим ключовим суб'єктом СД є роботодавці та їхні об'єднання. Мотивація до самоорганізації роботодавців (створення їх об'єднань на різних рівнях) обумовлена, з одного боку, ступенем активності профспілок, а з іншого – економічним станом певної галузі чи регіону. Однак, на сьогодні процеси соціальної самоорганізації роботодавців йдуть повільно, і за оцінками експертів, не більше 20% підприємств і підприємців України є членами організацій роботодавців.

Рядом вчених [12; 374] було визначено чотири основних фактори, що негативно впливають на процес інституціоналізації сторони роботодавців в Україні та їхні можливості:

1. Централізованість та суттєва політизованість процесів створення і діяльності об'єднань роботодавців у зв'язку із контролем представниками політичних сил провідних об'єднань роботодавців. Наслідком є проблеми функціонування сторони роботодавців в рамках СД, а також зменшення довіри всередині

сторони роботодавців (між різними організаціями роботодавців), так і у їх відносинах з соціальними партнерами. Відтак значно скоротилася кількість роботодавців, які делегують свої повноваження всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців, котрі формують їх спільний представницький орган. Впродовж останніх років у Реєстрі профспілок та роботодавців, що пройшли оцінку відповідності критеріям репрезентативності, на національному рівні інтереси роботодавців представляє всього 3 організації, а саме: Всеукраїнське об'єднання організацій роботодавців «Федерація роботодавців України», Всеукраїнське об'єднання організацій роботодавців «Конфедерація роботодавців України», Об'єднання організацій роботодавців України [191].

2. Низький рівень поінформованості та недостатнє усвідомлення підприємцями цілей створення та діяльності об'єднань роботодавців, сприйняття їхньої діяльності як такої, що спрямована лише на захист прав та інтересів підприємців. Наслідком цього є відповідне ставлення до об'єднань роботодавців зі сторони інших соціальних партнерів.

3. Невідповідність законодавства, що регулює діяльність об'єднань роботодавців, сучасним викликам, зокрема неврахування реальної структури підприємств за розміром. Результатом цього є проблема репрезентативності сторони роботодавців, тобто створення та функціонування такого представницького органу, в якому б приватні підприємці та малий бізнес мали б реальні шанси представлення власних інтересів. На даний час, представництво інтересів малого, середнього та великого бізнесу в органах СД від сторони роботодавців є непропорційним. Аналіз складу спільного представницького органу роботодавців починаючи з 2007 року характеризується домінуванням великого бізнесу, тоді як малий бізнес практично позбавлений представництва на національному рівні СД.

4. Несформованість представництва сторони роботодавців на рівні окремих галузей. Зокрема, відповідно до Реєстру, розміщеному на вебсайті Національної служби посередництва та примирення, об'єднання організацій роботодавців на галузевому

рівні мають набагато меншу розгалуженість порівняно з об'єднаннями профспілок (табл. 2.7). Наслідком цього є обмеження сфери СД, пов'язаної із проведенням колективних переговорів та укладанням колективних угод у певних галузях, оскільки відбувається часткова підміна сторони роботодавців урядовою стороною.

Таблиця 2.7

Динаміка представницьких органів найманих працівників та роботодавців на національному та галузевому рівнях

Рік	Національний рівень		Галузевий рівень	
	представницькі органи роботодавців	представницькі органи найманих працівників	представницькі органи роботодавців	представницькі органи найманих працівників
2017	3	26	6	65
2018	3	22	6	65
2020	3	21	5	65
2021	3	22	5	67
2022	3	23	5	68

Джерело: розроблено автором на основі [191]

Вцілому негативна динаміка охоплення роботодавців у СД та слабкі позиції сторона роботодавців у переговорах з урядом призводить до негативних наслідків для бізнесу в контексті розробки та реалізації економічної політики, що в майбутньому негативно відображається і на працівниках.

Експерти МОП звертають увагу на такі недоліки у системі колективно-договірного регулювання та соціального діалогу в Україні, які гальмують процеси соціальної самоорганізації суб'єктів соціального діалогу. Вони стосуються:

- необмеженого строку колективних переговорів, що призводить до затягування процесу укладання колективних угод і фактично безстрокового терміну їх дії;
- незабезпеченості прав фізичних осіб, які використовують найману працю, зокрема на укладання колективних договорів;
- незацікавленості роботодавців у колективно-договірному регулюванні на виробничому, галузевому, територіальному рівнях;
- невизначеність умов дії колективних договорів в разі реорганізації підприємств, припинення діяльності первинної

профспілкової організації.

Варто відмітити, що в Україні також є проблеми з дотриманням основних прав свободи асоціацій. Зокрема, на слуханнях Засідання Комітету ВРУ з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення на тему: «Про стан дотримання в Україні прав профспілок та організацій роботодавців відповідно до Конвенції МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію», обговорювалися недоліки законодавства з питань СД, котре не дозволяє профспілкам та організаціям роботодавців, їх об'єднанням, в повному обсязі реалізувати свої права та статутні завдання на територіальному рівні [247]. У виступах також зверталася увага на недостатньо ефективні механізми контролю з боку державних органів щодо дотримання основних прав і гарантій громадян на свободу об'єднання у профспілки та організації роботодавців, про що свідчить наявність численних скарг від профспілок у Міжнародну організацію праці.

За глобальним індексом дотримання прав працюючих Міжнародної конфедерації профспілок за 2021 рік Україну віднесено до 5 категорії – країн, де відсутні гарантії прав профспілок [334]. В Україні мають місце випадки втручання у статутну діяльність профспілкових організацій роботодавців, органів державної влади, у т. ч. судової, органів місцевого самоврядування, запровадження фінансового контролю за діяльністю профспілок, ускладнення механізмів реєстрації профспілкових організацій, фактичне застосування подвійного оподаткування внесків членів профспілок.

Крім того зафіксовано факти нападів на мирні зібрання профспілок, застосування фізичної сили до профспілкових лідерів, а також заборони роботодавцями членам виборних органів профспілкових організацій та їх повноважним представникам безперешкодно відвідувати підприємства, установи й організації, де працюють їх члени профспілки, перешкоджання новими власниками підприємств створенню профспілок.

Досить цікавими є результати дослідження проведеного на початку 2019 року у рамках реалізації проекту «Сприяння

публічним комунікаціям в діалозі між владою та громадськістю в частині імплементації положень Глави XXI Угоди про Асоціацію в умовах децентралізації». Даний проект було реалізовано ГО «Спілка орендарів і підприємців України» за фінансування Міжнародного фонду «Відродження». Метою дослідження являлося виявлення ключових факторів розвитку СД в Україні, зокрема факторів, що впливають на його ефективність, особливості розвитку на різних рівнях.

Методологія дослідження базувалася на методі опитування експертів, що передбачав оцінку експертами рівня впливу факторів на розвиток соціального діалогу (0 – вплив взагалі відсутній, 5 – вплив максимальний). В рамках проекту було опитано 57 експертів, з них 51% – представники сторін соціального діалогу (12,3% – сторони органів виконавчої влади, 26,3% – сторони роботодавців, 12,3% – профспілкової сторони) і 49% – представники інших зацікавлених сторін у розвитку СД [78].

Усі фактори, що підлягали експертній оцінці, було розділено на чотири групи. До першої групи увійшли фактори пов'язані з відповідальністю, дотриманням зобов'язань, поінформованістю та довірою, до другої – фактори, що визначають можливості та ступінь залученості сторін до СД, до третьої – фактори, пов'язані з нормативним та інституційним забезпеченням СД, до четвертої – фактори, пов'язані з форматом переговорного процесу та укладанням колективних угод та договорів.

Як свідчать результати опитування, наведені на рис. 2.12, експерти не вважають більшість факторів 3 і 4 групи визначальними, за винятком трьох факторів, з середнім балом – 3,5 з 5 можливих. До цих факторів належать наступні: «наявність передбачених законодавством норм, що зобов'язують органи державної влади враховувати рішення, прийняті в рамках СД, їх обов'язковість»; «інституціональна спроможність сторін СД до ведення колективних переговорів»; стан організації переговорного процесу (наявність сучасних комунікацій, дотримання процедур)» [215].

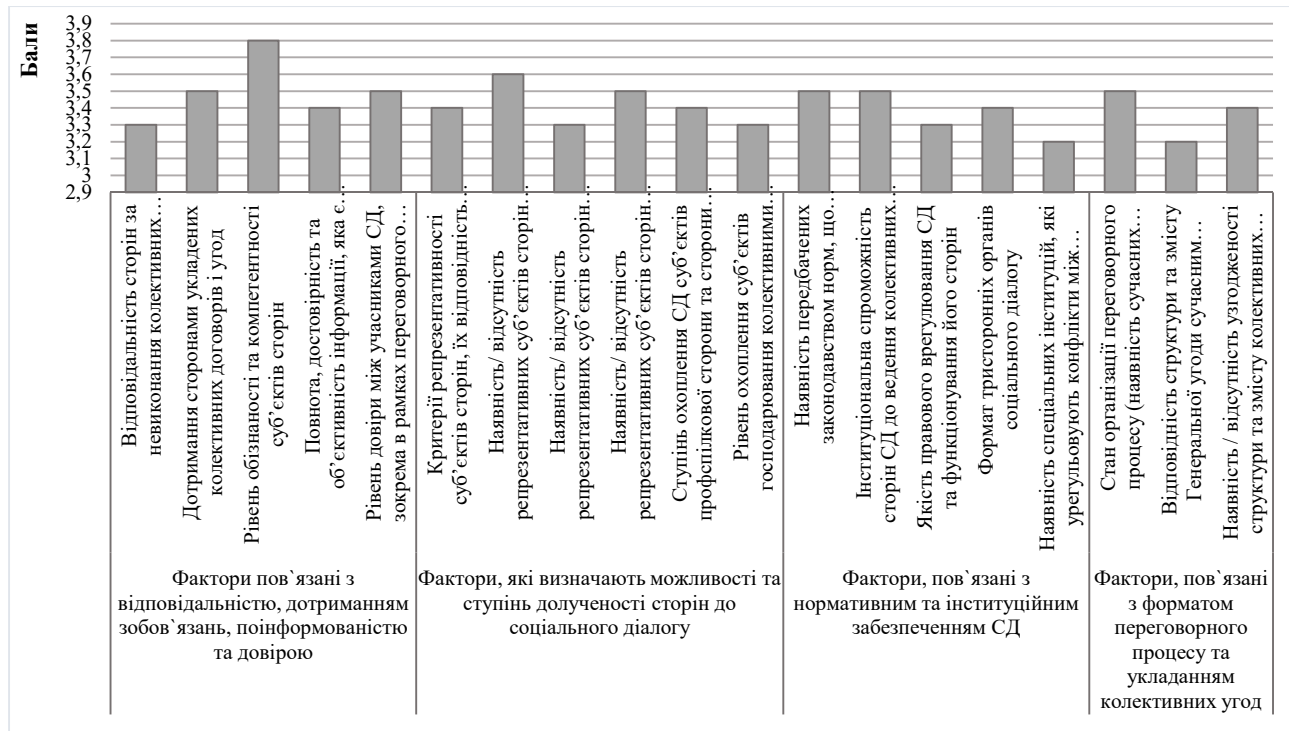


Рис. 2.12. Результати експертного опитування щодо ключових факторів розвитку СД в Україні
 Джерело: розроблено автором на основі [78]

Водночас, майже половину факторів, що входять до 1 і 2 групи було визнано достатньо важливими, такими, що мають значний вплив на розвиток соціального діалогу. Середній бал, присвоєний експертами для даних факторів, знаходився в діапазоні 3,5–3,8 балів. До них, віднесено: «рівень обізнаності та компетентності суб'єктів сторін»; «рівень довіри між учасниками СД, зокрема в рамках переговорного процесу та укладення колективних договорів та угод»; «дотримання сторонами укладених колективних договорів і угод»; «наявність/відсутність репрезентативних суб'єктів сторін роботодавців та профспілок на національному та галузевому рівнях».

Отже, результати аналізу свідчать, що значні проблеми існують не тільки у сфері забезпечення конструктивної взаємодії організацій, що представляють та захищають інтереси найманих працівників та роботодавців, а і в їх становленні в якості реальних суб'єктів СТВ. Отримані дані показують, що працівники слабо обізнані щодо діяльності профспілок та не довіряють їм, і так само роботодавці (особливо в сфері малого та середнього бізнесу) не володіють достовірною інформацією, щодо об'єднань роботодавців та в цілому не прагнуть долучатися до цих структур та брати активну участь в їхній діяльності.

Відтак, особливістю вітчизняної системи СД є низький рівень розвитку його сторін та низька культура соціального діалогу в суспільстві у цілому. Сформована за роки незалежності України інституціональна (формальна і неформальна) система не забезпечує бажаного соціально-економічного ефекту, тобто СД ще не став дієвою складовою економічної та політичної системи суспільства, і наслідок такого стану речей є невисока якість управлінських рішень [153].

Досвід інших країн свідчить, що на сучасному етапі інституціонального розвитку СД усталених форм такого діалогу (переговори, консультації, договори й угоди між класичними соціальними партнерами) вже недостатньо для врегулювання важливих проблем СТВ, особливо у розподільчих відносинах. Поширення набувають нові форми взаємодії, які базуються на використанні цифрових технологій, в тому числі Е-урядуванню, котре є яскравим прикладом, того як діджитал технології

впливають на взаємодію усіх суб'єктів економічних відносин. Адже воно помітно диверсифікує можливості міжвідомчих контактів, зумовлює прозорість процесу ухвалення рішень, дозволяє соціальним партнерам приймати активну участь у соціальних та політичних процесах, а також відкриває доступ до державних інформаційних ресурсів [151]. Отож формування ефективної сучасної системи СД потребує застосування соціально-інноваційного підходу, який повинен поєднувати світовий досвід реалізації соціального діалогу з особливостями розвитку українського суспільства та використовувати потенціалу сучасних цифрових інструментів комунікаційної взаємодії.

2.3. Сучасні інструменти організації комунікацій в системі соціально-трудова відносин та можливості їх використання у розподільчих процесах

Невід'ємною складовою справедливих розподільчих відносин є формування та забезпечення сталих та ефективних комунікацій між ключовими стейкхолдерами в процесі соціального діалогу. При цьому, мотиви участі соціальних партнерів в комунікативному процесі відрізняються: державні органи та інститути часто вступають у процес комунікації для того, щоб проінформувати, переконати інших партнерів у правильності обраного курсу або з метою визначення шляхів його вдосконалення, а основною причиною участі у діалозі з боку найманих працівників та роботодавців є задоволення їх інтересів, щодо максимізації власної вигоди у СТВ, в тому числі розподілі доходів [13].

На думку італійського дослідника П. Мачіні, під комунікаціями варто розуміти «просторово-символічну діяльність суспільства, в межах якої внаслідок соціальної диференціації взаємодіють і вступають у конкуренцію різні системи з метою утвердити свою точку зору з питань, які загалом стосуються суспільного інтересу» [387].

В загальному вигляді інформаційно-комунікативну

діяльність можна представити як процес передачі інформації від джерела до одержувача за допомогою певного каналу, що передбачає наявність «зворотного зв'язку» щодо отримання і засвоєння даної інформації [55]. До складу системи інформаційно-комунікативної взаємодії прийнято включати наступні елементи [252]:

- 1) суб'єкти комунікативного процесу – відправник і одержувач повідомлення (комунікатор і реципієнт);
- 2) засоби комунікації – код, який використовується для передачі інформації в знаковій формі (слова, картини, графіки);
- 3) канали комунікації, якими передається повідомлення від комунікатора до реципієнта (лист, телефон, радіо, телебачення, інтернет);
- 4) предмет комунікації і повідомлення, яке його відображає (стаття, радіопередача, телевізійний сюжет);
- 5) ефекти комунікації – зміни внутрішнього стану суб'єктів комунікативного процесу, наслідки комунікації.

Із системної точки зору комунікаційна стратегія суб'єктів СТВ має включати щонайменше два аспекти – зовнішній (стосується ефективності комунікації з іншими суб'єктами СТВ – наприклад, профспілок з об'єднаннями роботодавців) та внутрішній (стосується ефективності комунікації між структурними елементами однієї із сторін – наприклад, між різними видами профспілкових організацій) [150].

При цьому, у здійсненні соціального діалогу можуть бути задіяні різні види комунікацій [40]:

- ✓ письмові (устава, протоколи, звіти, e-mail) та усні (конференції, семінари, зібрання, наради);
- ✓ формальні (звіти) і неформальні (нотатки, особистісні послання);
- ✓ вертикальні (вгору по ієрархії) і горизонтальні (з рівними за статусом).

На сьогодні, роль комунікацій у забезпеченні здійснення соціального діалогу, незалежно від його форми (обміну інформацією; консультацій; узгоджувальних процедур; колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод) суттєво зростає [40]. Адже саме інформаційно-

комунікативна діяльність дозволяє узгоджувати і об'єднувати цілі соціальних партнерів в єдине ціле, що в результаті призводить до прийняття спільних і взаємоприйнятних рішень. Відтак, функціями інформаційно-комунікативної діяльності у договірному регулюванні розподілу доходів є:

- функція обміну – створення інформаційних каналів та забезпечення ефективного обміну інформацією між соціальними партнерами та громадськістю, а також між собою;

- координуюча – узгодження цілей і завдань діяльності, координації дій;

- креативна – продукування, створення нової інформації в процесі діалогу;

- регулююча – вплив на діяльність державних органів та поведінку найманих працівників і роботодавці, що потрапляють у сферу поширення дії угод (договорів) прийнятих в результаті комунікаційної взаємодії – колективних переговорів;

- стабілізуюча – забезпечення стабільного функціонування системи соціально-трудова відносин;

- мобілізаційна – отримання підтримки і схвалення суспільства з приводу прийнятих політичних (управлінських) рішень;

- інтегруюча – реалізація соціально-економічної політики держави шляхом врахування інтересів усіх соціальних партнерів

- функція соціалізації – підвищення рівня соціально-політичної компетентності громадян [164].

Відповідно до цього, інформаційно-комунікативна взаємодія у процесі реалізації соціального діалогу має базуватися на таких принципах:

- 1) принцип ясності, який передбачає, що комунікація має відбуватися за допомоги зрозумілої мови, знаків, символів і передаватися таким чином, щоб бути однозначно сприйнято одержувачем;

- 2) принцип єдності має на увазі необхідність об'єднання всіх учасників комунікації заради досягнення спільної мети;

- 3) принцип стратегічного управління, який означає необхідність ведення інформативно-комунікативної діяльності з урахуванням стратегічних завдань розвитку суспільства та

держави;

4) принцип регулювання інформаційних потоків, дозволяє відсіяти непотрібну або навіть шкідливу інформацію та довести до реципієнтів ті потоки, які найбільш актуальні і необхідні на даний момент;

5) принцип зворотного зв'язку означає необхідність отримання зворотної інформації з подальшим її використанням під час ухвалення і прийняття управлінських рішень.

6) принцип партнерства означає сприйняття всіх суб'єктів комунікації як рівноправних сторін;

7) принцип верифікації інформації – інформація, яка передається, повинна буде перевіреною;

8) принцип результативності – інформативно-комунікативна діяльність повинна мати мету і сприяти досягненню конкретних результатів.

9) принцип відкритості передбачає забезпечення доступності і зрозумілості інформації, гласності, забезпеченні можливостей для обговорення.

10) принцип самовдосконалення передбачає необхідність постійного вдосконалення інформаційно-комунікативних технологій, які повинні враховувати особливості розвитку сучасних інформаційних технологій, наявні у реципієнтів канали і засоби комунікації, та дійсні практики засвоєння інформації [55].

Структура комунікаційних процесів соціального діалогу складається з наступних компонентів:

- первинна комунікація;
- вторинна комунікація;
- інфраструктурна комунікація.

Первинна комунікація охоплює процес збору інформації про важливі проблемні питання, які збираються та обговорюються на рівні первинних організацій основних учасників соціального діалогу, тобто це первинні комунікативні відносини в рамках організацій роботодавців, профспілок, неформальних комунікативних відносин між основними учасниками СД. На цьому етапі відбувається пошук шляхів вирішення актуальних проблем, котрі згодом виносяться на

спільне обговорення усіх соціальних партнерів з метою пошуку компромісу та вироблення тактики і стратегії концептуального розвитку відносин у трудовій сфері.

Основні засоби та канали в рамках первинної комунікації є достатньо простими, надійними, з низьким рівнем комунікаційних перепон. Здебільшого дані перепони виникають через велику кількість комунікаторів або великі просторові-часові проміжки, які сприяють викривленню змісту в рамках СД. Первинні комунікації здійснюються через діалоги серед представників трудових колективів, діалоги окремих держслужбовців, бесіди окремих роботодавців на теми функціонування певних видів діяльності та соціальної сфери, а також моно комунікації в рамках загальної масової комунікації - виступи на телебаченні, статті в друкованих ЗМІ, дописи в електронних блогах та соціальних мережах, форумах та інтернет-чатах.

Вторинна комунікація передбачає збір пропозицій в рамках соціально- трудових відносин, що виносяться на розгляд усіх або окремих соціальних партнерів. З боку держави та бізнесу вона реалізується під час різних офіційних подій, в тому числі галузевих зборів, заяв офіційних осіб, виступів в органах державної влади та місцевого самоврядування, громадських обговорень та інших офіційних заходах. На рівні вторинної комунікації в рамках СД відбувається процес представлення власних позицій та пропозицій учасниками соціального діалогу на національному, галузевому, територіальному та виробничому рівні.

Водночас інфраструктурна комунікація включає проведення наукового та соціологічного аналізу, фахову оцінку пропозицій учасників соціального діалогу та пошук на її основі альтернатив розвитку соціальної взаємодії між ними. Поширення інформації результатів досліджень, експертиз відбувається в рамках публікацій в пресі, наукових журналах, виступах на науково-практичних конференціях телепередачах і т.д.

Цифрові трансформації вже призвели до фундаментальних якісних і кількісних змін у засобах, каналах, формах та інтенсивності комунікації та фактично сформували принципово

нове інформаційно-комунікаційне середовище взаємодії ключових суб'єктів соціального-економічного розвитку (влади, суспільства, бізнесу) та соціального діалогу [152]. Тому, у сучасний період поширення набувають комунікації за допомогою технічних засобів, інформаційних технологій, які надають можливість швидко отримувати необхідну інформацію, залучати думки експертів та набирати обертів у підтримці та інформуванні соціальних партнерів та громадськості. Особливо дієвим та популярним каналом комунікацій стають соціальні мережі, силу яких можна побачити на прикладі різних громадянських петицій, запитів, інфорграфічних повідомлень. Як відмітив Циліорик С.В. «така ефективність, пов'язана з можливістю залучення великої кількості зацікавлених осіб та технологічною швидкістю поширення» [265].

Цифровізація суспільних процесів, не лише зумовила цілий ряд гострих питань для соціального діалогу на різних рівнях, але і запропонувала новітні цифрові інструменти для більш продуктивної діяльності організацій соціальних партнерів. Відтак, ще у 2016 році на Тристоронньому соціальному саміті, між соціальними партнерами була досягнута домовленість щодо підтримки цифрової трансформації у сфері зайнятості, набуття навичок, регулювання ринку праці, а також організації праці та процедур інформування, консультацій та участі з метою отримання максимальної вигоди для всіх [322]. У 2017 році профспілки на рівні ЄС ухвалили Резолюцію про вирішення нових цифрових викликів у світі праці, де закликали дослідити й обмінятися практиками, щодо способу регулювання соціально-трудовами відносинами та реалізації соціального діалогу в умовах цифровізації [389], адже цифровізація дозволяє зробити соціальний діалог більш ефективним та максимально відкритим, зробивши інформацію доступною для ознайомлення усім потенційним учасникам колективних переговорів.

Відтак, однією з умов налагодження ефективної комунікативної взаємодії у соціально-трудовій сфері та вирішення нагальних питань соціальних партнерів, в тому числі і щодо розподілу доходів, є розвиток відносин у е-форматі. В основі таких відносин лежить нормативно правове забезпечення

взаємодії основних стейкхолдерів СТВ, насамперед внаслідок впровадження е-документообігу. До нормативних актів, що забезпечують в Україні розвиток е-формату діяльності учасників СТВ належать: Конституція України, Цивільний кодекс України, Податковий кодекс України, закони України: «Про інформацію», «Про електронний документ та електронний документообіг», «Про електронний цифровий підпис», «Про захист інформації в автоматизованих системах», «Про захист інформації в інформаційно-комунікаційних системах», «Про державну таємницю», «Про доступ до публічної інформації», «Про захист персональних даних», «Про адміністративні послуги», «Про е-комерцію», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі».

Аналіз Концепції розвитку е-урядування в Україні [181], дозволив виділити ключові заходи уряду, які безпосередньо стосувалися розвитку е-відносин у трудовій сфері:

- запровадження е-договорів;
- заохочення громадян України та бізнесу використовувати е-послуги;
- реалізація принципу «єдиного електронного вікна» через Єдиний портал;
- наповнення єдиного демографічного реєстру та поширення паспортів громадянина у формі ID-карти;
- розвиток наявних та запровадження нових схем і засобів електронної ідентифікації: MobileID, BankID та інших;
- реалізація принципу single-sign-on шляхом упровадження інтегрованої системи електронної ідентифікації;
- розвиток інфраструктури відкритих даних через єдиний державний вебпортал data.gov.ua;
- сприяння розвитку загальнодоступних соціальних, громадських, медійних та комерційних проектів на базі відкритих даних;
- розвиток інституту е-звернень та е-петицій;
- розвиток інструментів е-демократії: відкритий та громадський бюджет, онлайн обговорення проектів нормативних актів;

- запровадження онлайн форм зворотного зв'язку на офіційних вебсайтах органів влади;
- широке залучення громадських організацій та профільних асоціацій до планування розвитку та моніторингу стану розвитку е-урядування.

Впродовж останніх років, відбулося суттєве переформатування державних органів у сервісні служби, формування інформаційного поля для побудови відносин з бізнесом і громадянами. За таких умов розвиток безконтактного формату взаємодії сприяє запобіганню корупції, зменшенню адміністративного навантаження на роботодавців та працівників. До площини практичної реалізації е-відносин в Україні належить започаткування роботи державних вебпорталів, зокрема Єдиного державного вебпорталу відкритих даних (<http://data.gov.ua/>), Єдиного вебпорталу використання публічних коштів (<http://spending.gov.ua/>), Єдиного державного порталу адміністративних послуг (Порталу електронних сервісів Мінекономіки (<https://my.gov.ua/>), Єдиного державного вебпорталу електронних послуг Дія (<https://diia.gov.ua/>) та мобільного додатку «Дія», що належать до екосистеми проекту «Цифрова держава» від Міністерства цифрової трансформації. Також, не можна лишити поза увагою веб-портал електронних послуг Пенсійного фонду України (<http://portal.pfu.gov.ua/>), адже надалі облік трудової діяльності працівника в електронній формі буде здійснюватися шляхом внесення відомостей про його роботу у Державний реєстр застрахованих осіб за допомогою сервісу ПФУ [168].

Ще одним, але не менш важливим, чинником побудови е-відносин у соціально-трудовій сфері є відповідна техніко-технологічна база учасників. На жаль, сьогодні в Україні системні дослідження щодо використання інформаційно-комунікаційних технологій суб'єктами господарювання здійснюються державною статистичною службою за обмеженим комплексом індикаторів. При цьому, дослідження використання ІКТ фізичними особами-підприємцями і просто пересічними громадянами взагалі відсутні [121]. З огляду на це варто було б розширити інформаційну статистичну базу шляхом уведення

показників, що оцінюватимуть передусім: розвиток людського капіталу; готовність громадян, бізнесу і державних органів до використання ІКТ; рівень використання ІКТ у суспільному, комерційному та державному секторах. Наявність таких показників дасть можливість оцінювати та прогнозувати розвиток е-соціально-трудова відносин в Україні, досліджувати їх глобалізаційні процеси та визначати перспективи розвитку і шляхи вдосконалення.

На даний час європейськими організаціями соціальних партнерів, в тій чи іншій мірі, використовується цілий спектр цифрових інструментів у різних напрямках їх діяльності. Розглянемо їх більш детально.

Навчання. Більшість організацій соціальних партнерів (профспілки та об'єднання роботодавців) використовують свої вебсайти та інші електронні платформи для навчання своїх членів. Зокрема, Австрійська сільськогосподарська палата (LKO) на своєму вебсайті пропонує фермерам онлайн-демонстрації та практичний ресурс – сервіс попередження про погоду. Угорський форум співробітництва профспілок (SZEF) пропагує платформи електронного навчання, такі як Moodle, онлайн-курси та серію подкастів про проблеми на робочому місці, використовуючи інструменти віртуального середовища навчання. Датський комерційний союз і Clerical Employees організували для своїх учасників програму курсів з машинного навчання та чат-ботів, щоб допомогти їм краще використовувати цифрові технології. Данська організація роботодавців (TEKNIQ Arbejdsgiverne), прагнучи стати найбільш цифровою організацією роботодавців у Данії, збільшила свою цифрову присутність та розширила пропозицію цифрових курсів, освітніх програм та електронного навчання для своїх членів [402].

Набір нових членів. Для залучення нових учасників у свої ряди соціальні партнери часто використовують власні вебсайти. Наприклад, у Німеччині організації роботодавців, з метою охоплення цільових груп та залучення нових членів, рекламують свої позиції та діяльність у соціальних мережах.

Настанови, поради, консультації. Як профспілки так і організації роботодавців надають своїм членам поради,

рекомендації та юридичні консультації на своїх вебсайтах або через функції чату. Прикладом цього є LKO, яка на своєму вебсайті пропонує консультативні послуги з правових, економічних, технічних та соціально-політичних питань; Данська асоціація транспорту та логістики (DTL), що надає подібні послуги, використовуючи цифрові інструменти, такі як функції чату; Всесвітня спілка працівників (UGT), що підтримує працівників через свій вебсайт та соціальні мережі, для цього варто скористатися хештегом #TuRespuestaSindicalYa.

Оптимізація процесів адміністрування. За даними деяких профспілок та організацій роботодавців, оцифрування адміністративних процесів, в т. ч. використання електронного підпису, підвищило продуктивність діяльності їх бек-офісів. Зокрема, Данська профспілка (Djof) завдяки оцифруванню значної частини своєї документації, змогла оптимізувати свої адміністративні послуги, що дозволило їй приділяти більше часу консультуванню, пріоритетнішому для її членів.

Електронне голосування та онлайн-акції протесту. Можливості електронного голосування використовують Загальна профспілка на Мальті, профспілки в приватному секторі охорони здоров'я та соціальної допомоги в Австрії, а також Конфедерація нових профспілок незалежності Словенії (KNSS Independence). У Франції, Паризький колектив автономних постачальників (CLAP) використовував групи в соціальних мережах для організації онлайн-петицій, протестів і демонстрацій, а Союз автономних профспілок Хорватії (UATUC) організував онлайн-протест у контексті Міжнародного дня праці 2020 р. [402]

Моніторинг та збір думок учасників. Більшість організацій соціальних партнерів використовують онлайн-опитування для збору поглядів своїх членів і консультування з питань колективних переговорів. Зокрема, Асоціація готелів, ресторанів та подібних послуг Португалії (AHRESP) з квітня 2020 р. проводить регулярні онлайн-опитування, щоб оцінити вплив пандемії на бізнес та зібрати думку роботодавців. Результати цих опитувань були оприлюднені та сприяли обговоренню заходів щодо пом'якшення наслідків пандемії.

Віртуальні зустрічі. Для своїх зустрічей соціальні партнери використовують різноманітні комерційні програми (Microsoft Teams, Skype, Zoom, Google Meet), організують відеоконференції та інші вебзаходи. Для підвищення почуття єдності та солідарності між своїми членами вони розробляють різноманітні форуми та ініціативи, наприклад, онлайн-кафе Конфедерації угорських роботодавців і промисловців (MGYOSZ), щотижневі онлайн-журнали UHM Voice of the Workers (Мальта) [211; 212].

Обмін та поширення інформації. Зазвичай обмін та поширення інформації здійснюється через канали соціальних мереж (СМ) або хмарні служби зберігання даних. Проте деякі соціальні партнери додатково використовують інші інструменти. Зокрема, конфедерацією роботодавців Concordia в Румунії для поширення інформації, використовує інформаційні бюлетені, що надсилаються за допомогою платформи автоматизації маркетингу (Mailchimp). UATUC у контексті ініціативи «Разом ми сильніші», щоб допомогти організаціям-членам та представникам працівників у їхній профспілковій діяльності використовує додатки для смартфонів.

Варто відмітити, що, на думку генерального секретаря Міжнародної конфедерації журналістських союзів А. Джазояна, блоги і соціальні мережі сьогодні мають більший вплив на формування громадської думки і в багатьох випадках користуються більшою довірою в суспільства, ніж традиційні ЗМІ [275]. Відтак, не дивно що у світовому масштабі соціальні мережі визнано перспективним каналом комунікаційної взаємодії та ведені діалогу.

Незважаючи на позитивні зрушення економіки України в напрямку цифровізації вітчизняні соціальні партнери часто недооцінюють, а відтак і не використовують в повній мірі цифрові інструменти організації діалогу. І це попри те, що Федерації профспілок України уже впродовж декількох років здійснює просвітницьку діяльність в цьому напрямку. Зокрема, саме з ініціативи та за підтримки ФПУ проводяться тренінги для представників профспілкових організацій з питань діджиталізації їх діяльності. У 2017 році у Чернігові було проведено тренінг на

тему «Особливості роботи у соціальних мережах та використання новітніх інформаційних технологій у профспілковій діяльності». На тренінгу також обговорювалася проблема захисту інформації під час користування різними месенджерами. У 2021 на тренінгу для фахівців з інформаційно-комунікаційної роботи профспілкових організацій йшлося про створення, просування профспілкового ком'юніті у соціальних мережах. Також саме там було презентовано практичний посібник «SMM для профспілкових організацій» [188]. Унікальність видання полягає в тому, що, крім суто технічних аспектів створення й просування спільнот, автори проаналізували, можливості котрі надають соцмережі для посилення інформаційної роботи саме профспілковим організаціям [188].

Соціальні мережі можуть виступати каналами, що спрямовані на зміцнення партнерства та соціального діалогу між суб'єктами соціальних відносин. За умов цілеспрямованого та конструктивного використання можливостей, які надають соціальні мережі, напрацьовуються інформаційні ресурси та комунікаційні канали, що можуть суттєво підвищити ефективність договірного регулювання трудових відносин, в т. ч. щодо розподілу доходів [90].

Планомірна робота в соціальних мережах дозволяє [245]:

- відстежувати громадську думку щодо проголошених реформ в соціально-трудоій сфері чи важливих для суспільства нормативних документів (наприклад, Закону України «Про оплату праці», зміни Податкового кодексу в розрізі ставок ПДФО і т.д.), а також виявляти потребу в тих чи інших установчих та нормативно-правових документах;
- покращити зв'язок та оперативність взаємодії між різними соціальними партнерами, особливо з державними установами та окремими державними службовцями;
- впровадити сервіси, орієнтовані на інформаційне наповнення із суспільно важливих питань, тобто такі, що дозволили б виявляти гострі проблемні питання до того як вони переростуть у акції суспільного протесту;
- створити систему представлення державної статистичної інформації (наприклад інфографіки щодо динаміки мінімальної

заробітної плати, співвідношення середньої і мінімальної заробітної плати) на основі простих та максимально візуалізованих статистичних сервісів;

- забезпечити формування нормативно-правової бази та підходів до надання послуг державою з можливістю оперативної їх трансформації залежно від реальних потреб соціальних партнерів [90].

Відтак, суб'єктам соціального діалогу різного рівня варто активніше входити до мережевої комунікаційної сфери, і в повній мірі використовувати усі переваги даних каналів комунікаційної взаємодії. Найбільш адаптованими цифровими платформами для цього виступають соціальні мережі та сервіси для обміну й поширення мультимедійного контенту:

- відео (YouTube, Vimeo);
- фото (Instagram, Flickr);
- аудіо (Last.fm, Spotify, Myspace);
- посилання і новини (Delicious, Digg, Pinterest, Flipboard);
- потокове відео (Ustream.tv);
- документи (SlideShare, Calameo) [43].

Також ефективний розвиток мережевої комунікаційної сфери може здійснюватися через сервіси обговорень та обміну досвідом, які дозволяють залишати коментарі, рекомендації й відгуки щодо бізнесу, управління, урядування тощо, здійснювати колективні обговорення, обмін знаннями та досвідом, а саме: бізнес-рев'ю (Yelp.com, Customer Lobby); сервіси колективних обговорень – форуми, Q&A-сервіси (Wiki Answers, Yahoo! Answers, Google Answers, Askville, Quora) [43].

Однак, варто пам'ятати, що перш за все соціальні мережі є інструментом оперативного поширення інформації на масову аудиторію та організації заходів найрізноманітнішої тематики: від колективно-договірної кампанії до протестних дій, в тому числі зумовлені проблемами у розподілі доходів. Через соцмережі можна швидко поінформувати членів представницьких органів соціальних партнерів, в т.ч. первинних профспілок, одночасно, запросити їх до участі в заході, обговорити важливе, поділитися матеріалами. Також соціальні мережі є інструментом збереження й зростання чисельності

членів, особливо коли йдеться про профспілки, та інструментом зміцнення авторитету представницького органу.

Декілька років тому в соціальних мережах особливої активності суб'єктів соціального діалогу ще не спостерігалось. Однак, уже у 2019–2020 роках ситуація суттєво змінилась. Наразі за запитом «профспілка» та «об'єднання роботодавців» у Facebook можна знайти велику кількість груп і публічних сторінок, і хоча у Twitter та Instagram соціальні партнери просунулися менша, але і там функціонують сотні цілком представницьких ком'юніті, пов'язаних із тематикою взаємодії найманих працівників та роботодавців (спільнот, груп, сторінок) [188].

Надалі, на прикладі профспілкових організацій, детально розглянемо переваги представлення вітчизняних соціальних партнерів у соціальних мережах. При цьому, зосередимося на найбільш важливих завданнях, котрі ставляться перед соціальними мережами: розширення інформаційної присутності, управління репутацією, залучення нових членів, взаємодія з соціальними партнерами.

Перебування в інформаційному полі ЗМІ та представлення інтересів найманих працівників через публікацію відповідних матеріалів на сьогодні потребує значних фінансових коштів, котрими профспілки не завжди володіють. Однак, усі основні механізми найбільших соціальних мереж безкоштовні: створення ком'юніті, публікація в ньому записів, поступовий розвиток, взаємодія з дружніми спільнотами тощо. У мережах вистачає цілком успішних профспілкових ком'юніті, на просування яких не потрібно витратити значні фінансові ресурси. Також соцмережі сприяють оперативній взаємодія з журналістами і популярними блогерами, задля залучення їх до висвітлення актуальних профспілкових проблем. А так як, сьогодні, практично всі ЗМІ, а тим більше «заточені» на інтернет-аудиторію, мають канали прямої взаємодії редакції з користувачами соцмереж, то встановити зв'язок з журналістами через паблік конкретних ЗМІ значно простіше, ніж надсилати електронні листи чи телефонувати до редакції [188].

Ще однією перевагою присутності профспілок у

соціальних мережах є можливість використання даного каналу для спростування наклепів та донесення до аудиторії достовірних даних. Така необхідність зумовлена тим, що діяльність профспілкових організації часто не аргументовано критикується. В цьому випадку саме соцмережі можуть стати дискусійним майданчиком, що дозволить ефективно боротися з такими атаками, навести конкретні приклади профспілкової боротьби та перемоги, розповісти про досягнення й спростувати відвертий наклеп, котрий публікують недоброзичливці. Наприклад, тим профспілковим організаціям, які мають власність, нерідко доводиться відбивати рейдерські атаки. Причому рейдерство майже завжди супроводжується інформаційною війною, з метою нейтралізації громадської думки щодо протизаконної зміни власника [188]. Крім того, в останні роки неодноразово здійснювалися скоординовані інформаційні атаки, а іноді навіть спеціально організовані кампанії в інформаційному просторі на тему «лібералізації трудових відносин», хоча в дійсності йшлося про звуження прав працівників та профспілок і дискредитацію майнового комплексу профспілок. Тому скориставшись своїми інформаційні ресурсам (сайтами, акаунтами у соцмережах, електронними базами розсилки ЗМІ та блогерів) профспілка може обґрунтовано спростувати недостовірну інформацію, розвінчати міфи опонентів та донести до широкої аудиторії правду [188].

Багато спільнот залучають підписників різними конкурсами та вікторинами, адже елементи гри приваблюють до контенту навіть дорослих користувачів. На даний час конкурси, як одна із основних стратегій гейміфікації у соцмережах, досить часто проводяться окремими профспілковими організаціями України. Наприклад, до 1 травня, з метою просування профспілкової ідеології, історії та суспільної місії профспілок, можна провести конкурс на найкращий першотравневий пост із використанням обов'язкових профспілкових хештегів. Переможцем буде той учасник, котрий збере найбільшу кількість лайків під своїм постом у кількох соцмережах. Також, сьогодні досить цікавою та популярною є тема квестів, тож можна вигадати квест із пошуком профспілкової символіки – одне або

кілька завдань. Вручення призів переможців (грошових чи будь-яких інших) необхідно обов'язково висвітлити у соцмережах

Як зауважили Ю. Работя та О. Плаксін, конкурсний механізм можна використовувати і для цільового залучення на сторінку профспілкової організації блогерів і журналістів. Наприклад, до певної дати оголосити конкурс та призначити 3–5 грошових призів у межах доступного для профорганізації бюджету. В умовах прописати, що переможцями конкурсу стають користувачі, чії записи або фото про профспілкові заходи наберуть найбільшу кількість репостів, причому кожен запис має супроводжуватись певним хештегом. За кілька днів до заходу запис із умовами конкурсу поширюється серед відомих журналістів і блогерів регіону. Таким чином, з мінімальними витратами профспілкова організація може отримати не тільки додаткових підписників, а й рекламу серед лідерів думок у регіональній блогосфері. На додачу блогери стежитимуть за профспілковим порядком денним, якщо прописати в умовах конкурсу ще й підписку на спільноту [188].

Також потужне представлення профспілкової спільноти в соцмережах може стати вагомим ресурсом під час конструктивних колективних переговорів. Будь-яка велика компанія зацікавлена в підтримці своєї репутації. Проводячи черговий раунд переговорів, голова профкому може запропонувати керівництву підприємства в обмін на додаткові бонуси трудовому колективу розрекламувати в мережах «найкращого в світі» соціально відповідального роботодавця. Така пропозиція працює, якщо у профорганізації є власне, добре розвинуте ком'юніті або налагоджені зв'язки з чужими розкрученими пабліками – галузевої профспілки, регіонального профоб'єднання [188].

Насьогодні, в Україні налічується декілька десятків соціальних мереж та сервісів, але не всі вони однаково корисні для перебування там. Абсолютна більшість профспілкових активістів використовують лише декілька з них, а саме: Facebook, Telegram, Twitter, YouTube та Instagram.

Найпопулярнішою з них є Facebook, кількість користувачів якого в Україні сягає 16 млн. Чимало профспілкових лідерів і

активістів постійно перебувають Facebook, використовуючи його як основну соцмережу. У ній є повний набір необхідних сервісів (мініщоденник, фотоальбоми, завантаження відео, можливість вести свою групу, офіційну сторінку тощо). У Facebook також є присутні акаунти багатьох журналістів, політиків, чиновників, яких можна запросити підписатися на профспілкову спільноту. Ця соціальна мережа може бути чудовим майданчиком і для комунікації з профспілками інших держав, адже саме тут функціонують основні представництва більшості зарубіжних профцентрів та Міжнародної конфедерації профспілок.

В свою чергу, Telegram дає змогу обмінюватися повідомленнями і медіафайлами найрізноманітніших форматів, а також вести власні канали, на які можна підписуватися. Перевага Telegram саме в тому, що значуща інформація з'являється передусім там і за певних умов може з тематичних каналів дуже швидко потрапити до засобів масової інформації або безпосередньо на розгляд зацікавлених сторін. Профспілкова тематика в українському сегменті Telegram обговорюється останні два-три роки. До найпоширеніших сторінок, які регулярно наповнюються, належать сторінки Федерації профспілок України і Профспілки робітників морського транспорту України. Серед тем, що виносяться профспілками на обговорення фігурують наступні: пропозиції про підвищення мінімальної заробітної плати, захист прав працівників і прав профспілок, відстоювання профспілкової власності і спротив спробам силового тиску на профцентр.

В той же час, Twitter є соціальною мережею мікроблогів та дозволяє користувачам публікувати лише короткі текстові повідомлення. Завдяки своїй лаконічності соцмережа набула популярності у ділових колах та серед держслужбовців і публічних осіб. Повідомлення у Twitter, власне «твіти», миттєво з'являються на сторінці автора й передаються підписникам.

Що стосується двох останніх сервісів – YouTube та Instagram, то вони значно рідше використовуються профспілками, що зумовлено їх специфікою. Зокрема, YouTube являється відеохостинговим сайтом, котрий надає послуги зберігання, доставки й демонстрації відео. Користувачі можуть

завантажувати відеозаписи, переглядати їх, оцінювати, коментувати, додавати у вибране і ділитися одне з одним. При цьому, Instagram є застосунком для обміну фотографіями й відеозаписами.

Також ефективними інструментами цифрової комунікації соціальних партнерів, шляхом створення відповідних груп, є месенджери. Найбільш популярними сервісами для обміну повідомленнями є Telegram, WhatsApp, Viber та Facebook Messenger. Варто відмітити, що за останній рік в Україні чисельність користувачів двох перших месенджерів суттєво зросла.

При виборі соціальної мережі чи месенджеру профспілці варто орієнтуватися і віддати перевагу тим з них, котрими користується найбільша кількість її членів. З'ясувати вподобання трудового колективу щодо даних каналів комунікації можна шляхом опитування (анкетування). Тим профорганізаціям, чії члени проживають у різних регіонах, необхідно пам'ятати, що на різних теренах можуть бути популярні різні мережі й застосунки.

Однак, обираючи основний майданчик для роботи в соцмережах, варто визначити й запасний. Інтернет-проекти можуть потерпати від обмеження доступу до певних сторінок, що встановлюється державними органами, а то від повного блокування. Краще зареєструвати свої спільноти в двох-трьох соцмережах і месенджерах. В усі соцмережі можна копіювати один і той самий контент – вручну або за допомогою механізму автоматичного репосту з однієї мережі до іншої. Так можна знизити ризик повної втрати інформаційної підтримки в соцмережах, зберігши канали комунікації навіть у разі блокування спільноти в будь-якій окремій соцмережі.

Варто відмітити, що досвід створення єдиної профспілкової соціальної мережі у світі вже був. За аналогією з Facebook творці назвали її Unionbook. Проект вели англійською мовою. На піку популярності Unionbook об'єднувала близько 7 тис. осіб. Звісно, що це дуже мало, особливо з огляду на Низьку активність частини учасників. Мережа Unionbook давно самоліквідувалася, оскільки основним завданням профспілок є домогтися максимального охоплення інформацією всіх членів

профспілок, а також тих працівників, які недостатньо обізнані про їх діяльність, а для цього потрібно просувати профспілкову інформацію скрізь, де є багато членів профспілок, тобто одразу в кількох соцмережах і месенджерах.

Отже, соціальним партнерам необхідно розробляти та впроваджувати ефективні механізми налагодження зовнішньої та внутрішньої комунікаційної взаємодії, які їм надають різні цифрові інструменти, особливо соціальні медіа та соціальні мережі. При цьому, не варто забувати про створення та популяризацію власного сайту, котрий являється своєрідною візитівкою та онлайн-проспектом конкретної організації соціальних партнерів і без якого дана організація не сприймається серйозно [188].

Таким чином, можна відзначити, що інформаційно-комунікативна діяльність у процесі соціального діалогу – це, по-перше, система обміну інформацією між соціальними партнерами; а по-друге, соціальна взаємодія, спрямована на регулювання поведінки суб'єктів СД заради удосконалення розподільчих відносин та досягнення справедливого розподілу доходів [55].

Однак, механічне запозичення моделей побудови моделі комунікаційної взаємодії розвинених країн світу далеко не завжди може призвести до позитивних ефектів в Україні, адже одним із основних обмежуючих чинників виступає соціальний контекст реалізації відповідних систем комунікацій, а саме – специфіка взаємодії суб'єктів СТВ України (яка за окремими параметрами суттєво відрізняється від взаємодії суб'єктів в розвинених західних країнах) [152].

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ СТАНУ ТА ПРОБЛЕМ РОЗПОДІЛУ ДОХОДІВ ЗА ІЄРАРХІЧНИМИ РІВНЯМИ ВІДНОСИН СТЕЙКХОЛДЕРІВ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ

3.1. Дистрибутивна справедливість та проблеми її досягнення засобами СТВ в Україні. Тенденції та проблеми розподілу доходів в системі соціально-трудоових відносин в Україні

Для експрес-аналізу справедливості, якщо за мету ставиться не абсолютно точне відтворення суспільного сприйняття дотримання прав, а виявлення загальних закономірностей і міжнародних відмінностей в управлінні людськими ресурсами, інформаційною базою розрахунку можуть бути складові загальновідомих індексів, наведені на рис. 1.7. Точніша оцінка рівня справедливості потребує масштабних соціологічних опитувань за частиною часткових індикаторів.

У даній роботі аналіз та порівняння якості державної політики розподілу у різних Європейських країнах здійснено на основі спрощеного методологічного підходу – без соціологічних опитувань і врахування їх результатів. Комплекс складових ІСС трансформовано відповідно до цілей дослідження, подальший аналіз виконано на основі складу індикаторів, що достатньо повно ілюструють основні компоненти соціальної справедливості державних механізмів розподілу. Необхідні компоненти, з урахуванням логіки розподілу індикаторів за напрямками відповідальності держави (мінімально необхідні гарантії справедливості та розподіл додаткових соціально-економічних благ), виділено зі складових Індексу глобальної конкурентоспроможності (ІГК) – вони, разом із позначеннями за відповідним блоком оцінки конкурентоспроможності, наведені в табл. 3.1. При цьому, можна побачити, що складові ІСС у 2019 році частково відмінні від складових 2016 року, це зумовлено змінною методологією розрахунку Індексу глобальної конкурентоспроможності, а саме зміною структури показників, що до нього входять [331; 333].

Таблиця 3.1

Складові соціальної справедливості (за ІГК) у 2016 р. та 2019 роках

<i>Складові ІСС</i>	<i>Доступність базових прав та свобод</i>	<i>Складові ІСС</i>	<i>Справедливість розподілу економічних і соціальних надбань</i>
1	2	3	4
2016 рік			
1.01	Право власності	1.10	Ефективність правової системи в урегулюванні суперечок
1.05	Хабарі та неофіційні платежі	2.01	Якість загальної інфраструктури
1.06	Незалежність судової системи	5.01	Охоплення населення середньою освітою
1.16	Надійність роботи правоохоронних органів	5.02	Охоплення населення вищою освітою
4.03	Захворюваність на туберкульоз	5.03	Якість системи освіти
4.05	Поширеність ВІЛ	5.08	Підвищення кваліфікації персоналу
4.07	Дитяча смертність	7.01	Співпраця у відносинах працівник – роботодавець
4.08	Середня очікувана тривалість життя	7.02	Гнучкість при встановленні заробітної плати
4.09	Якість початкової освіти	7.05	Вплив оподаткування на бажання працювати
4.10	Охоплення населення початковою освітою	7.06	Оплата праці та продуктивність
		7.10	Частка жінок у робочій силі
		8.01	Наявність фінансових послуг
		8.02	Доступність фінансових послуг

продовження табл. 3.1

1	2	3	4
2019 рік			
1.04	Надійність роботи правоохоронних органів	1.11	Ефективність правової системи в урегулюванні суперечок
1.07	Незалежність судової системи	1.12	Електронна участь
1.09	Свобода преси	1.15	Захист інтелектуальної власності
1.13	Рівень корупції	2.02	Якість дорожньої інфраструктури
1.14	Право власності	2.10	Якість електропостачання
2.01	Дорожнє сполучення	6.02	Інвестування в навчання персоналу
2.11	Вплив небезпечної питної води	6.03	Якість професійної підготовки
2.12	Надійність водопостачання	6.05	Цифрові навички серед активного населення
5.01	Тривалість здорового життя	8.03	Співпраця у відносинах працівник – роботодавець
6.04a	Комплекс навичок випускників середньої освіти необхідних для бізнесу	8.04	Гнучкість при встановленні заробітної плати
6.07	Загальна кількість років навчання, на отримання якої може очікувати дитина	8.08	Внутрішня трудова мобільність
6.09	Співвідношення учнів і вчителів у початковій освіті	8.10	Оплата праці та продуктивність
8.06	Права працівників	8.11	Співвідношення найманої праці жінок і чоловіків
		9.01	Внутрішній кредит приватному сектору
		9.02	Фінансування МСП

Вибір країн ЄС для порівняння ефективності дистрибутивної політики в соціально-економічній сфері здійснено за методикою, викладеною в нашій роботі [362]. Аналіз ефективності механізмів регуляторного впливу виконано на прикладі двох груп країн із чітко окресленими та сформованими тенденціями економічного та соціального розвитку:

- *група 1* – країни, які за високого податкового навантаження мають ВНД на душу населення вище середнього та нерівність доходів нижче середньої;

- *група 2* – країни, які за низького податкового навантаження мають ВНД на душу населення нижче за середній та нерівність доходів вище за середню.

Для групування країн ЄС було використано дані міжнародних звітів Index of Economic Freedom за 2016 та 2019 роки [344; 346] і дані статистичної служби Європейського союзу (Євростат) [329].

На підставі попереднього аналізу до групи 1, де соціально-економічна ефективність за названими критеріями є вищою за середню в ЄС, належать: 2016 рік – Фінляндія, Нідерланди, Швеція, Бельгія, Данія, Люксембург, Німеччина; 2019 рік – Австрія, Бельгія, Данія, Нідерланди, Німеччина, Фінляндія, Франція, Швеція.

До групи 2 (соціально-економічна ефективність нижча за середню в ЄС) увійшли: 2016 рік – Естонія, Португалія, Литва, Латвія, Польща, Болгарія, Греція, Хорватія, Румунія; 2019 рік – Болгарія, Естонія, Іспанія, Кіпр, Литва, Латвія, Португалія, Румунія.

При цьому, порівняємо рівень соціальної справедливості в обох групах країн з рівнем в Україні. Для подальших розрахунків скористаємося методологією наведеною в п. 1.3 даної роботи. Розрахунок часткових індексів ІСС зробимо за формулами (1.2) і (1.3), тому що вибір еталона для порівняння ефективності у суспільних процесах найкраще здійснювати, виходячи з існуючого досвіду найбільш прогресивних та соціально відповідальних країн, оцінюючи досягнення інших в існуючому інтервалі фактично досягнутих значень.

Також, скориставшись формулами (1.6) та (1.7) попередньо нормалізуємо значення факторів, адже серед складових

часткових індексів у 2016 році наявні дестимулятори, а саме: «Дитяча смертність», «Захворюваність на туберкульоз», «Поширеність ВІЛ» (табл. 3.1).

Мінімальні (Q_{\min}) та максимальні (Q_{\max}) значення складових часткових індексів вибрано з показників 138 країн, включених у Global Competitiveness Report 2016–2017 [314] та 141 країни із Global Competitiveness Report 2019 [315]. Зведені результати розрахунку складових часткових індексів ІСС наведено в *додатку Д*.

Результати розрахунку часткових індексів проілюстровані на рис. 3.1. Як бачимо, у 2016 році найвищий рівень обох субіндексів має Фінляндія, найгірший стан доступності базових прав спостерігається в Україні, а найменша справедливість у розподілі економічних та соціальних надбань – у Румунії. Однак, у 2019 році ситуація дещо змінилася, а саме: Фінляндія зберегла за собою лідируючу позицію за доступністю базових прав, а ось за справедливістю у розподілі економічних і соціальних надбань поступилася Нідерландам. При цьому, позиції аутсайдерів у 2019 році так і збереглися за Україною та Румунією.

Сьогодні уже очевидним є те, що навіть у межах ЄС існують суттєві відмінності в сприйнятті та суспільній підтримці ідей соціальної відповідальності держави, особливо щодо її спрямованості за окремими векторами державного регулювання процесів розподілу. Це підтверджують і отримані нами результати (рис. 3.1). Відтак, в основу даного дослідження покладено переконання, що реалії розвитку соціально-економічних систем не можуть нівелювати ідеї забезпечення соціально справедливого середовища життя та праці в певній країні.

Однак, апробовані тривалою практикою суспільних відносин відмінні для різних країн межі, за якими відносини сприймаються як такі, що порушують справедливість, вимагають наближення методології оцінки справедливості до властивих певному суспільству принципів взаємодії, особливо в площині відносин із державою. У зв'язку із цим розрахунок рівня соціальної справедливості ми виконали з урахуванням різних підходів до розуміння ролі держави:

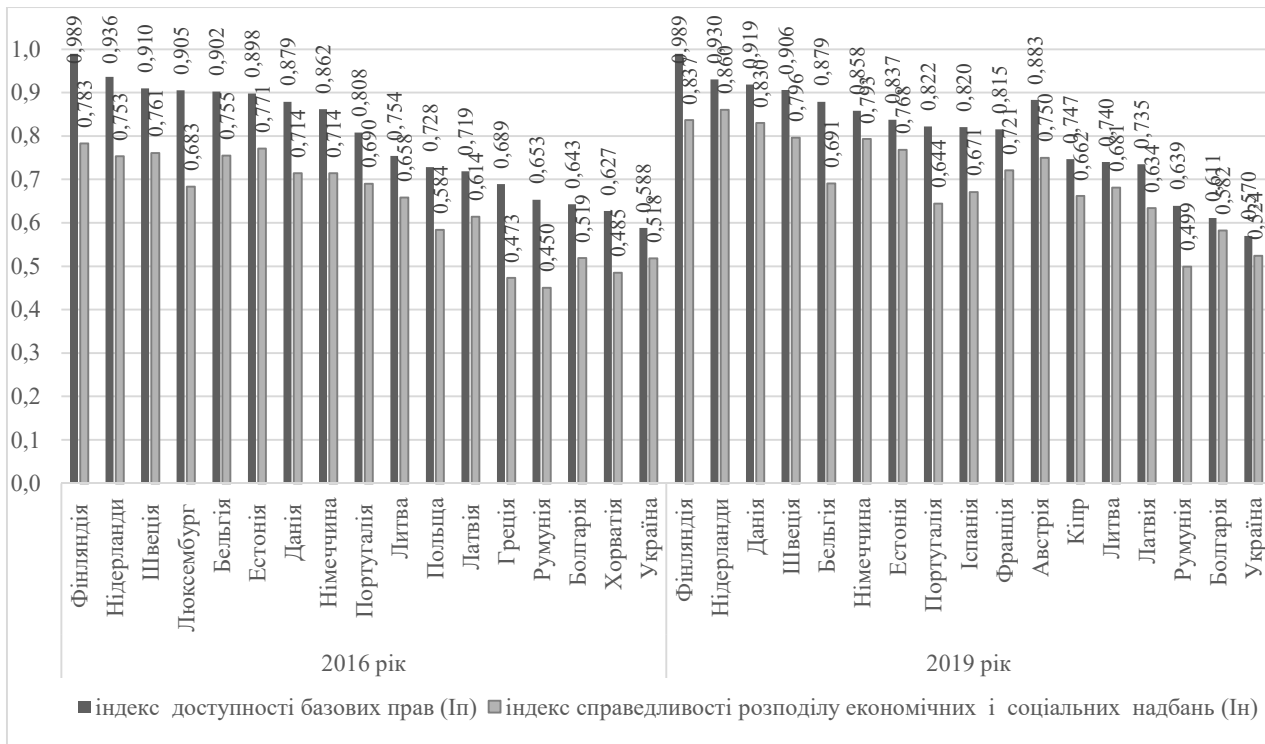


Рис. 3.1. Часткові індекси ІСС в Україні та країнах ЄС у 2016 р. та 2019 р.

➤ акцент на соціальній підтримці та обов'язковому гарантуванні лише базових прав;

➤ більша вагомість складової, що характеризує ефективність зусиль у дистрибуції додаткових благ. У цьому випадку припущено, що в сучасному світі базовий блок має бути гарантований безумовно і не потребує встановлення високої вагомості в інтегральному показнику, а розраховується лише з формально-моніторинговими цілями.

З огляду на викладене ІСС розраховано за різними варіантами значень вагових коефіцієнтів:

1) без урахування вагомості окремих факторів, із припущенням однакової важливості кожної складової та з визначенням ІСС за методом середньої арифметичної простої;

2) за умови рівної важливості обох блоків індикаторів соціальної справедливості ($\alpha = \beta = 0,5$);

3) з більшою вагомістю дотримання або базових прав людини ($\alpha = 0,7$; $\beta = 0,3$);

4) з більшою вагомістю справедливості у розподілі соціально-економічних надбань суспільства ($\alpha = 0,3$; $\beta = 0,7$) (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Індекс соціальної справедливості для України та країн ЄС у 2016 та 2019 роках

Група	Країна	Індекс соціальної справедливості			
		без врахування вагових коефіцієнтів	$\alpha = 0,5$; $\beta = 0,5$	$\alpha = 0,7$; $\beta = 0,3$	$\alpha = 0,3$; $\beta = 0,7$
1	2	3	4	5	6
2016 рік					
1	Бельгія	0,786	0,800	0,841	0,759
	Данія	0,781	0,792	0,827	0,757
	Люксембург	0,799	0,812	0,849	0,774
	Нідерланди	0,823	0,836	0,876	0,796
	Німеччина	0,767	0,778	0,812	0,745
	Фінляндія	0,853	0,869	0,917	0,820
2	Швеція	0,802	0,814	0,852	0,776
	Болгарія	0,568	0,576	0,603	0,550
	Греція	0,532	0,550	0,605	0,494
	Естонія	0,797	0,809	0,844	0,774
	Литва	0,675	0,684	0,712	0,656

продовження табл. 3.2

1	2	3	4	5	6
2	Латвія	0,637	0,646	0,675	0,617
	Польща	0,618	0,631	0,670	0,592
	Португалія	0,713	0,724	0,758	0,690
	Румунія	0,514	0,530	0,579	0,480
	Хорватія	0,513	0,526	0,566	0,486
Україна		0,522	0,530	0,553	0,507
2019 рік					
1	Австрія	0,812	0,816	0,843	0,790
	Бельгія	0,778	0,785	0,822	0,747
	Данія	0,871	0,874	0,892	0,857
	Нідерланди	0,893	0,895	0,909	0,881
	Німеччина	0,823	0,826	0,839	0,813
	Фінляндія	0,897	0,901	0,927	0,876
	Франція	0,764	0,768	0,787	0,749
	Швеція	0,847	0,851	0,873	0,829
2	Болгарія	0,596	0,597	0,603	0,591
	<i>Естонія</i>	<i>0,800</i>	<i>0,802</i>	<i>0,816</i>	<i>0,788</i>
	Іспанія	0,740	0,745	0,775	0,715
	Кіпр	0,701	0,704	0,721	0,688
	Латвія	0,681	0,685	0,705	0,664
	Литва	0,709	0,711	0,722	0,699
	Португалія	0,726	0,733	0,768	0,697
Румунія	0,564	0,569	0,597	0,541	
Україна		0,546	0,547	0,556	0,538

За всіма варіантами розрахунку у 2016 році простежується лідерство семи країн, які вирізняються найвищою економічною результативністю та найменшою нерівністю розподілу доходів. Однак нетиповим прикладом високої соціальної справедливості за нижчих офіційних економічних успіхів є досвід гарантування прав громадян та політики розподілу в Естонії – її значення за всіма способами розрахунку знаходяться практично на рівні Швеції. У 2019 році лідерами в основному залишилися країни групи 1. При цьому, Естонія, котра відноситься до країн групи 2, знову продемонструвала високі показники ІСС, випереджаючи Францію, а іноді і Бельгію. Таке суттєве випередження якості державного регулювання відносин розподілу може бути ознакою економіки, яка швидко зростає і в якій створена ефективна державна інфраструктура підтримки та

стимулювання розвитку громадян, залучення їх до активної участі в суспільних процесах. Найімовірніше це призведе до лідерських позицій і в інших макроекономічних показниках, формування яких має лаговий ефект.

Водночас, як видно з табл. 3.2, жодна з країн не має ідеальних соціально справедливих умов для життя населення та економічного розвитку. Навіть Фінляндія та Нідерланди мають резерви удосконалення дистрибутивної політики держави, передусім щодо розподілу тих суспільних благ, які прибічники теорії справедливості та основні нормативні акти у дотриманні прав людини не визнають обов'язковими для гарантування державою (враховано в індикаторах доступності базових прав і свобод).

Фактично в усіх досліджуваних країнах прослідковується ще одна закономірність: ІСС є набагато вищим за умови врахування вищої вагомості складових блоку «Доступність базових прав та свобод». Даний факт свідчить про те, що навіть у розвинених країнах ЄС державне управління спрямоване більшою мірою на підтримку мінімальних соціальних стандартів і забезпечення основних прав та свобод громадян. Такий вектор державного регулювання соціально-економічної сфери значно переважає орієнтацію на забезпечення ефективної дистрибутивної політики щодо інших аспектів життя, які мають радше стимулюючий, а не підтримуючий вплив на суспільство [127].

З метою виявлення резервів удосконалення регуляторних механізмів забезпечення соціальної справедливості здійснено детальніший розрахунок ІСС України та Фінляндії – країни, що в основному займала позиції лідера серед країн ЄС за частковими індексами ІСС у 2016 та 2019 роках.

Порівняння, наведених в табл. 3.3, фактичних значень (Q_f) складових часткових індексів України та Фінляндії засвідчує суттєву відмінність політики розподілу цих двох країн.

Як бачимо, у 2016 році п'ять із десяти часткових індексів доступності базових прав (I_n) у Фінляндії досягли максимального значення і дорівнюють 1, а в Україні чотири показника не досягають навіть відмітки 0,5. Це демонструє значні резерви України, щодо покращення ситуації з правом власності, якістю судової та правоохоронної системи. Водночас, в разі нижче значення часткових індексів «наявності і доступності фінансових

послуг», «ефективності правової системи врегулювання суперечок» в Україні порівняно з Фінляндією підтверджує зв'язок рівня справедливості середовища ведення бізнесу з економічними успіхами країн. Тож і в цьому напрямі у нас є резерви зростання.

Таблиця 3.3

Розрахунок ICC на основі складових ІГК для України та Фінляндії у 2016 р.

Складові ICC	Q_{max}	Q_{min}	Q_f		Часткові індекси соціальної справедливості	
			Фінляндія	Україна	Фінляндія	Україна
Доступність базових прав та свобод					Іп₁	
1.01	6,50	1,60	6,50	3,00	1,000	0,286
1.05	6,80	1,90	6,80	2,90	1,000	0,204
1.06	6,70	1,10	6,70	2,30	1,000	0,214
1.16	6,80	1,90	6,80	3,50	1,000	0,327
4.03	852,00	0,90	5,60	94,00	0,994	0,891
4.05	25,20	0,00	0,10	1,20	0,996	0,952
4.07	87,10	1,50	1,90	7,70	0,995	0,928
4.08	84,00	49,70	81,10	71,20	0,915	0,627
4.09	6,70	2,00	6,70	4,40	1,000	0,511
4.10	100,00	37,70	99,40	96,20	0,990	0,939
Справедливість розподілу економічних і соціальних надбань					Іп₂	
1.10	6,20	1,60	5,70	2,80	0,891	0,261
2.01	6,50	1,60	6,10	3,60	0,918	0,408
5.01	164,80	22,40	145,50	99,20	0,864	0,539
5.02	110,20	0,80	88,70	82,30	0,803	0,745
5.03	6,20	2,00	5,70	4,00	0,881	0,476
5.08	5,70	2,20	5,40	3,70	0,914	0,429
7.01	6,20	2,50	5,20	4,20	0,730	0,459
7.02	6,20	2,20	2,20	4,90	0,000	0,675
7.05	6,30	2,20	3,30	3,00	0,268	0,195
7.06	5,60	2,10	4,80	4,40	0,771	0,657
7.10	1,11	0,22	0,97	0,83	0,843	0,685
8.01	5,70	2,10	5,50	3,00	0,944	0,250
8.02	6,00	2,30	5,60	3,60	0,892	0,351
ICC (без урахування вагових коефіцієнтів)					0,853	0,522
ICC ($\alpha = 0,5$; $\beta = 0,5$)					0,869	0,530
ICC ($\alpha = 0,7$; $\beta = 0,3$)					0,917	0,553
ICC ($\alpha = 0,3$; $\beta = 0,7$)					0,820	0,507

Однак, у 2019 році ситуація дещо змінилася, зокрема у Фінляндії досягли максимального значення 5 із 13 часткових індексів доступності базових прав та 5 із 15 часткових індексів справедливості у розподілі економічних та соціальних надбань (у 2016 р. жоден із них не досяг 1). Водночас в Україні і надалі чотири показника доступності базових прав не досягають відмітки 0,5, а значення часткового показника «фінансуванню малого та середнього підприємництва» майже втричі менше в порівнянні з Фінляндією, де воно рівне 1 (табл. 3.4). Попри це, варто відмітити незначне зростання показника «ефективність правової системи врегулювання суперечок», що демонструє позитивні зрушення у взаємодії соціальних партнерів. На жаль за показником базових прав – «права працівника», Україна суттєво програє Фінляндії, а відтак ще має значні резерви зростання, в тому числі за рахунок соціального діалогу.

Таблиця 3.4

Розрахунок ІСС на основі складових ІГК для України та Фінляндії у 2019 р.

Складові ІСС	Q_{max}	Q_{min}	Q_f		Часткові індекси соціальної справедливості	
			Фінляндія	Україна	Фінляндія	Україна
1	2	3	4	5	6	7
Доступність базових прав та свобод					Іп:	
1.04	95,4	13,7	95,4	46,2	1,000	↑ 0,398
1.07	94	1,9	94	33	1,000	↑ 0,338
1.09	92,2	21,1	92,1	67,5	0,999	0,653
1.13	88	14	85	32	0,959	↑ 0,243
1.14	93,4	9,8	93,4	38,6	1,000	↑ 0,344
2.01	100	35,8	91,6	78,2	0,869	0,660
2.11	100	17	100	88,1	1,000	0,857
2.12	99	12,4	98,4	59,4	0,993	0,543
5.01	100	21,7	93	65,6	0,911	0,561
6.04a	5,8	2,3	5,6	4,2	0,943	0,543
6.07	100	40,8	100	83,3	1,000	0,718
6.09	100	1	91,7	92,5	0,916	0,924
8.06	100	3	97	64	0,969	0,629

продовження табл. 3.4

1	2	3	4	5	6	7
Справедливість розподілу економічних і соціальних надбань					Ін:	
1.11	86,6	11,7	82,7	39,9	0,948	↑ 0,377
1.12	100	7,87	100	68,54	1,000	0,659
1.15	92,2	14,5	92,2	39,4	1,000	0,320
2.02	90,9	15,7	71	33,7	0,735	0,239
2.10	100	44,9	100	93,4	1,000	0,880
6.02	79	24,1	75,3	50,4	0,933	0,479
6.03	90,8	25,6	76,4	53,4	0,779	0,426
6.05	80,5	24,1	80,5	57,5	1,000	0,592
8.03	85,3	33,3	71,8	54,8	0,740	0,413
8.04	86,7	16,1	28	57,8	0,169	0,591
8.08	75	24,3	50,5	56,3	0,517	0,631
8.10	75,9	18,3	61,6	55,6	0,752	0,648
8.11	100	1,42	98,14	79,14	0,981	0,788
9.01	100	2,9	99,8	50	0,998	0,485
9.02	74,9	21,2	74,9	39,2	1,000	0,335
ICC (без урахування вагових коефіцієнтів)					0,897	0,546
ICC ($\alpha=0,5$; $\beta=0,5$)					0,901	0,547
ICC ($\alpha=0,7$; $\beta=0,3$)					0,927	0,556
ICC ($\alpha=0,3$; $\beta=0,7$)					0,876	0,538

Звичайно, повне уявлення про ефективність державних програм забезпечення справедливості (в т. ч. справедливого розподілу доходів), можна скласти тільки на основі опрацювання більшого масиву інформації, наприклад, соціологічних оцінок задоволеності частковими аспектами справедливості. Але те, що відповідальність та ефективність держави у справедливому розподілі суспільних благ є ключовим рушієм побудови ефективної соціальної економіки – незаперечний факт. У зв'язку з цим автор підтримує ідею сильної держави у регулюванні соціальних процесів на відміну від ідей «мінімальної держави» з її втручанням виключно у чітко окреслені аспекти відносин, наприклад, дотримання «права на життя, на свободу, на власність» (J. Hospers) [341].

Яскравим прикладом, що демонструє необхідність такого втручання є факт існування бідності серед працюючих. Зокрема, МОП у своєму статистичному огляді відзначила, що у 2018 році

21% усіх працівників належать до бідних [410], а Європейський фонд наголосив, що під час кризи в ЄС ще 10% працюючих стали потенційно бідними [163].

На жаль, Україна не є винятком, проблема бідності працюючих для нас актуальна ще від дня проголошення незалежності, хоча періодично вдавалося її послабити, зокрема через підвищення мінімальної заробітної плати. Однак в умовах пандемії 2019–2021 років вона ще більше загострилася та продемонструвала недосконалість розподільчих відносин. Такий стан речей підтверджують і слова заступника міністра соціальної політики України Віталія Музиченка, що «за результатами першого півріччя 2020 року рівень бідності за абсолютним критерієм (доходи, нижчі від фактичного прожиткового мінімуму) серед працюючого населення становить 42,4%. Тобто така частка працюючого населення не могла забезпечити гідне життя собі та своїй родині» [133]. При цьому завідувачки сектору досліджень рівня життя населення Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН Людмила Черенко, відмітила, що у 2021 році не варто очікувати на поліпшення ситуації [133].

Сам факт того, що працююча особа є бідною, вже свідчить про певні диспропорції, аномалії у винагороді за працю, адже у структурі сукупних грошових доходів населення частка оплати праці є найбільшою і для неї характерна тенденція до зростання: у 2010 р. вона складала 47,6% сукупних грошових доходах, у 2014 р. – 48,8%, 2017 р. – 52,4%, у 2021 – 59,8% [250]. Тобто, бідність працюючого населення в Україні значною мірою обумовлена низьким рівнем заробітної плати, та нерівністю доходів в різних групах домогосподарств.

Рамський А. Ю. та Лойко В. В. провівши аналіз чинників ризику потрапляння працюючого населення в категорію «бідні» виявили, що найбільший ризик потрапити в дану категорію мають домогосподарства, які територіально розміщені в невеликому місті, смт або селі, члени яких мають освіту не вище повної середньої, проживають у неповних сім'ях з неповнолітніми дітьми, мають проблеми зі здоров'ям. Високий ризик потрапити до даної категорії мають також працівники з

низькою кваліфікацією і ті які зайняті в таких видах діяльності як освіта, культура, охорона здоров'я, надання соціальних послуг [189]. Відтак, як зауважили вчені, для жінок ймовірність «потрапляння в бідність» є вищою.

При цьому, в Україні гендерна дискримінація у економічних можливостях знаходиться у типових для ЄС межах. Зокрема, у 2018 році за субіндексом Global Gender Gap Index «Економічна участь та можливості» (Economic Participation and Opportunity) в Україні гендерний розрив був значно меншим ніж в Італії (рис. 3.2). Хоча в динаміці позитивна результат не вдалося закріпити і у 2019 році розрив збільшився на 1% і країна втратила у рейтингу 11 пунктів [296].

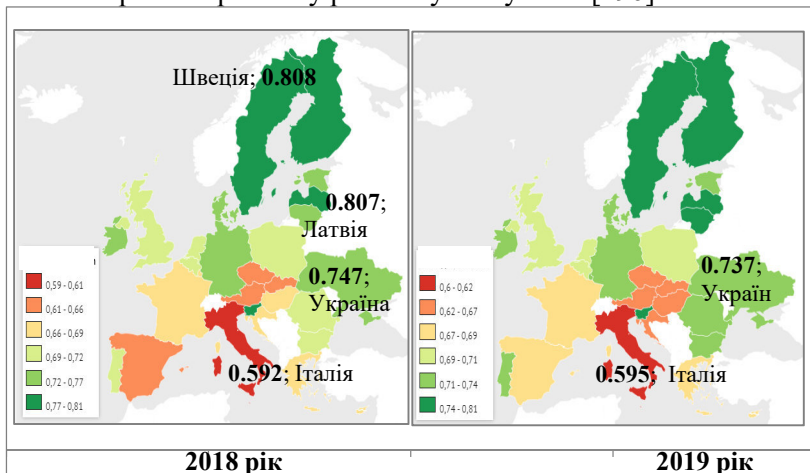


Рис. 3.2. Субіндекс «Економічна участь та можливості» у 2018 та 2019 роках [296]

Варто відмітити, що основною причиною існування гендерного розриву в рівні оплати праці працівників з однаковими професійними якостями є «вертикальна» форма професійної сегрегації, за якої жінки концентруються на посадах нижчого рівня всіх, без виключення, секторів економіки і внаслідок цього мають нижчі рівні заробітної плати. Жіноча зайнятість здебільшого формується за рахунок тих професій, що потребують нижчої кваліфікації, оскільки жінки становлять 64% всіх спеціалістів та технічних працівників в


Україні, і лише 38% серед керівників всіх рівнів [229].

Проведений нами аналіз диференціації заробітної плати за різними видами економічної діяльності підтвердив, що найменший рівень оплати праці спостерігається саме серед значної кількості працюючих бюджетної сфери (табл. 3.5).

Таблиця 3.5

Співвідношення середньої ЗП в Україні з рівнем середньої ЗП за відповідним ВЕД у 2019–2021 роках

ВЕД	Рік			Темп зростання, %
	2019	2020	2021	
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	84,4	84,2	87,7	103,9
Промисловість	112,3	110,1	106,3	94,7
Будівництво	89,1	84,8	80,6	90,4
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт авто	102,8	97,4	96,2	93,6
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	111,5	103,1	98,7	88,6
Тимчасове розміщування й організація харчування	64,1	52,0	61,0	95,1
Інформація та телекомунікації	167,1	171,6	182,2	109,0
Фінансова та страхова діяльність	182,3	175,8	171,1	93,9
Операції з нерухомим майном	82,2	77,5	79,5	96,8
Професійна, наукова та технічна діяльність	138,6	143,3	138,2	99,7
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	82,9	85,2	79,8	96,3
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	140,8	141,9	135,9	96,5
Освіта	77,5	80,0	84,3	108,8
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	66,9	76,3	82,9	123,9
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	82,5	83,0	89,3	108,2
Надання інших видів послуг	86,7	103,5	94,8	109,4

 – рівень середньої зарплата у ВЕД нижчий за середній в Україні (2019 р. – 10497 грн, 2020 р. – 11591 грн, 2021 р. – 14014 грн)

Джерело: розраховано автором на основі [239]

Досить цікавим є той факт, що максимальне відхилення

від середнього по Україні у 2019–2021 років було у сфері тимчасового розміщування й організація харчування. Також значне відхилення у негативну сторону за даним показником у 2019 році було в освіті та охороні здоров'я, але у 2020–2021 роках воно скоротилося. Проте в ці роки відбулося погіршення ситуації у таких сферах як: операції з нерухомим майном; адміністративне та допоміжне обслуговування; будівництво, торгівля та ін. Водночас у ряді видів економічної діяльності є значне перевищення рівня заробітної плати над середнім, а саме у сферах інформації та телекомунікацій, фінансової та страхової діяльності, державного управління та оборони.

Практично в усіх країнах світу чітко виявляється тенденція до концентрації жінок у галузях і професіях із нижчим рівнем оплати праці. Тож не дивно, що і в Україні за видами економічної діяльності також простежується гендерний розрив у середній заробітній платі чоловіків і жінок. Зокрема, за даними офіційної статистики, у 2018 році середньомісячна зарплата жінок зайнятих у фінансовій та страховій діяльності відрізнялася від зарплати чоловіків на 36,1%, в той час як гендерний розрив у зарплаті в сфері адміністративного та допоміжного обслуговування становив лише 1,1%, в освіті – 3,6%, в державному управлінні й обороні – 5,2% [225]. У 2021 році ситуація суттєво не змінилася і коливання розриву відбулися в межах 1–5%, за винятком державного управління й оборони, де розрив збільшився в два рази та «надання інших видів послуг», де він навпаки зменшився на 8,8% (з 14,2% до 5,4%). Водночас в сфері адміністративного та допоміжного обслуговування, єдиній в Україні, заробітна плата жінок є вищою за зарплату чоловіків, хоча всього на 1,5% [239].

Також не можна лишити поза увагою територіальну диференціацію, що склалася в оплаті праці у межах України. Адже вона є яскравим свідченням несправедливості розподілу доходів, коли за однакову роботу виконану на підприємствах розташованих в різних регіонах, працівники отримують суттєво різну заробітну плату, при цьому частина працівників ще отримує соціальний пакет, а частина з них навіть не знає, що він собою являє [284].

Як видно з рис. 3.3 впродовж усього досліджуваного періоду заробітна плата вище за середню в Україні лише у Київській та Донецькій областях, у 2019–2020 роках до них відносилася і Дніпропетровська область. При цьому в м. Київ рівень оплати праці був вищий майже в 1,5 рази за середньорегіональний. В усіх інших областях середня заробітна плата не дотягувала до середньої в Україні і коливалася в діапазоні:

- у 2019 році від 76–78% (Чернівецька, Чернігівська, Херсонська, Тернопільська області) до 99,8% (Запорізька область);

- у 2020 році від 79–81% (Чернівецька, Волинська, Чернігівська, Херсонська, Тернопільська області) до 98–99% (Запорізька і Миколаївська області);

- у 2021 році від 79–81% (Кіровоградська, Чернівецька, Волинська, Чернігівська, Херсонська області) до 97–98% (Запорізька, Дніпропетровська і Миколаївська області).

Отже, до аутсайдерів з оплати праці однозначно можна віднести Чернівецьку, Чернігівську та Херсонську області, а до лідерів – Київську, Донецьку, Дніпропетровську, Запорізьку та Миколаївську. Частково таку ситуацію можна пояснити спеціалізацією регіонів, і розміщенням на території лідерів виробництв з важкими, небезпечними, а то і шкідливими умовами праці, з гарантованою вищою оплатою.

При цьому, у регіональному розрізі, також можна спостерігати відмінності у розмірі заробітної плати чоловіків та жінок. Як видно з рис. 3.3, в окремих областях України цей розрив не суттєвий – 8%, проте в деяких східних областях середня зарплата жінок не перевищує 75% зарплати чоловіків. Це пов'язано з тим, що саме на сході концентруються високооплачувані галузі важкої промисловості, в яких переважно зайняті чоловіки, а жінки, відповідно, обіймають нижчі посади з меншою заробітною платою.

Крім того, в останні роки в Україні намітилася ще одна негативна тенденція зумовлена недосконалістю розподільчих процесів у суспільстві – значно зросла частка штатних працівників, які отримують мінімальну заробітну плату.

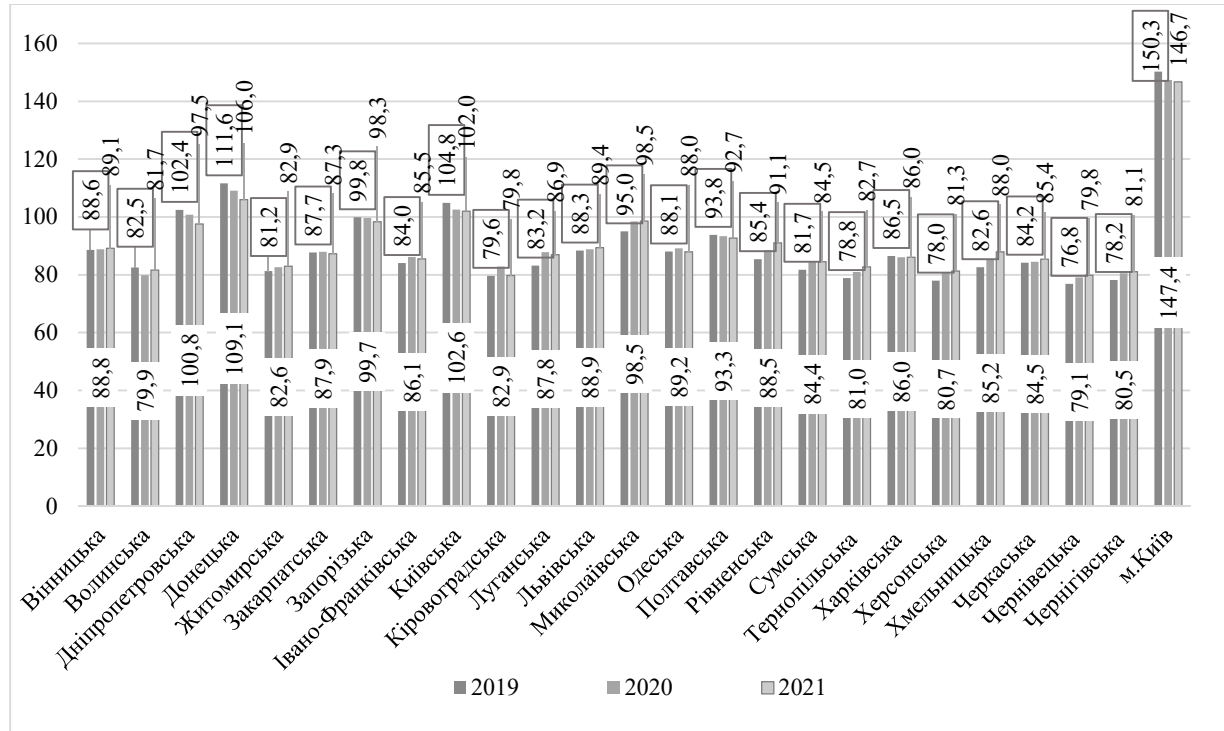


Рис. 3.3. Співвідношення середньої ЗП в країні з рівнем середньої ЗП за регіонами

Як видно з рис. 3.4, починаючи з 2011 року частка працівників з мінімальною заробітною платою скорочувалася і на кінець 2015 року становила всього 2,7%. Однак, з 2016 року розпочалося її поступове зростання, з незначними коливаннями в сторону збільшення чи зменшення, і на кінець 2020 року вона досягла 7%. І тоді відбувся різке погіршення економічного стану працюючого населення, адже на кінець 2021 року сьома частина усіх штатних працівників в Україні (13,4%) отримували мінімальну зарплату.



Рис. 3.4. Динаміка кількості штатних працівників, яким заробітну плату нараховано в межах мінімальної заробітної плати, що діяла у грудні відповідного року

Тому наступним нашим кроком буде дослідження розподільчих відносин країн ЄС задля виявлення найбільш ефективних моделей розподілу доходів.

Беззаперечно дослідження функціонального розподілу доходів населення базується на аналізі валового національного доходу (ВНД) та валової доданої вартості (ВДВ) між факторами виробництва. Хоча в наукових колах найбільш поширеними є трьох-, та чотирьох факторні моделі розподілу доходів, однак чинна система статистики дозволяє виявити закономірності функціонального розподілу доходів лише між двома факторами виробництва – праця (наймані працівники) та капітал (власники бізнесу).

У макроекономічному аналізі та міжнародних порівняннях використовується показники «частка оплати праці» та «часка

валового прибутку» у валовому внутрішньому продукті або у доданій вартості. Дослідження функціонального розподілу ВДВ в країнах ЄС між зазначеними факторами свідчить про досить пропорційний її розподіл – 48,6% припадає на оплату праці, а 41,1% – на прибуток (рис. 3.5). Водночас, поміж окремих країн ЄС існує значна диференціація у відносних показниках розподілу ВДВ між факторами виробництва. Зокрема, за даними 2020 р., найбільша частка прибутку в доданій вартості спостерігалася в Ірландії (68,2%), а найменша – у Швеції (33,4%). При цьому, в усіх інших країнах ЄС, крім Румунії та Польщі, частка заробітної плати в структурі доданої вартості переважає та варіює в межах 39,5–54,3%. Водночас в Україні не спостерігається суттєвого відхилення у пропорціях розподілу від середньостатистичного за країнами ЄС. В цілому ж, як бачимо, в ЄС не існує єдиної політики щодо факторного розподілу доданої вартості.

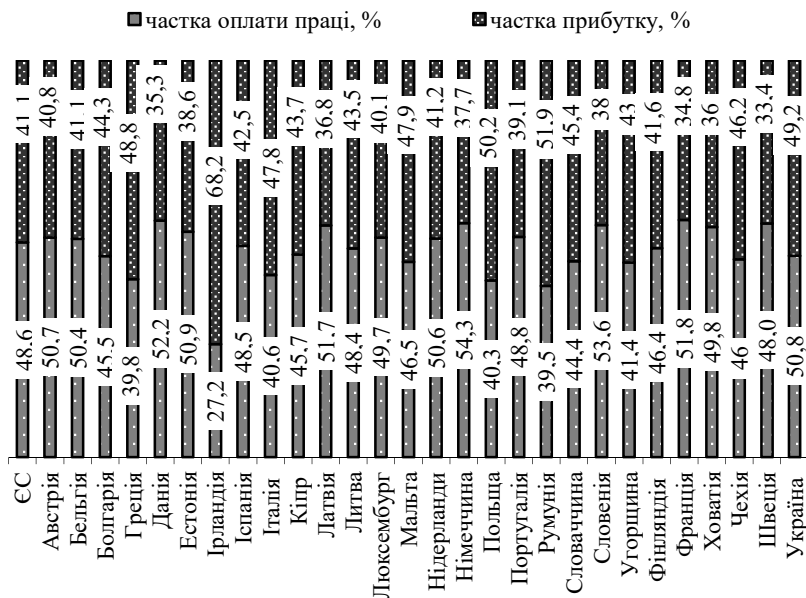


Рис. 3.5. Розподіл валової доданої вартості в країнах ЄС та Україні (2020 р.)

Джерело: побудовано автором на основі [136; 326]

Функціональний розподіл не в повній мірі відображає закономірності в розподілі доходів. Відтак, його варто доповнити аналізом розподілу доходів домогосподарств. Інтегральне оцінювання диференціації у розподілі доходів домогосподарств забезпечує коефіцієнт Джині. Для порівняння відмінностей у розподілі доходів за цим коефіцієнтом поширеною є класифікація, запропонована Аткінсоном, Рейнвотером і Смідінгом для країн ОЕСР, за якою коефіцієнт Джині в інтервалі 33–35 характеризує високу ступінь нерівності, 29–32 – середню, 25–28 – низьку і 20–24 – дуже низьку ступінь нерівності розподілу доходів. Такі межі належності країн до певної групи часто використовують і українські вчені для відповідних порівнянь, наприклад [264]. Порівняльний аналіз коефіцієнта Джині в Україні та країнах ЄС у 2016 та 2020 роках, як не дивно, свідчить про показово низький рівень нерівності у розподілі доходів у національній економіці порівняно з більшістю країн ЄС (табл. 3.6). За даною класифікацією, більшість країн ЄС мають середній (у 2016 р. – 9 країн, у 2020 р. – 10) та низький (у 2016 р. – 9, у 2020 р. – 10 країн) рівень нерівності у розподілі доходів. В той же час, 8 країн ЄС (Болгарія, Румунія, Литва, Латвія, Іспанія, Португалія, Греція, Італія) у 2016 році мали високий рівень нерівності у розподілі доходів, а вже у 2020 році таких країн стало 4. Як видно з таблиці в Іспанії, Італії, Греції, Португалії, Польщі, Ірландії, Хорватії та Чехії відбулися позитивні зрушення у розподільчих відносинах, про що свідчить зменшення коефіцієнту Джині. Лише в Мальті та Україні ситуація погіршилася – нерівність у розподілі доходів зросла.

Тобто, як бачимо, серед європейських країн спостерігаються значні відмінності не лише у функціональному розподілі, але і у розподілі доходів домогосподарств. У зв'язку з цим виникає запитання: яким чином розподіл доходів впливає на економічний та соціальний розвиток країни?

Таблиця 3.6

Групування європейських країн за рівнем нерівності у розподілі доходів (за коеф. Джині) за даними 2016 та 2020 років

Країни	Коеф. Джині	Країни	Коеф. Джині	Країни	Коеф. Джині	Країни	Коеф. Джині
2016 рік							
<i>високий (33–35)</i>		<i>середній (29–32)</i>		<i>низький (25–28)</i>		<i>дуже низький (20–24)</i>	
Болгарія	37,7	Естонія	32,7	Мальта	28,5	Словенія	24,4
Литва	37	Кіпр	32,1	Угорщина	28,2	Словаччина	24,3
Румунія	34,7	Великобританія	31,5	Данія	27,7	Україна	20,0
Латвія	34,5	Люксембург	31	Швеція	27,6		
Іспанія	34,5	Хорватія	29,8	Австрія	27,2		
Греція	34,3	Польща	29,8	Нідерланди	26,9		
Португалія	33,9	Німеччина	29,5	Бельгія	26,3		
Італія	33,1	Ірландія	29,5	Фінляндія	25,4		
		Франція	29,3	Чехія	25,1		
2020 рік							
<i>високий (33–35)</i>		<i>середній (29–32)</i>		<i>низький (25–28)</i>		<i>дуже низький (20–24)</i>	
Болгарія	40	Італія	32,5	Хорватія	28,3	Чехія	24,2
Литва	35,1	Іспанія	32,1	Ірландія	28,3	Словенія	23,5
Латвія	34,5	Греція	31,4	Нідерланди	28,2	Словаччина	20,9
Румунія	33,8	Португалія	31,2	Угорщина	28		
		Люксембург	31,2	Данія	27,3		
		Естонія	30,5	Польща	27,2		
		Німеччина	30,5	Австрія	27		
		Мальта	30,3	Швеція	26,9		
		Кіпр	29,3	Фінляндія	26,5		
		Франція	29,3	Україна*	25,6		
				Бельгія	25,4		

Джерело: власні розрахунки на основі (329; 330)

Задля виявлення національних відмінностей, що можуть бути корисними у зменшенні нерівності за доходами, посилення мотивації зайнятості та відповідно – забезпечення вищого ВНД, використаємо результати здійсненого нами графічного розподілу країн на чотири групи за співвідношеннями відповідних індикаторів (рис. 3.6). За описаними нами методологічними підходами до групування, поділ проведено з урахуванням того, що у 2020 році в ЄС середній ВНД на душу населення становив 29 968 євро, а середній рівень нерівності – 30%.

Метою аналізу є ідентифікація лідерів за співвідношеннями економічних успіхів та низької нерівності у розподілі доходів (група 1), а також вибір країн з найгіршими співвідношеннями (група 4).

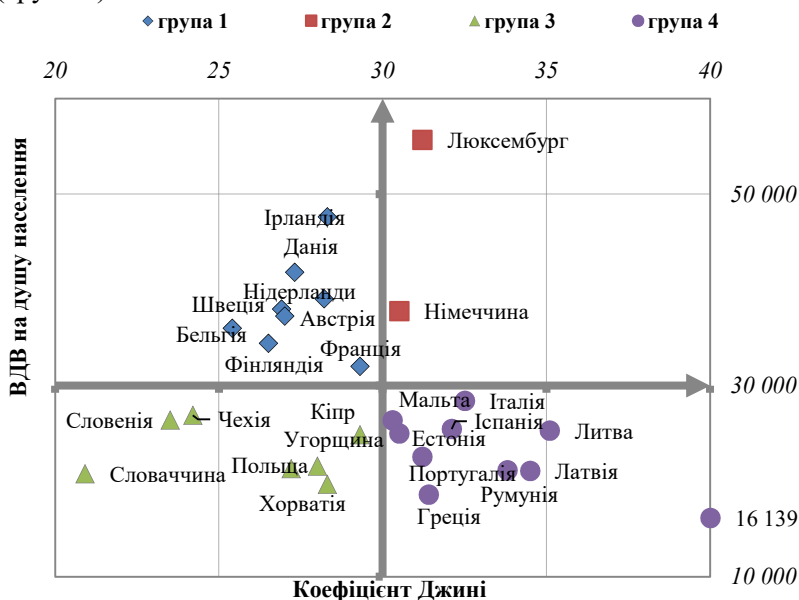


Рис. 3.6. Групування країн ЄС за співвідношенням ВНД та нерівності доходів

Як бачимо, країни першої групи – найуспішніші не лише за співвідношеннями ВНД та низького розшарування доходів. В цю групу увійшли фактично країни з добре розвиненими традиціями

демократії та соціальних відносин, що базуються на принципах найповнішої підтримки ідей людського розвитку та соціальної держави. «На межі» переходу в цю групу країн опинились і інші країни з високим людським розвитком – Люксембург та Німеччина [297].

Серед відносно молодих членів ЄС найгірші співвідношення ВНД та нерівності демонструють країни постсоціалістичного табору, а також ті, в яких спад суспільної продуктивності явно пов'язаний з недосконалою державною соціальною політикою, що неодноразово ставала об'єктом міжнародної критики (Болгарія). Разом з тим, інші недавні члени ЄС (Словенія, Словаччина, Чехія) змогли подолати високу нерівність – в цьому аспекті Словаччина є лідером з країн ЄС і за іншими показниками розширення доходів, наприклад, коефіцієнтом Пальми. Відставання таких країн від лідерів в економічному та соціальному розвитку є певним чином умовним – все-таки мова йде про успішні країни ЄС, які самим фактом вступу визнані достатньо сильними економічно та такими, що забезпечили високі соціальні стандарти, характерні для ЄС. Разом з тим, на прикладі двох відносно близьких за рівнем розвитку країн можемо побачити суттєві відмінності ефективності державних стратегій регулювання розподілу доходів. Наприклад, відповідно до Звіту про людський розвиток [343] у 2019 році різниця у нерівності доходів (Inequality in income) у Болгарії та Словаччині є ніби невеликою: 21,8% проти 11,7%. Але ця різниця виявляється на тлі розриву у ВНД на душу населення у більше чим 8 тис. дол. США: 23325 та 32113 доларів відповідно.

Такі результати ще раз повертають нас до потреби виявлення впливу державних регуляторних дій соціального спрямування на економічні результати. У зв'язку з цим найочевиднішими мають бути дії, спрямовані на підтримку справедливості розподілу доходів на етапі застосування перерозподільчих механізмів, що фінансуються за рахунок податкових надходжень. Для деталізації впливу податків на ВНД скористаємось графічним аналізом, використовуючи дані лише для групи країн, в яких зв'язки нерівності та ВНД є найбільш

очевидними – група 1 та 4, загалом 18 країн ЄС (рис. 3.7).

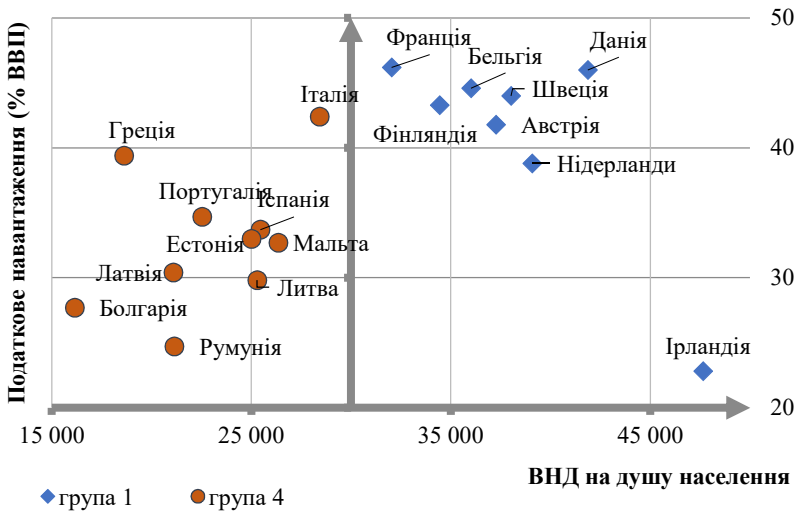


Рис. 3.7. Співвідношення ВНД та податкового навантаження в країнах ЄС з найбільш вираженими зв'язками ВНД та нерівності доходів (група 1 та 4)

Як бачимо, розподіл країн за середнім ВНД та середнім податковим навантаженням (36,4% в ЄС за 2020 рік) фактично повторює розподіл за співвідношеннями нерівності та ВНД: як і на рис. 3.6, всі країни групи 1 та групи 4 увійшли в ті самі межі розподілу, не вийшовши за рамки середніх величин для своєї групи. Невеликі відмінності в графічному розташуванні порівняно з порядком «успішності» країн на попередньому рисунку обумовлені тим, що не лише ефективність податкового регулювання визначає економічний та соціальний розвиток. Водночас, для цих країн з явно сформованими суспільними векторами у сприйнятті нерівності, що реалізується в державних програмах дій, зв'язок показників є набагато вищим, чим в середньому для ЄС: коефіцієнт кореляції нерівності доходів з податковим навантаженням та ВНД становить відповідно (-0,811) та (-0,633), як видно з табл. 3.7.

Таблиця 3.7

Коефіцієнти кореляції ВНД та частки зарплати у ВДВ з окремими індикаторами соціального та економічного розвитку

Результуючий індекс		Коефіцієнт кореляції між показниками фактору та результату						
		Частка оплати праці	ВНД на душу населення	Індекс людського розвитку (HDI)	Міжнародний індекс прав власності (IPR)	Рівень чистої міграції (на 1000 осіб)	Іммігранти (на 1000 жителів)	Податкове навантаження % ВВП
				X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅
2016 рік								
ВНД на душу населення	Y ₁	0,344	1,000	0,966	0,902	0,569	0,575	0,663
Частка оплати праці	Y ₂	1,000	0,344	0,349	0,438	0,096	0,211	0,208
Коефіцієнт Джині	Y ₃	-0,279	-0,897	-0,864	-0,923	-0,729	-0,487	-0,843
2020 рік								
ВНД на душу населення	Y ₁	-0,109	1,000	0,918	0,820	0,379	0,192	0,393
Частка оплати праці	Y ₂	1,000	-0,109	0,006	0,295	0,257	-0,112	0,513
Коефіцієнт Джині	Y ₃	-0,119	-0,811	-0,876	-0,818	-0,129	-0,159	-0,633

Джерело: власні розрахунки, на основі [334; 335; 342; 343; 344; 360]

З проведеного аналізу випливає, що при ефективній моделі розподілу доходів та помірній нерівності розподілу досягаються високі показники економічного та соціального розвитку і навпаки. Практичне підтвердження даної гіпотези проведемо на основі аналізу кореляційного зв'язку за значеннями коефіцієнта парної кореляції. Дослідження ефективності механізмів регуляторного впливу на розподільчі відносини виконано на прикладі двох груп країн (лідерів та аутсайдерів) із чітко окресленими та сформованими тенденціями економічного та соціального розвитку. На підставі попереднього аналізу до першої групи, де соціально-економічна ефективність за названими критеріями є вищою за середню в ЄС, у 2016 році віднесено: Швецію, Фінляндію, Бельгію, Нідерланди, Францію, Німеччину та Австрію. До другої групи (соціально-економічна ефективність нижча за середню в ЄС) увійшли: Кіпр, Грецію, Іспанію, Португалію, Естонію, Латвію, Литву, Болгарію та Румунію. Однак у 2020 році до групи 1 включила уже 8 країн (Швецію, Фінляндію, Бельгію, Нідерланди, Францію, Німеччину, Ірландію та Австрію), а група 2 – 10 (Грецію, Італію, Іспанію, Португалію, Мальту, Естонію, Латвію, Литву, Болгарію та Румунію).

Для виявлення ступеня кореляційного зв'язку використаємо дані міжнародних звітів *2016, 2020 Index of Economic Freedom* та *Human Development Report*, а також дані Eurostat. Факторними показниками візьмемо: індекс людського розвитку (X_1); міжнародний індекс прав власності (X_2); податкове навантаження у % ВВП (X_3); рівень чистої міграції (на 1000 осіб) (X_4); іммігранти (на 1000 жителів) (X_5). При цьому, результативними показниками у нас будуть: валовий національний дохід на душу населення (Y_1) і частка оплати праці у ВДВ (Y_2).

Внаслідок кореляційного аналізу отримані результати, що характеризують ступінь та напрям впливу зазначених факторів на обидва результативні показники (див. табл. 3.7).

Значення коефіцієнтів кореляції свідчить про наявність прямого тісного зв'язку майже між всіма факторними показниками та рівнем доходів на душу населення, і дещо слабший зв'язок – відносно частки ВДВ, що належить найманим

працівникам. Як видно з табл. 3.7, ВНД на душу населення та частка оплати праці прямо впливають на рівень життя населення – чим вищі дані показники тим вищий рівень життя, і відповідно нижчі показники диференціації доходів. До факторів державного регулювання, що мають суттєвий вплив на економічний розвиток країни та на формування сприятливого середовища розподілу доходів відноситься «дотримання прав приватної та інтелектуальної власності».

Також результати аналізу показали достатньо істотний вплив податкового регулювання на рівень доходів на душу населення і значно нижчий – на функціональний розподіл доходів (частка оплати праці у ВДВ). Однак, враховуючи значні відмінності податкових систем та принципів оподаткування в країнах ЄС, можна припустити, що менший зв'язок податків з часткою оплати праці у ВДВ компенсується за рахунок перерозподільчих процесів в оподаткуванні підприємницьких доходів – саме такі моделі оподаткування часто є не менш ефективним розподільчим механізмом забезпечення економічної ефективності та фінансування соціальних потреб держави. Суттєвим також виявився взаємозв'язок між результируючими показниками та міграцією населення, що проявляється у збільшенні імміграційного потоку в країнах з вищими показниками економічного та соціального розвитку, тобто в країнах, де нижчі доходи на душу населення міграційний приріст є меншим. При цьому, зменшення взаємозв'язку між ВНД на душу населення та міграційним приростом у 2020 році можна пояснити пандемією та обмеженнями у перетині кордонів.

Досить неоднозначним є вплив розподілу доходів: як бачимо, загальний високий рівень життя є все-таки більш переконливим аргументом для мігрантів, чим якість розподільчих процесів. Водночас, одним з найочевидніших зв'язків є високий вплив розподільчої політики на рівень людського розвитку: чим кращими є співвідношення економічних результатів та дистрибутивної справедливості у вигляді низького індексу Джині, тим очевиднішими є досягнення у забезпеченні людського розвитку загалом, а не лише щодо доходів.

Відтак, результати проведені дослідження демонструють позитивний вплив справедливого розподілу доходів на можливості досягнення економічного та соціального благополуччя. Виявлені нами зв'язки можуть слугувати орієнтирами для країн з незрілим середовищем соціального діалогу та взаємодії влади, населення та бізнесу, до яких, на жаль, належить і Україна, задля удосконалення таких відносин на основі усвідомлення важливості дистрибутивних процесів, які за умов їх різної побудови можуть стати як перешкодою, так і потужним драйвером економічного розвитку та соціального прогресу.

Варто відмітити, що Міжнародна організація праці щодо соціального діалогу ввела спеціальні індикатори оцінювання його ефективності в контексті цілей стійкого економічного розвитку, і серед них наявні такі як «рівень охоплення колективними переговорами» та «показник профспілкової щільності» [347].

Відповідно до останньої оцінки МОП, відображеної у Social Dialogue Report 2022, середній рівень охоплення соціальних партнерів колективними переговорами у 98 країнах, дані яких були доступні для опрацювання, становить 35,2% [401]. Як видно з рис. 3.8. досліджувані країни можна поділити на 4 групи за рівнем охоплення колективними переговорами. Перша група включає 48 країн з низьким рівнем охоплення, тобто з показником нижче 25% (у Малайзії, Панамі та Парагваї менше 1% працівників охоплені колективними договорами). До другої групи входить 25 країн, що характеризуються помірно охопленням – від 25 до 50%. Одинадцять країн, котрі мають середній рівень охоплення (від 50 до 75%) включаються до третьої групи, і 14 країн з високим рівнем (понад 75%) входять до четвертої групи. Варто відмітити, що остання група складається виключно з країн з високим рівнем доходу, серед яких Австрія, Італія та Франція, де близько 100% працівників охоплені колективними договорами.

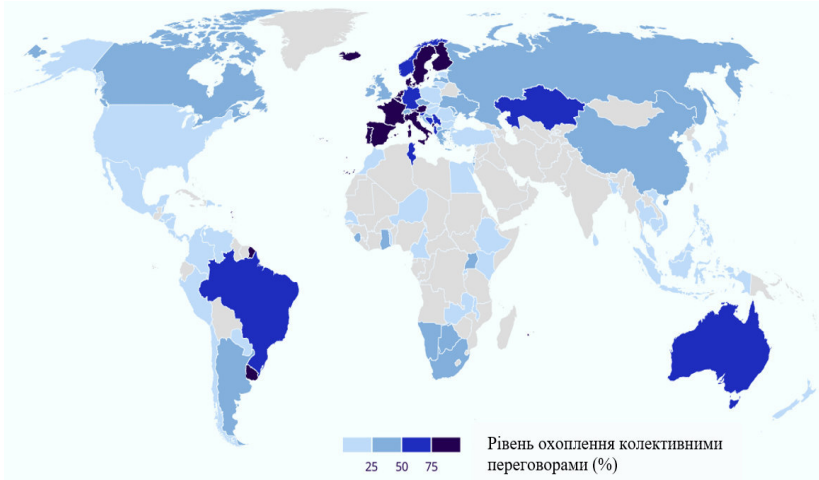


Рис. 3.8. Охоплення соціальних партнерів колективними переговорами у всьому світі (у %) [216]

Примітка. Побудовано на основі останніх даних 98 країн; сірим кольором, виділені країни, дані щодо яких недоступні

Високий рівень охоплення (понад 75%) часто є ознакою того, що усі соціальні партнери на різних рівнях спільно регулюють умови СТВ, низький рівень охоплення (нижче 25%) свідчить, що регулювання в основному відбувається на локальному рівні і обмежується підприємствами на яких укладаються колективні договори. Відтак, саме законодавче регулювання відіграє фундаментальну роль в розподільчих відносинах в країнах з низьким рівнем охоплення колективними переговорами. Це ще раз підтверджує нашу думку щодо актуальності побудови ефективної системи соціального діалогу та необхідності втручання держави у розподільчі відносини при її відсутності.

3.2. Галузеві та регіональні особливості розподілу доходів стейкхолдерів соціально-трудої сфери

Змістовне розуміння процесів, що протікають в системі соціально-трудоих відносин в Україні, потребує детального аналізу як специфіки відносин, що склалися на сьогодні між суб'єктами СТВ, так і конкретних проявів кризових явищ, що спричиняють конфлікти в трудовій сфері (стану заборгованості із виплати заробітної плати, порушення трудового законодавства та ін.) в динаміці.

Відтак розпочнемо із аналізу результатів функціонування діючої в Україні моделі розподільчих відносин. Як видно з рис. 3.9 впродовж 2016–2020 років динаміка частки заробітної плати у ВВП України не мала стійкої тенденції та коливалася в межах 36,6–43,7%. При цьому, частка прибутку також була нестабільною і змінювалася від 42,3% до 47,9%.

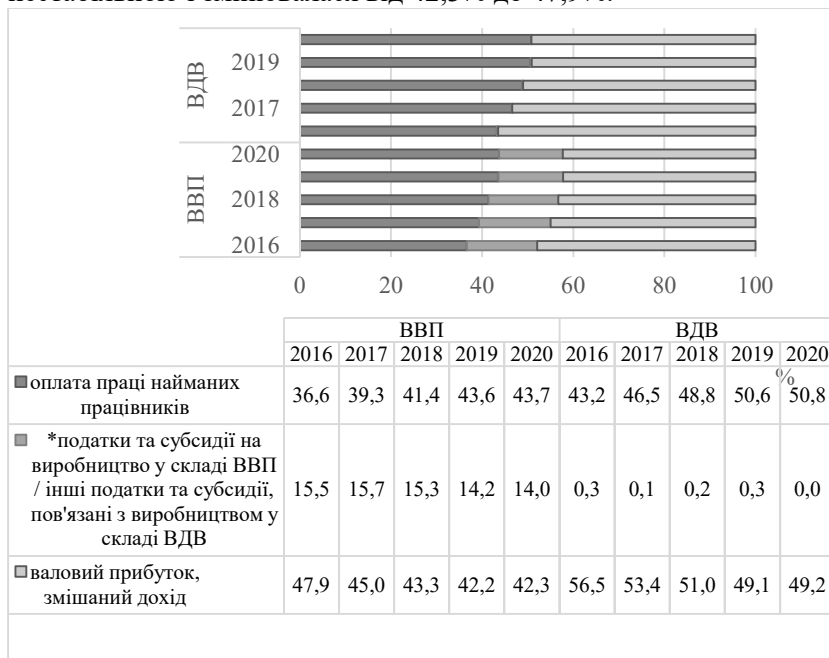


Рис. 3.9. Динаміка частки «праці» та «капіталу» у ВВП та ВДВ України у 2016–2020 рр. [136]

Загалом частка суспільного продукту належна фактору «праця» в Україні відповідає середньому показнику по країнах ЄС, про що зазначено в п. 3.1 даної роботи. Однак, частка зарплати у ВВП за видами економічної діяльності відрізняється від середньостатистичної на десятки відсотків (табл. 3.8). Так у будівництві впродовж 2016–2020 років вона була більшою за середню по Україні і коливалася від 47,2 до 56,9%, а у сільському господарстві – удвічі меншою за середню і становила 14,6–22,6%.

Таблиця 3.8

Динаміка частки оплати у ВДВ за ВЕД у 2016–2020 роках

Види економічної діяльності	Частка оплати праці найманим працівникам у ВДВ					Темп зростання	Абс. приріст
	2016	2017	2018	2019	2020		
1	2	3	4	5	6	7	8
Сільське, лісове та рибне господарство	14,6	18,0	20,6	23,0	22,8	156,2	8,2
Промисловість	43,9	46,1	47,9	51,4	54,8	124,8	10,9
Будівництво	47,2	49,1	51,2	49,6	50,8	107,6	3,6
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів	36,4	37,4	41,5	46,0	43,1	118,5	6,7
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	52,0	59,5	66,3	60,0	59,1	113,6	7,1
Тимчасове розміщення й організація харчування	43,2	41,7	39,1	41,2	37,9	87,7	-5,3
Інформація та телекомунікації	33,2	33,6	34,2	35,1	33,0	99,4	-0,2
Фінансова та страхова діяльність	47,1	44,6	47,8	49,1	46,5	98,9	-0,5
Операції з нерухомим майном	11,0	11,2	11,3	12,1	12,2	110,0	1,1
Професійна, наукова та технічна діяльність	47,3	53,1	51,6	48,6	50,3	106,3	3,0
Діяльність у сфері адмін. та допоміжного обслуговування	60,4	64,0	59,8	64,4	67,3	111,5	7,0

продовження табл. 3.8

1	2	3	4	5	6	7	8
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	90,9	90,8	90,5	90,7	90,5	99,5	-0,5
Освіта	88,4	90,1	90,1	89,2	89,2	100,9	0,8
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	83,4	83,9	90,1	87,0	92,2	110,6	8,8
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	78,4	84,2	86,9	85,0	88,1	112,4	9,7
Надання інших видів послуг	44,7	47,2	47,2	44,1	41,4	92,5	-3,4

Джерело: побудовано автором на основі [136]

Варто відмітити, що у зв'язку з освоєнням в Україні міжнародних стандартів і ринкової термінології з'явилися нові терміни і поняття, які ідентифікують частку фактору «праця» (зарплату та інші витрати на працівників), в тому числі близькі за змістом поняття «витрати на робочу силу» і «витрати на персонал». Проте, динаміка загальних витрат на персонал не відображає реальний стан речей у розподільчих відносинах, для цього краще використовувати показник «витрати на одного працівника». Тому, скориставшись даними Статистичної служби Європейського союзу проаналізуємо динаміку витрат на одного працівника за одну годину в розрізі різних країни (рис. 3.10).

Однак, у зв'язку із тим, що офіційні дані щодо величина даних витрат у 2021 році в Україні відсутні, нами проведено їх розрахунок на основі наявних індексів вартості робочої сили за формулою:

$$V_{2021} = V_{2018} \times I_{врс2019} \times I_{врс2020} \times I_{врс2021} / 100\%, \quad (3.1)$$

де V_{2021} – витрати на працівника у 2021 році, грн/год;

V_{2018} – витрати на працівника у 2018 році, грн/год;

$I_{врс2019}$, $I_{врс2020}$, $I_{врс2021}$ – індекси вартості робочої сили, % до попереднього року.

$$B_{2021} = 72,84 \times 119,6\% \times 113,9\% \times 116,1\% / 100\% = 115,20 \text{ грн / год.}$$

Результат розрахунків показав, що в Україні у 2021 році витрати на одного працівника за одну годину становили 115,20 грн, тобто 3,7 євро (за офіційним курсом Національного банку станом на 31.12.2021 р.).

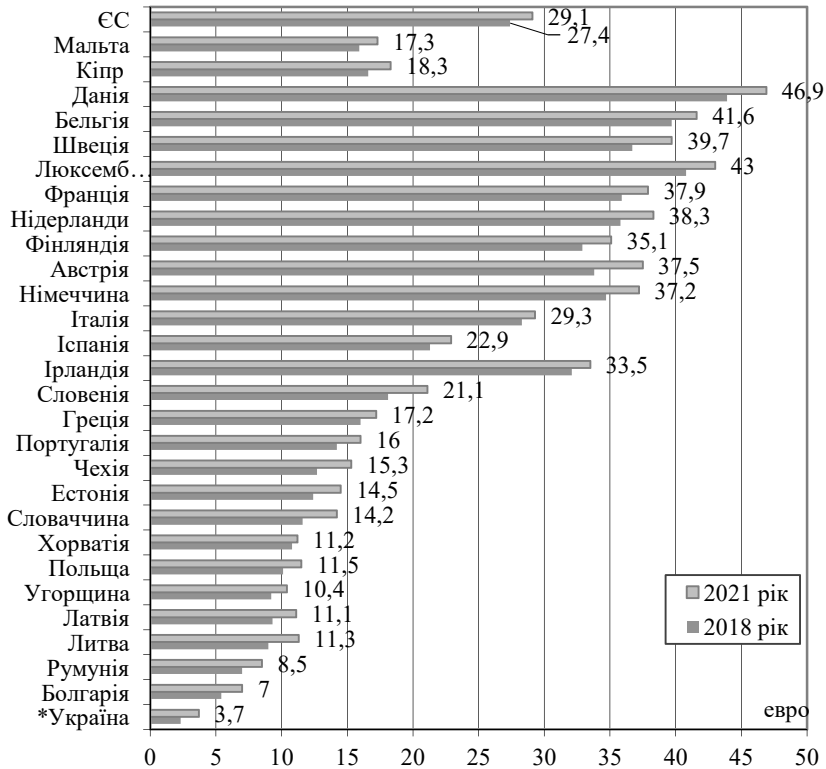


Рис. 3.10. Витрати на 1 працівника за год у 2018 та 2021 роках, євро

Джерело: побудовано автором на основі [24: 353]

Як видно з рис. 3.9, в 2018 р. середні витрати на одного працівника в Україні становила 72,84 грн/год тобто всього 2,3 євро/год, що в 11,9 разів менше ніж в середньому по країнах ЄС, де вони рівні 27,4 євро/год. Однак, у 2021 році ситуація дещо покращилася і годинні витрати на одного працівника в Україні

були лише у 7,9 разів менші за аналогічні витрати у ЄС. Попри це, годинні витрати на українського працівника у 2021 році все одно менші в порівнянні з Данією у 12,7 разів, з Польщею – в 3,1 рази, і навіть в порівнянні з Румунією – в 2,3 рази.

Головною причиною низьких витрат на робочу силу в Україні прийнято вважати низьку продуктивність національної економіки [233]. За показником продуктивності праці (ПП) розрахованому за методикою МОП (як ВВП за відпрацьовану годину) у 2021 р. Україна значно відстає від усіх країн ЄС (рис. 3.11).

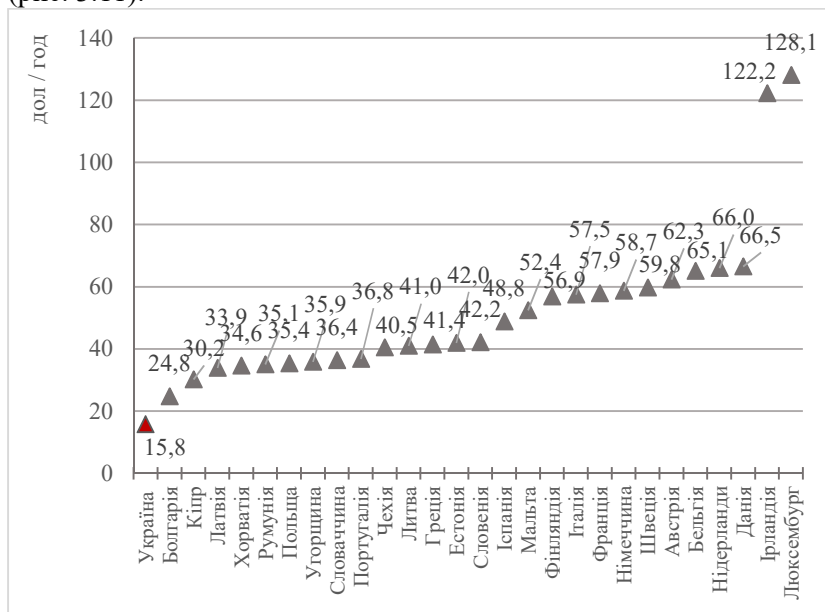


Рис. 3.11. Продуктивність праці (ВВП за відпрацьовану годину) у країнах ЄС та Україні в 2021 р. [403]

Як бачимо, ПП в Україні менша у 8,1 рази в порівнянні з Люксембургом, де вона становить 128,1 дол./год, у 3,6 разів – у порівнянні з Італією, у 2,2 рази – у порівнянні з Польщею, та у 1,6 рази менша ніж у Болгарії. Однак, такий рівень продуктивності праці зумовлений не стільки відсутністю у найманих працівників бажання ефективно працювати, як неспроможністю бізнесу

створити для цього необхідні умови, зокрема наявністю на багатьох підприємствах морально та фізично застарілого обладнання, відмова від впровадження у виробництво інноваційних технологій тощо.

Варто відмітити, що в Україні підприємства деяких галузей досить прогресивно розвиваються і від цього усі сторони залучені до соціально-трудових відносин лишаються у вигрші. Хоча іноді їх власники присвоюють надприбутки незважаючи на перспективу втрати кваліфікованої робочої сили. Окрім того в Україні є галуззі, які ледь «виживають», і в дійсності нездатні виконувати свої зобов'язання перед працівниками. Тому, з метою захисту своїх інтересів в окремих галуззях України соціальними партнерами проводяться колективні переговори щодо укладання галузевих угод.

Відповідно до Реєстру галузевих (міжгалузевих), територіальних угод, змін і доповнень до них [190] оприлюдненому на вебсайті Міністерства економіки станом на 05.04.2022 р. в Україні зареєстровано і діє всього 21 галузева угода, укладена між соціальними партнерами в: агропромисловому комплексі; лісовому господарстві; геології, геодезії та картографії; металургійній і гірничодобувній промисловості; атомній енергетиці та промисловості; космічному та загальному машинобудуванні; залізничному транспорті та транспортних будівельних роботах; машинобудуванні та приладобудуванні; автомобільному транспорті та шляховому господарстві; ЖКГ, місцевій промисловості, побутовому обслуговуванні населення; зв'язку; поліції; казначейства; освіті і науці; органах державної податкової служби; митних органах України; державній податковій службі; Пенсійному фонді; аудиту; ЗСУ; сфері фізичної культури і спорту, молодіжної політики та національно-патріотичного виховання. Зрозуміло, що така кількість угод при різноманітті ВЕД та галузей промисловості є надзвичайно малою.

При укладанні галузевих угод проблемним питанням є контроль за їх виконанням та відповідальність сторін за невиконання угод. Ефективним проявом соціальної самоорганізації суб'єктів соціального діалогу на

територіальному та галузевому рівнях є територіальні тристоронні соціально-економічні ради (ТТСЕР). За інформацією Національної тристоронньої соціально-економічної ради на початок 2019 р. в регіонах України діяло 23 ТТСЕР, однак у документі розміщеному на сайті у 2022 році з реальними контактами зафіксовано лише 21 ТТСЕР [254].

Що стосується територіального рівня соціального діалогу, то тут ситуація не краща. Станом на 05.04.2022 р. у Реєстрі Мінекономіки зареєстровано територіальні угоди в м. Київ та десяти областях (Дніпропетровській, Донецькій (до 2021), Кіровоградській, Миколаївській, Одеській, Полтавській, Сумській, Харківській, Хмельницькій та Черкаській) [190]. При цьому, регіональний рівень в Україні є дуже примітивним, оскільки охоплює лише сферу комунальних послуг і орієнтований на регіон як адміністративно-територіальну одиницю, де на даний час відсутні повноцінні сильні об'єднання роботодавців та працівників. Водночас Данилевич Н. і Поплавська О. вважають, що регіональні угоди можуть стати ефективним інструментом вирішення більшості соціальних проблем регіонів, якщо вони зазнають змін у форматі та будуть залучати реальних соціальних партнерів – представників бізнесу в регіоні, місцеві адміністрацій та громадські організацій [312].

Відносно узгодження інтересів соціальних партнерів на локальному (виробничому) рівня, то, як уже зазначалося у п. 2.2, тут простежується негативна тенденція, а саме скорочення як кількості укладених колективних договорів, так і кількості працівників охоплених ними. Загалом по Україні кількість укладених колективних договорів у 2021 році становила лише 83,9% від 2019 року, при цьому працівників, охоплено ними, стало на 8% менше (табл. 3.9).

Як видно з табл. 3.9. особливо різке скорочення демонструє Вінницька область, де кількість укладених договорів скоротилася майже вдвічі, а також Закарпатська, Полтавська, Волинська, Хмельницька і Херсонська області, у яких скорочення кількості колективних договорів відбулося у діапазоні 23–37%. При цьому, в Луганській області простежується навіть незначне зростання кількості договорів.

Таблиця 3.9

Динаміка укладання колективних договорів за регіонами
(на 31 грудня відповідного року)

Область	Кількість укладених та зареєстрованих колективних договорів, одиниць			Темп зрос., %	Частка працівників охоплених колективними договорами, %			Абс. приріст, в.п.
	2019	2020	2021		2019	2020	2021	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Україна	51 408	51 125	43 154	83,9	73,2	71,8	70,2	-3
Вінницька	2 358	2 291	1 241	52,6	74,5	74,9	73,4	-1,1
Волинська	1 466	1 359	1 114	76,0	82,3	76,8	78,3	-4
Дніпропетровська	3 257	3 342	2 908	89,3	78,1	79,6	73,9	-4,2
Донецька	2 225	2 385	1 951	87,7	80,0	78,8	80,6	0,6
Житомирська	2 318	2 536	2 040	88,0	86,2	87,6	86,9	0,7
Закарпатська	1 596	1 636	1 031	64,6	82,5	80,8	79,9	-2,6
Запорізька	1 959	1 924	1 837	93,8	76,3	76,0	75,4	-0,9
Івано-Франківська	1 952	1 943	1 850	94,8	81,8	79,0	78,3	-3,5
Київська	1 576	1 516	1 349	85,6	49,8	45,9	43,1	-6,7
Кіровоградська	1 738	1 899	1 410	81,1	84,7	84,9	81,0	-3,7
Луганська	889	1 069	903	101,6	81,9	81,4	80,0	-1,9
Львівська	3 015	2 859	2 457	81,5	66,7	64,8	66,7	0
Миколаївська	1 873	1 681	1 699	90,7	77,1	72,7	73,6	-3,5
Одеська	2 593	2 748	2 129	82,1	67,2	66,8	61,4	-5,8
Полтавська	2 261	2 122	1 614	71,4	77,8	75,4	75,9	-1,9

продовження табл. 3.9

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Рівненська	1 585	1 555	1 091	68,8	80,9	79,8	76,1	-4,8
Сумська	2 180	2 250	1 953	89,6	83,1	83,9	83,8	0,7
Тернопільська	1 116	947	895	80,2	64,6	58,2	58,3	-6,3
Харківська	3 850	3 980	3 601	93,5	82,6	80,4	77,8	-4,8
Херсонська	1 711	1 638	1 310	76,6	76,3	72,2	68,2	-8,1
Хмельницька	1 858	1 605	1 381	74,3	69,7	66,4	65,4	-4,3
Черкаська	1 735	2 001	1 708	98,4	69,1	66,8	70,4	1,3
Чернівецька	932	894	741	79,5	68,9	69,7	60,4	-8,5
Чернігівська	2 034	1 887	1 830	90,0	78,9	73,4	75,2	-3,7

Джерело: узагальнено автором на основі [165; 166; 167]

Водночас, найменше охоплені колективними договорами працівники Київської області, де їх частка впродовж досліджуваних років не досягла 50%, а також працівники Тернопільської і Львівської областей. Однак, у Житомирській та Сумській області охоплено договорами 83–88% працівників.

Позитивним у даному випадку є те, що майже у всіх областях України, за винятком 5, частка працівників охоплених колективними договорами хоча і скорочувалася, але значно меншими темпами в порівнянні з попереднім показником, діапазон скорочення становив 1–8,5 відсоткових пункти. При цьому, у Донецькій, Житомирській, Львівській, Сумській та Черкаській областях частка працівників захищених колективними договорами навіть дещо зросла або залишилася без змін.

Важливо відмітити, що для Чернівецької та Херсонської областей, в яких поряд зі значним скороченням кількості колективних договорів простежується і найбільше в Україні скорочення частки працівників охоплених ними (відповідно на 8,5 та 8,1 відсоткових пункти) притаманий найбільший розрив у між середньої заробітної платою в області та в Україні (див. рис. 3.3 в п. 3.1). Відтак можна припустити, певну ефективність колективних договорів у гарантуванні дотримання прав найманих працівників на гідну оплату праці.

Водночас, аналіз аналогічних показників в розрізі видів економічної діяльності також показав негативну тенденцію укладення колективних договорів за всіма ВЕД окрім «Фінансової та страхової діяльності» і «Надання інших видів послуг» (*додаток Е*). Найбільше скорочення можна спостерігати у секторах «Тимчасове розміщування й організація харчування» та «Будівництво» де у 2021 році укладено і зареєстровано відповідно 64,5% та 70,9% від договорів 2019 року.

Аналіз частки охоплення працівників колективними договорами показав, що найменш захищеними колективними договорами є працівники у таких ВЕД, як «Тимчасове розміщування й організація харчування» та «Оптова та роздрібна торгівля; ремонт авто», де частка охоплення коливається за роками у межах 24–36%.

Тенденція зміни показника «частка працівників охоплених колективними договорами» також є негативною. Однак, скорочення відбувається повільніше в порівнянні із укладенням колективних договорів – в діапазоні 1–5,5%. Найбільше скорочення відбулося у інформаційній та телекомунікаційній діяльності (5,5 в.п) і, як не дивно, у секторі «Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування» (4,6 в.п). При цьому, хоча на підприємствах віднесених до виду діяльності «Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок» відбулося скорочення договорів на 23%, але частка охоплених ними працівників зросла на 0,9% (*додаток Е*).

Цікавим буде дослідження впливу колективних угод та договорів на заробітну плату котру отримують працівники охоплені ними. Тож скориставшись наявними офіційними даними із статистичних збірників «Праця України» у 2019, 2020 та 2021 роках, розміщених на вебсайті Державної служба статистики України, встановимо кореляційний зв'язок між:

1) часткою працівників, зайнятих на підприємствах, де мінімальна місячна тарифна ставка (оклад) встановлена колективним договором (X_1) та часткою працівників у яких розмір мінімальної тарифної ставки (окладу), встановленої колективним договором, вищий або рівний законодавчо встановленій мінімальній заробітній платі (Y_1);

2) часткою працівників, зайнятих на підприємствах, де мінімальна місячна тарифна ставка (оклад) встановлена колективним договором і галузевою угодою (X_2) та часткою працівників у яких розмір мінімальної тарифної ставки (окладу), встановленої колективним договором, вищий або рівний встановленому галузевою угодою (Y_2).

Проведемо розрахунок коефіцієнта кореляції за три останні роки в розрізі ВЕД та регіонів України. Отриманні результати, наведені в табл. 3.10, демонструють наявність оберненого досить тісного зв'язку між показниками (X_1) і (Y_1) та менш тісного між показниками (X_2) і (Y_2) у розрізі ВЕД. В розрізі регіонів результати дещо відрізняються: між показниками (X_1) і (Y_1) виявлено слабкий обернений зв'язок, а між показниками (X_2) і (Y_2) – слабкий прямий зв'язок (*додаток Ж*).

Таблиця 3.10

Зв'язок між рівнем мінімальної зарплати на підприємстві та наявністю галузевої угоди, колективного договору, що поширюється на нього, в розрізі ВЕД

ВЕД	2019 рік				2020 рік				2021 рік			
	X1	Y1	X2	Y2	X1	Y1	X2	Y2	X1	Y1	X2	Y2
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	66,7	96,1	55,3	99,8	64,7	93,5	52,7	99,5	63,2	90,7	51,2	99,4
Промисловість	78,3	76,7	68,4	97,3	77,6	71,1	66,4	96,3	76,4	68,0	65,4	95,9
Будівництво	40,1	86,1	29,7	100,0	36,8	87,9	24,7	99,7	37,3	67,9	25,7	99,4
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт авто	36,8	79,9	21,5	99,8	36,3	77,3	21,7	100,0	35,7	75,7	21,0	100,0
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	78,8	60,9	73,5	99,7	76,4	45,2	71,2	99,8	77,3	45,0	71,3	99,3
Тимчасове розмішування й організація харчування	27,1	92,3	19,4	100,0	24,1	90,3	16,5	100,0	24,6	91,1	17,7	100,0
Інформація та телекомунікації	52,6	87,4	36,3	99,9	51,5	86,9	34,9	100,0	47,1	83,8	31,8	100,0
Фінансова та страхова діяльність	53,5	98,8	32,5	100,0	49,2	100,0	34,3	100,0	50,0	96,3	29,0	100,0
Операції з нерухомим майном	39,9	95,0	24,8	99,3	36,9	92,7	23,8	98,4	39,1	89,3	26,6	97,7
Професійна, наукова та технічна діяльність	64,1	80,4	53,9	99,6	63,8	74,4	53,6	99,7	61,0	72,8	50,6	99,3
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	52,9	90,2	40,9	99,2	49,4	85,2	38,7	98,4	48,3	76,2	35,5	97,8

продовження табл. 3.10

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	79,8	80,7	62,9	99,5	78,6	71,1	62,9	99,2	76,3	63,4	61,4	99,4
Освіта	90,7	77,3	81,1	99,0	89,3	70,7	78,6	98,8	89,5	65,2	82,3	98,1
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	90,3	75,2	76,4	98,4	90,3	67,0	75,4	99,0	88,9	65,9	74,4	99,3
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	73,1	77,8	63,3	99,5	72,0	73,5	62,0	99,5	74,0	69,2	63,6	99,2
Надання інших видів послуг	37,7	98,8	28,9	99,4	38,3	89,7	29,8	97,3	38,1	91,0	34,4	99,2
КОЕФІЦІЄНТ КОРЕЛЯЦІЇ	-0,658		-0,554		-0,693		-0,226		-0,666		-0,363	

X1 – % працівників зайнятих на підприємствах, де мінімальна місячна тарифна ставка (оклад) встановлена колдоговором;

X2 – % працівників зайнятих на підприємствах, де мінімальна місячна тарифна ставка (оклад) встановлена колдоговором і галузевою угодою;

У1 – % працівників у яких розмір мінімальної тарифної ставки (окладу), встановленої колдоговором, відповідний або вищий по відношенню до законодавчо встановленої мінімальної зарплати;

У2 – % працівників у яких розмір мінімальної тарифної ставки (окладу), встановленої колдоговором, відповідний або вищий по відношенню до встановленого галузевою угодою.

Джерело: розраховано автором на основі [165; 166; 167]

Як бачимо, дослідження демонструє результати, що суперечать логіці – хоча охоплення колективними договорами і передбачає отримання мінімальної зарплати вищої за законодавчо встановлену чи галузево закріплену, але це не впливає, або навпаки негативно впливає на частку працівників охоплених ними. Певним чинном це можна пояснити тим, що наявність колективної угоди чи колективного договору не є показником захищеності інтересів працівників, що потрапляють у сферу їх дії.

Досвід розвинених країн світу показав, що високі соціально-економічні результати досягаються лише в разі соціального партнерства між учасниками соціально-трудоких відносин, які прагнуть досягнути соціальної згоди та беруть на себе відповідальність щодо виконання закріплених у колективних угодах та договорах рішень [312]. Однак, аналіз колективних угод та договорів в Україні свідчить про формальне ставлення профспілкових об'єднань та роботодавців як до укладання і змісту зазначених угод, так і до їх дотримання. Невиконаними часто лишаються положення, що стосуються виплати та підвищення заробітної плати. Зокрема, впродовж досліджуваного періоду (2012–2022 роки) сума заборгованості із виплати заробітної плати мала тенденцію до зростання, за винятком 2013, 2014 та 2017 років, і станом на 01.01.2022 року більша 3,2 млрд грн (рис. 3.12).

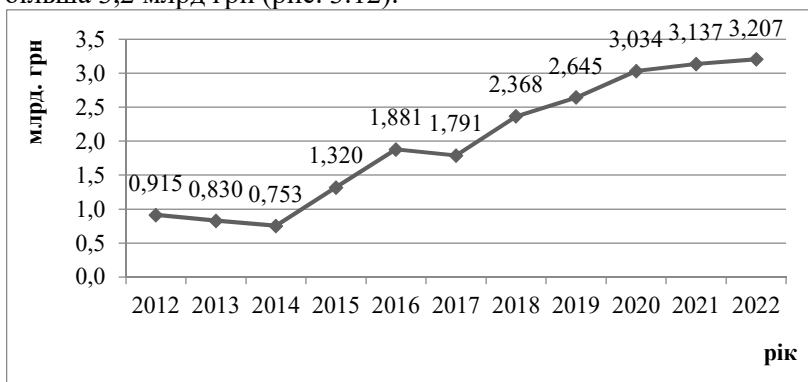


Рис. 3.12. Динаміка заборгованості із виплати заробітної плати в Україні (станом на 01 січня відповідного року)

Варто відмітити, що передумови порушень прав працівників на своєчасну виплату заробітної плати досить різноманітні — від банального нехтування роботодавцем своїми зобов'язаннями до об'єктивних, не залежних від роботодавця причин, що впливають на його можливість здійснювати виплату заробітної плати у визначені терміни [76].

Особливо актуальною та гострою ця проблема стала у період пандемії, із моменту запровадження карантинних обмежень, коли підприємства певних видів діяльності були змушені скоротити витрати або взагалі тимчасово припинити діяльність. Зрозуміло, що це відобразилося і на їх спроможності здійснювати виплати найманим працівникам і зумовило накопичення зарплатного боргу [203].

У регіональному розрізі заборгованість виплати заробітної плати за 2018–2022 рр. демонструє значну диференціацію областей за цим показником – є області у яких зарплатний борг зріс у 8–9 разів (Херсонська і Тернопільська), а є такі, де зростання коливалося в межах 0,1–0,4. Як видно з табл. 3.11, найбільші обсяги зарплатних боргів у 2018 році були в Луганській області – (556,976 млн грн), а у 2022 році – у Донецькій (665,945 млн грн).

Таблиця 3.11

Заборгованість із виплати заробітної плати за регіонами на
1 січня, тис. грн

	Рік					Темп зрост., раз
	2018	2019	2020	2021	2022	
1	2	3	4	5	6	7
Україна	2368396	2645121	3034412	3136666	3207096	1,35
Вінницька	11752	11874	13803	20389	26448	2,25
Волинська	19171	17694	28510	35398	28260	1,47
Дніпропетровська	124063	133937	354069	359341	475649	3,83
Донецька	453421	467282	565470	690857	665945	1,47
Житомирська	5344	6281	11172	13277	16393	3,07
Закарпатська	2359	3163	3931	6586	5863	2,49
Запорізька	126354	190288	99999	119632	78548	0,62
Івано-Франківська	19584	23115	36699	34457	50152	2,56
Київська	129652	138143	144943	158290	48131	0,37
Кіровоградська	10605	7087	10513	15892	3868	0,36

продовження табл. 3.11

1	2	3	4	5	6	7
Луганська	556976	505898	475552	73984	48607	0,09
Львівська	82751	75543	134266	70940	116375	1,41
Миколаївська	103630	103172	39328	55032	59676	0,58
Одеська	48450	63608	47308	83462	65124	1,34
Полтавська	37862	47577	51379	103733	70365	1,86
Рівненська	55356	27189	4443	12462	22040	0,40
Сумська	118189	275271	330228	335618	303522	2,57
Тернопільська	4598	13360	27508	31891	40720	8,86
Харківська	224542	271470	366802	454871	490617	2,18
Херсонська	7235	29060	23468	30249	68036	9,40
Хмельницька	5763	13291	5356	11984	18730	3,25
Черкаська	110912	58505	45504	57956	43483	0,39
Чернівецька	1848	139	146	1306	3081	1,67
Чернігівська	9971	17180	12388	18965	23617	2,37
м.Київ	98011	144997	201630	340097	433846	4,43

*без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях

Джерело: узагальнено автором на основі [165; 166; 167]

Сума боргу з виплати заробітної плати в Україні в середньому на одного працівника у 2018 р. становила 10,718 тис. грн, а у 2022 р. – 28,191 тис. грн. Тож, якщо поділити області України за сумою зарплатного боргу на одного працівника на дві групи, то в 2018 р. до групи з боргом менше середнього по Україні увійшло 14 областей, а в 2022 році – лише 12 (табл. 3.12). При цьому, варто виділити три області – Запорізьку, Полтавську та Черкаську, котрі перейшли з другої групи у першу, скоротивши суму зарплатного боргу до рівня нижче середнього в країні, і 5 областей – Закарпатську, Івано-Франківську, Львівську, Тернопільську та Чернігівську, котрі перейшли з першої до другої групи через накопичення зарплатних боргів понад всеукраїнський рівень [203].

В розрізі ВЕД, лідером із заборгованості заробітної плати впродовж п'яти років виявилася промисловість, на другому місці у 2018–2021 роках був сектор «Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність», а у 2022 році –

«Професійна, наукова та технічна діяльність» (табл. 3.13). При цьому, найшвидшими темпами заборгованість зростала в охороні здоров'я (3,45 рази), сільському, лісовому та рибному господарстві (2,8 рази) та професійній, науковій і технічна діяльності (2,53 рази).

Таблиця 3.12

Групування областей за величиною заборгованості виплати заробітної плати

Групи	2018 рік	2022 рік
1 група (заборгованість на одного працівника менше середньої по Україні)	Вінницька, Волинська, Донецька, Житомирська, Закарпатська, Івано-Франківська, Кіровоградська, Луганська, Львівська, Тернопільська, Херсонська, Хмельницька, Чернівецька, Чернігівська	Вінницька, Волинська, Донецька, Житомирська, Кіровоградська, Луганська, Херсонська, Хмельницька, Чернівецька, ↑ <i>Запорізька</i> , ↑ <i>Полтавська</i> , ↑ <i>Черкаська</i>
2 група (заборгованість на одного працівника більше середньої по Україні)	Дніпропетровська, Запорізька, Київська, Миколаївська, Одеська, Полтавська, Рівненська, Сумська, Харківська, Черкаська	Дніпропетровська, Київська, Миколаївська, Одеська, Рівненська, Сумська, Харківська, ↓ <i>Закарпатська</i> , ↓ <i>Івано-Франківська</i> , ↓ <i>Львівська</i> , ↓ <i>Тернопільська</i> , ↓ <i>Чернігівська</i> ,

↑ чи ↓ – демонструють відповідно покращення чи погіршення ситуації із зарплатним боргом в області

Відповідно до законодавства України, в разі порушення термінів виплати заробітної плати на роботодавців накладаються фінансові санкції – штраф у розмірі трьох мінімальних зарплат. Крім того, вони несуть адміністративну (штраф від 30 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (НМДГ)) та кримінальну відповідальність (штраф від 500 до 1000 НМДГ, або виправні роботи чи позбавлення волі на строк до 2 років). Також, у випадку виникнення тривалої заборгованості, роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові компенсацію за втрату у купівельній спроможності заробітної плати у зв'язку з інфляцією.

Таблиця 3.13

Заборгованість із виплати заробітної плати за видами економічної діяльності, тис. грн

ВЕД	Рік					Темп зростання, раз
	2018	2019	2020	2021	2022	
Усього	2368396	2645121	3034412	3136666	3207096	1,35
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	16152	20753	29500	54147	45264	2,80
Промисловість	1844445	2090220	2412360	2298917	2409837	1,31
Будівництво	88159	72086	43276	43777	94741	1,07
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт авто	22304	28605	40820	38232	32421	1,45
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	179794	186896	210177	277351	201663	1,12
Тимчасове розміщування й організація харчування	1171	639	364	7923	2244	1,92
Інформація та телекомунікації	9163	8723	6448	9395	18022	1,97
Фінансова та страхова діяльність	15900	20673	10994	15738	9455	0,59
Операції з нерухомим майном	49052	63818	51830	53607	35173	0,72
Професійна, наукова та технічна діяльність	107226	120177	182712	266976	274311	2,56
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	9135	8162	11331	14263	19179	2,10
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	4854	4350	3614	6157	3967	0,82
Освіта	4464	5290	13323	16550	8400	1,88
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	14738	14053	17583	31689	50816	3,45
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	1665	588	0	689	1395	0,84
Надання інших видів послуг	178	89	82	1258	210	1,18

Водночас, в деяких країнах при невиконанні заробітної плати більш ніж на 90 днів наймані працівники мають право порушувати справу про банкрутство свого роботодавця [202]. А для захисту прав працівників від неплатоспроможності підприємства МОП розроблено спеціальний механізм викладений у Конвенції № 173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця». Відповідно до її положень в багатьох країнах діють гарантійні інститути (страхові фонди) захисту зарплати працівників на випадок банкрутства підприємств [378]. І хоча в Україні дана Конвенція була ратифікована ще у 2005 році [179], однак на практиці її положення так і не реалізувалися.

Досить цікавим, з практичної точки зору, є досвід окремих європейських країн щодо захисту прав найманих працівників на отримання зароблених коштів. У Цивільних Кодексах Франції та Італії передбачено, що за затримку виплати заробітної плати більш як на 90 днів роботодавці мають сплатити найманим працівникам відповідні відсотки, розмір яких дорівнює банківському відсотку на кредит у даній місцевості. У Нідерландах при затримці виплати більш як на 90 днів цей відсоток становить 60% суми заробітної плати. У Данії наймані працівники мають право на припинення роботи, якщо заробітна плата затримана на три і більше місяців, при цьому зарплата їм все одно нараховуватиметься [134].

Через свою гостроту і соціальну значущість проблема заборгованості із виплати заробітної плати знаходиться у фокусі уваги багатьох органів державної влади. Зокрема, з 2018 року Міністерство юстиції України проводить кампанію з примусового стягнення заборгованості із виплати заробітної плати. До найбільш цікавих його ініціатив в цьому напрямку можна віднести:

- створення антирейтингу найбільших по Україні підприємств-боржників із виплати заробітної плати та інших виплатах, пов'язаних з трудовими правовідносинами;
- запуск публічного електронного реєстру злісних боржників з виплати заробітної плати (erb.minjust.gov.ua);
- започаткування в областях місцевих #ДошокГаньби

злісних неплатників заробітної плати.

Однак, діяльність Мініюсту у напрямку боротьби із заборгованістю реалізується переважно за участю виконавчої служби і стосується лише заборгованості із заробітної плати та інших виплат, щодо яких вступило в силу рішення суду.

В свою чергу Державна служба України з питань праці, до повноважень якої включено пункт щодо проведення моніторингу у сфері оплати праці в частині своєчасної і не нижче законодавчо встановленого мінімального розміру оплати праці, на своєму офіційному сайті щотижня оновлюється Реєстр підприємств, установ, організацій, які мають заборгованість із виплати заробітної плати.

І хоча періодично в Україні розробляють та вносять на розгляд до Верховної ради проекти законів щодо захисту прав працівників на своєчасне отримання винагороди за працю (у 2019 р. Міністерство соціальної політики розробило проект «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту права працівників на своєчасну виплату заробітної плати», у 2020 р. народні депутати Третякова Г.М., Остапенко А.Д. подали на розгляд проект «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту працівника у випадку затримки виплати заробітної плати»), однак жоден із них не був прийнятий [187].

Також до вирішення проблеми із заборгованістю з виплати зарплати в Україні долучаються міжнародні організації, зокрема МОП. Так, для зміни ситуації із зарплатними боргами у 2019 році розпочалася реалізація дворічного проекту МОП «Оплата праці в Україні: технічна допомога задля подолання заборгованості із заробітної плати, встановлення мінімальної зарплати та рівного винагородження». Даний проект включав три складові:

- укладення тристоронньої домовленості щодо «Дорожньої карти» розв'язання проблем заборгованості з виплати заробітної плати й початок її реалізації;

- створення механізму встановлення мінімальної зарплати згідно з Конвенцією МОП № 131;

- ініціювання внесення змін до законодавства, які забезпечать рівне винагородження за рівноцінну працю [26].

При цьому, стратегія надання технічної підтримки поміж іншим включала використання досвіду східноєвропейських країн щодо вирішення питань, пов'язаних із заробітною платою та сприяння веденню соціального діалогу з метою пошуку механізмів розв'язання проблем, що стосуються заробітної плати [26].

Ще одним симптомом наявності проблем, порушень і дисбалансу в системі соціально-трудова відносин є виникнення колективних трудових спорів (КТС). Зокрема, у 2020 в Україні зафіксовано 377 колективних трудових спорів, з них: 3 – на національному рівні, 3 – на галузевому, 6 – на територіальному та 365 – на виробничому рівнях. До участі у даних спорах було залучено понад 1,4 млн найманих працівників, що працюють на 6778 суб'єктах господарювання. Як видно з табл. 3.14, кількість колективних трудових спорів за період з 2011 року зросла в 2,1 рази (із 177 за рік до 377), а кількість організацій, працівники яких брали участь у КТС – на 1181 одиницю, тобто в 1,2 рази.

Таблиця 3.14

Динаміка колективних трудових спорів (КТС) в Україні

Показник	Рік										Темп зростання
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
Кількість колективних трудових спорів	177	191	209	181	188	187	216	312	370	377	2,1 рази
Кількість організацій, працівники яких брали участь у КТС	5597	5582	7414	6519	8340	11466	6767	6835	6798	6778	1,2 рази

Однак, не всі конфліктні ситуації між роботодавцями та найманими працівниками закінчувалися швидким «безкровним» врегулюванням, частина з них переростала у страйки та акції соціального протесту (АСП). Рисунок 3.13 ілюструє кількість таких дій впродовж 2017–2021 років. Як бачимо, динаміка

протестних дій свідчить про зменшення кількості випадків страйків та АСП загалом – 70 таких випадків у 2021 році проти 121 випадку у 2017 році.

Щодо географії протестної активності, то варто відмітити її часткову зміну, якщо у 2017 році найбільше випадків колективних протестів найманих працівників мали місце у Черкаській (12 страйків та 6 АСП), Дніпропетровській (3 страйки та 13 АСП), Волинській (1 страйк та 10 АСП), Львівській та Миколаївській (по 11 АСП), Запорізькій (1 страйк та 5 АСП) та Тернопільській (5 АСП) областях і м. Києві (23 АСП), то у 2021 році їх найбільше зафіксовано у Дніпропетровській (3 страйки та 12 АСП), Донецькій (5 страйків та 4 АСП), Львівській (1 страйк та 16 АСП) та Харківській (10 АСП) областях [192].

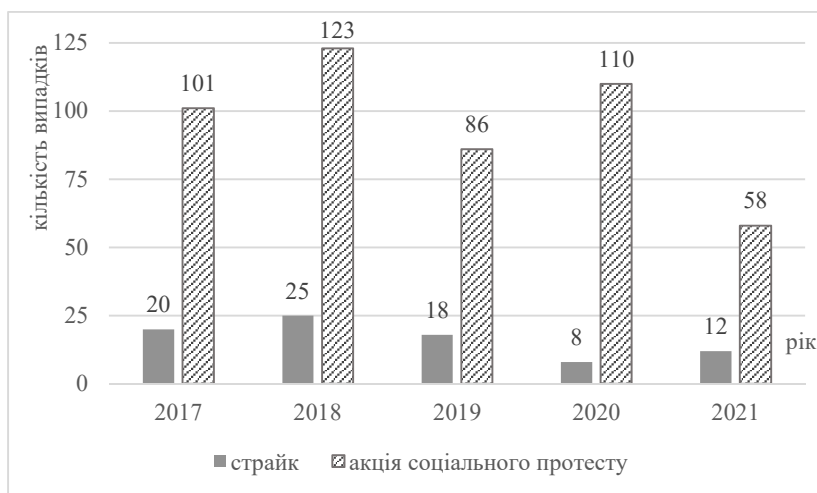


Рис. 3.13. Динаміка страйків та акцій соціального протесту в Україні
Джерело: узагальнено автором на основі [165; 166; 167]

Також відбулося звуження дислокації протестних дій за видами економічної діяльності, і якщо у 2017 році вони були поширені на підприємствах, в установах, організаціях бюджетної сфери (29), з постачання електроенергії (24), машинобудування (18), добувної промисловості (17), металургійного виробництва (9), транспорту (8), то у 2021 році найчастіше виникали на

підприємствах, в установах, організаціях добувної промисловості (27) та охорони здоров'я (19) [192].

При цьому, варто відмітити суттєвий позитивний вплив НСПП на динаміку протестної активності, участь якої у врегулюванні конфліктних ситуацій сприяла зменшенню рівня соціального напруження та пошуку взаємоприйнятних для обох сторін рішень. Зокрема, упродовж 2021 року НСПП сприяла врегулюванню 70 потенційних страйків та акцій соціального протесту, у яких взяли участь понад 25 тис. найманих працівників. Результатом здійснення НСПП комплексу превентивних заходів стало зменшення кількості акцій соціального протесту у 2021 році на 47% порівняно з 2020 роком, зокрема у закладах охорони здоров'я на 56%, на підприємствах добувної промисловості на 54% [192].

Враховуючи висновки Національної служби посередництва і примирення щодо причин колективних трудових спорів, а також те, що заробітна плата є основним джерелом доходів домогосподарств, основним індикатором рівня конфліктогенного потенціалу регіону чи галузі слід вважати рівень заборгованості із виплати заробітної плати (в т.ч. темпи її зростання і типовість ситуації заборгованості для регіону чи галузі), тобто недосконалість дистрибутивного розподілу.

3.3. Проблеми розподілу доходів у системі соціально-трудова відносин на підприємствах

Винагорода найманого працівника, яку він отримує за участь у створенні доданої вартості та реалізації своєї здатності до праці, має важливе значення для формування сприятливих умов розвитку його людського капіталу та створення гідних умов життя. Розмір цієї винагороди визначає можливості працівника задовольняти свої потреби, всебічно розвиватися, підтримувати здоров'я і високий рівень працездатності, що є пріоритетним з огляду на його подальшу можливість приймати участь у суспільному виробництві.

При цьому, розмір та структура трудового доходу, котрий

являється винагородою за працю сприймаються працівником не лише як відшкодування затрат його часу та фізичних і розумових зусиль на виконання певних робіт (надання послуг), а й як вимір його цінності для підприємства [414].

Відтак, з метою виявлення реального ставлення працівників до їх винагороди за вкладенні трудові зусилля нами було проведене відповідне дослідження на базі підприємств обласного центру (м. Рівне) транскордонного регіону, де суб'єктивні оцінки справедливості розподілу доходів є особливо важливими у зв'язку з вищими можливостями потенційної трудової міграції, як і вищими можливостями порівнянь її результатів за суб'єктивним досвідом інших мігрантів.

Запитання анкети були сформовані із переважно закритими варіантами відповідей. Більшість відповідей мали відсоткову шкалу для визначення рівня певної ознаки, деякі питання (наприклад, порівнянь у середовищі – заробітної плати на інших підприємствах тощо) оцінювались з варіантами відповідей «так, відповідає», «ні, вищий», «ні, нижчий» тощо. Їх опрацювання здійснено з переведенням в бінарну шкалу оцінювання за принципом: 1 бал – наявність оцінки за певним варіантом відповіді, 0 балів – оцінка відсутня. Узагальнення таких оцінок проведено за типовими статистичними правилами визначення відсотка наявності відповідей певного типу та відсоткових співвідношень різних відповідей на запитання.

Враховуючи, що стан дотримання трудового законодавства, а тим більше пропозиції додаткових винагород та пільг, є гіршими на малих та середніх підприємствах, наше дослідження проведено саме в цій групі. Вибіркова сукупність формувалася з використанням процедури стратифікованого випадкового відбору. В результаті, вибірка для проведення дослідження сформована з 170 малих та середніх підприємств м. Рівного, що складає 6,19% їх загальної кількості (2746 підприємств на момент проведення опитування – за даними Головного управління статистики в Рівненській області).

В опитуванні взяли участь 526 респондентів, з них 170 власників бізнесу та 356 співробітників. Опитування проводилось у червні-вересні 2018 року.

Враховуючи формулу Кокрена [302], можна стверджувати, що такий розмір вибірки забезпечує рівень точності на рівні 7,3% та 4,2%:

$$n = \frac{z^2 p(1-p)N}{z^2 p(1-p) + Ne^2} \quad (3.2)$$

де n – обсяг вибірки (526 респондентів, з них 170 власників бізнесу);

N – чисельність сукупності (13570 працівників, 2746 МСП – за даними Державної служби статистики України в області, в якому проводилося опитування);

z – стандартна нормальна змінна ($z = 1,96$ при 95% вірогідності);

p – частка або ступінь варіабельності = 50%;

e – рівень точності.

За організаційно-правовою формою розподіл підприємств, представники яких брали участь в опитуванні, виглядає наступним чином: 38% – ТзОВ, 30% – ФОП, 23% приватні підприємства, 6% – ПрАТ і 3% – державні. У структурі опитаних підприємств переважають мікропідприємства з кількістю працюючих до 5 осіб – 28% (рис. 3.14). При цьому, 152 із 170, тобто 89% – це прибуткові підприємства.

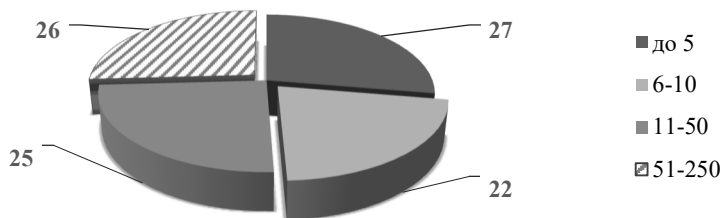


Рис. 3.14. Розподіл підприємств, представники яких брали участь в опитуванні, за кількістю працюючих (осіб), %

До складу вибірки увійшли підприємства всіх видів економічної діяльності, що здійснюються у місті. При цьому дотримано також структурні співвідношення підприємств вибірки – вони відтворюють структуру генеральної сукупності підприємств. Найчисленнішою відповідно стала група підприємств, що належать до виду економічної діяльності

«оптова і роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів» – 58 підприємств, або 34% від вибірки.

Найбільшу частку серед опитаних найманих працівників становили жінки – 230 осіб або 65%, працівники до 35 років – 194 особи (54,5%), 35–50 років – 133 особи (37,4%); більше 50 років – 29 осіб (8,1%). Крім того, 51% респондентів належали до категорії «робітники», 42% – до категорії «професіонали / службовці», і лише 7% – до категорії «керівники».

Відтак, можна стверджувати, що узагальнені результати проведеного дослідження є надійним підґрунтям для розуміння розподільчих процесів на мікрорівні, оскільки відповіді є конфіденційними, що підвищує їх достовірність, а вибірка кількісно та структурно відповідає характеристикам генеральної сукупності.

В основі гідної оплати праці лежать принципи прозорості та справедливості. Однак, часто за аналогічну роботу на різних підприємства працівники отримують різну заробітну плату, про що свідчать і результати нашого дослідження – частка працівників, які отримують за аналогічну роботу заробітну плату нижчу в порівнянні з працівниками інших підприємств становить 28%. При цьому, питома вага працівників, які вважають, що розмір їх заробітної плати такий же як і в працівників інших підприємств, складає 58% (рис. 3.15).

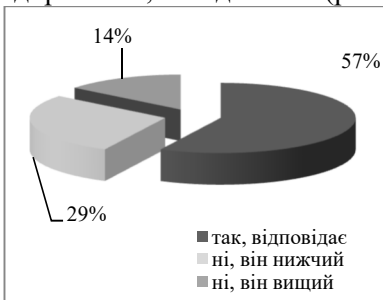


Рис. 3.15. Розподіл відповідей працівників щодо відповідності розміру їх зарплати розміру зарплати за аналогічну роботу на інших підприємствах

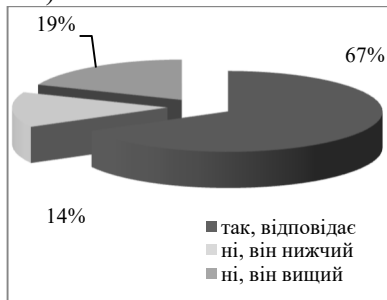


Рис. 3.16. Розподіл відповідей роботодавців щодо відповідності розміру зарплати їх працівників розміру зарплати за аналогічну роботу на інших підприємствах

Водночас аналіз відповідей роботодавців (адміністрації) на аналогічне запитання показав розходження з відповідями найманих працівників, а саме: лише 14% роботодавців зазначили, що розмір заробітної плати за однакову роботу у них нижчий в порівнянні з іншими підприємствами, що в два рази менше ніж вказали наймані працівники (рис. 3.16).

Крім того, є розбіжності і у відповідях респондентів (працівників та роботодавців) залежно від розміру підприємства за чисельністю зайнятих. Зокрема, 69,1% працівників зайнятих на мікропідприємствах вказали, що їх зарплата рівна зарплаті за аналогічну роботу на інших підприємствах, 17,3% – відповіли, що отримують меншу заробітну плату і лише 13,6% – отримують вищу. В той же час, 72,3% роботодавців даних підприємств, вважають, що розмір заробітної плати, яку вони виплачують своїм працівникам рівний її розміру за аналогічну роботу на інших підприємствах, і лише 12,8% – визнають, що розмір зарплати є нижчим (рис. 3.17).

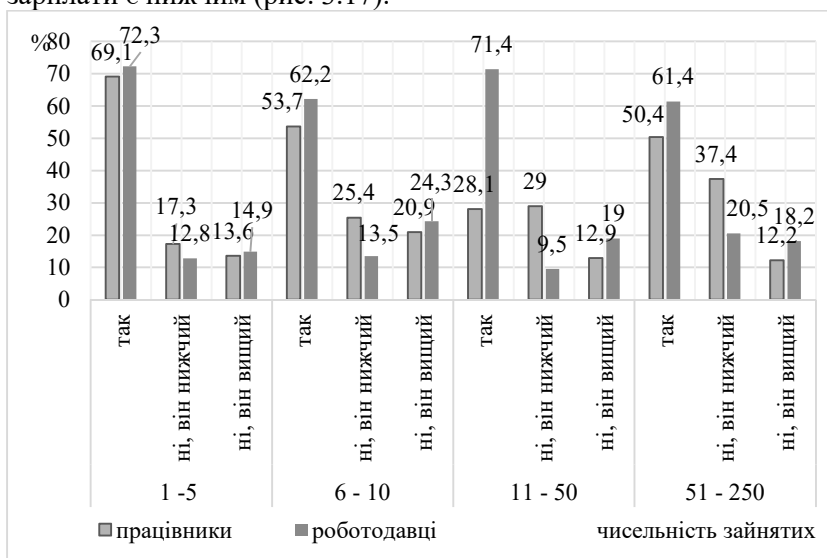


Рис. 3.17. Розподіл відповідей респондентів (в межах підприємств з різною чисельністю зайнятих) на запитання «За аналогічну роботу розмір зарплат на вашому підприємстві такий же як і на інших підприємствах?», % до кількості респондентів відповідної групи [128]

На підприємствах з чисельністю зайнятих 6–10 осіб лише 20,9% працівників за аналогічну роботу отримують заробітну плату вищу аніж працівники інших підприємствах, а 25,4% – отримують нижчу. Однак, лише 13,5% опитаних роботодавців визнали, що за аналогічну роботу їх працівникам виплачується зарплата нижча в порівнянні з іншими підприємствами (рис. 3.17) [363].

Водночас на підприємствах з чисельністю зайнятих 11–50 осіб 29% працівників вважають, що їм не доплачують і лише 12,9% думають, що отримують більше в порівнянні з працівниками інших підприємств, що виконують такі ж самі трудові функції. При цьому, в три рази менше роботодавців погоджуються з тим, що виплачують заробітну плату нижчу аніж інші підприємства (рис. 3.17).

Щодо середніх за розміром підприємств, з чисельністю працюючих 51–250 осіб, то частка зайнятих на них працівників, які вважають що рівень оплати їх праці є нижчим аніж вони могли б отримувати за аналогічну роботу на інших підприємства становить 37,4%, а частка роботодавців, які погоджуються з тим, що виплачують нижчу зарплату рівна 20,5%.

За видами економічної діяльності відповіді респондентів, щодо рівня оплати праці, також суттєво відрізняються. Як видно з рис. 3.18 найбільша частка працівників, що отримують заробітну плату за аналогічну роботу вищу в порівнянні з іншими підприємствами спостерігається у наступних видах економічної діяльності: охорона здоров'я та надання соціальної допомоги (45%); фінансова та страхова діяльність (29%); мистецтво, спорт, розваги та відпочинок (25%) [363].

При цьому, за окремими видами економічної діяльності, а саме: операції з нерухомим майном; професійна, наукова та технічна діяльність; мистецтво, спорт, розваги та відпочинок – 100% роботодавців переконані, що розмір заробітної плати на їх підприємствах рівний винагороді за аналогічну роботи на інших підприємствах (рис. 3.19).

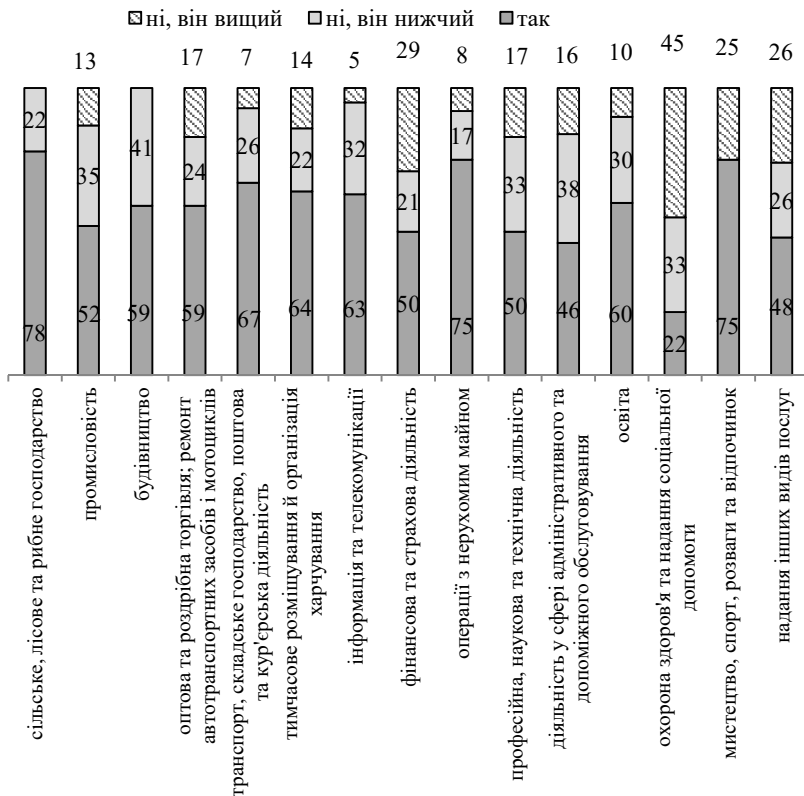


Рис. 3.18. Розподіл відповідей працівників (за видами економічної діяльності) на запитання «Розмір Вашої заробітної плати рівний розміру за аналогічну роботу на інших підприємствах?», %

За оцінкою працівників, в таких видах діяльності як сільське, лісове та рибне господарство; будівництво – розмір винагороди за виконання аналогічної роботи рівний або нижчий в порівнянні з іншими підприємствами. Однак, за оцінкою 25% роботодавців в будівництві, виплачувана ними зарплата є вищою в порівнянні з іншими підприємствами (рис. 3.19).

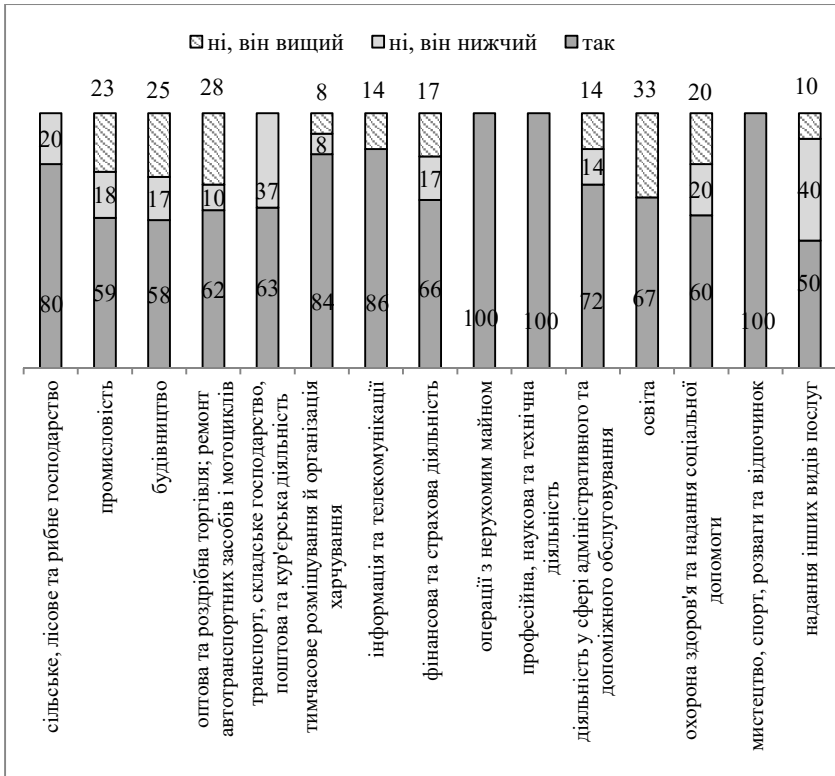


Рис. 3.19. Розподіл відповідей роботодавців (за видами економічної діяльності) на запитання «Розмір заробітної плати на Вашому підприємстві рівний розміру за аналогічну роботу на інших підприємствах?», %

Вцілому за видами економічної діяльності, відповіді працівників та роботодавців, щодо відповідності розміру заробітної плати за аналогічну роботу розміру винагороди на інших підприємствах, варіюють наступним чином:

- 1) «так, відповідає» – відповіді працівників змінюються від 22% до 78%, а відповіді роботодавців – від 50% до 100%;
- 2) «ні, він нижчий» – відповіді працівників варіюють в межах від 14% до 41%, а відповіді роботодавців – від 0% до 40%;
- 3) «ні, він вищий» – відповіді працівників знаходяться в

межах 0–45%, а відповіді роботодавців – 0% до 33% [364].

Крім того, гідна та справедлива оплата праці повинна забезпечувати об'єктивну диференціацію заробітної плати залежно від складності виконуваних завдань, цінності посад і робіт, умов праці та кінцевих її результатів тощо [288]. Результати опитування показали, що диференціація заробітної плати на більшості підприємств є незначною – 43% респондентів відповіли, що на в їх підприємстві максимальна заробітна плата більша за мінімальну лише в 2–3 рази. Однак, на 5% підприємств розрив між найвищим і найнижчим розміром заробітної плати становить 10 і більше раз (рис. 3.20).

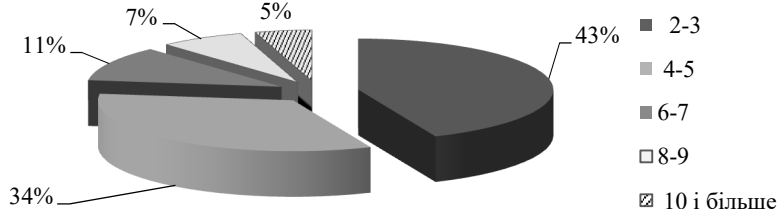


Рис. 3.20. Розподіл малого та середнього бізнесу в м. Рівне за співвідношенням «максимальна зарплата / мінімальна зарплата», %

Водночас, як видно з рис. 3.20, рівень диференціація заробітної плати, за оцінкою роботодавців, в залежності від чисельності у них найманих працівників, суттєво відрізняється, а саме [128]:

✓ на 70,2% мікропідприємств (чисельність працівників до 5 осіб) максимальна заробітна плата більша за мінімальну в 2–3 рази, на 27,6% – в 4–7 раз, а її диференціація у 8 і більше раз майже відсутня;

✓ лише на 45,9% малих підприємствах (чисельність працівників від 6 до 10 осіб) диференціація заробітної плати рівна 2–3, і уже на 43,2% – в 4–7 раз. При цьому, окремі працівники майже 3% підприємств отримують заробітну плату в 10 і більше раз вищу, в порівнянні з іншими працівниками даних підприємств;

✓ всього на 26,2% малих підприємствах (чисельність працівників від 11 до 50 осіб) розмір максимальної заробітної

плати відрізняється від розміру мінімальної в 2–3 рази, а в 61,9% – в 4–7 раз. Водночас, суттєвою є частка підприємств (11,9%), де диференціація заробітної плати більше 8;

✓ на 29,5% середніх підприємств (чисельність працівників від 51 до 250 осіб) диференціація зарплати становить 2–3, а на 25% – більше 8.

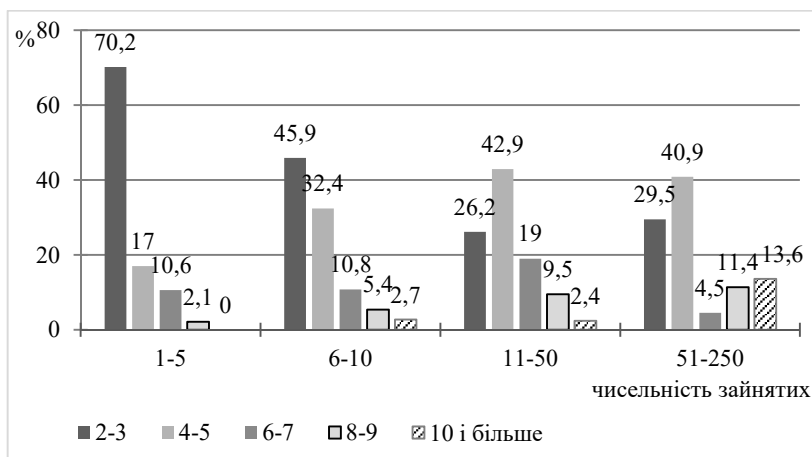


Рис. 3.21. Розподіл відповідей суб'єктів підприємницької діяльності (залежно від чисельності найманих працівників) на запитання «Яким на Вашому підприємстві є співвідношення максимальної заробітної плати до мінімальної заробітної плати?», % [363]

Впродовж 2016–2021 років, на різних підприємствах України, виникла проблема високої плинності кадрів (значно вищої за природний рівень) – 25–28%. Наше дослідження також показало, що у випадку коли працівник незадоволений рівнем своєї заробітної плати і вважає його несправедливим, то він починає думати про звільнення з підприємства. Зокрема, 58,4% з тих працівників, які вважають, що їм недоплачують готові звільнитися і шукати нове робоче місце, де їх цінуватимуть більше і відповідно платитимуть більше (табл. 3.15). Водночас, лише 9,8% працівників, розмір заробітної плати яких за аналогічну роботу вищий відносно інших підприємств планують звільнення, причиною якого з їх слів є «бажання подальшого розвитку та деякі невиконані зобов'язання роботодавця» [363].

Таблиця 3.15

Взаємозв'язок потенційної плинності персоналу та суб'єктивної оцінки працівниками адекватності розміру їх заробітної плати

% відповідей респондентів		Розмір заробітної плати відносно оплати за аналогічну роботу на інших підприємствах		
		нижчий	рівний	вищий
Наявність планів щодо пошуку нового місця роботи	так	58,4	29,4	9,8
	ні	41,6	70,6	90,2

Така висока потенційна плинність персоналу, якщо не усунути причини її виникнення, може перерости у реальну і надто дорого вартувати для підприємства. Адже, як зазначено в нашій роботі [228], надмірна плинність персоналу зумовлює виникнення додаткових витрат на заповнення вакансій, а також призводить до економічних втрат пов'язаних з тимчасовим недоукомплектуванням робочих місць та зниженням продуктивності праці, в останні тижні роботи перед звільненням та впродовж періоду адаптації, а відтак і до недовиробництва продукції. Крім того, вона може мати і негативні соціальні наслідки, такі як зниження рівня привабливості організації як потенційного роботодавця та зниження довіри до неї, як зі сторони потенційних кандидатів, так і споживачів продукції [209].

Одним із основних завдань проведеного соціологічного опитування, було дослідження наявності різних форм дискримінації у соціально-трудових відносинах на підприємствах м. Рівне, особливо у сфері розподільчих відносин.

За результатами опитування нами було виявлено випадки різних форм дискримінації, що хоча і рідко, але все ж таки зустрічаються у трудовій сфері. При цьому найменш характерною дискримінація є для мікропідприємств, а найбільш – для підприємств з кількістю зайнятих від 11 до 50 осіб.

Майже в усіх ВЕД, за винятком сфери освіти, мистецтва, спорту, розваг та відпочинку, за оцінками працівників, наявна дискримінація (табл. 3.16).

Таблиця 3.16

Наявність проявів дискримінації у процесі трудової діяльності (за оцінкою найманих працівників),
% до загальної кількості відповідей*

Вид економічної діяльності	Дискримінація відсутня	Дискримінація наявна у формах				
		вікова	гендерна	мовна	релігійна	майнова
сільське, лісове та рибне господарство	77,8	11,1	0	0	0	11,1
промисловість	85,0	8,3	5,0	1,7	0	0
будівництво	87,9	6,1	3,0	0	0	0
оптова та роздрібна торгівля; ремонт авто засобів і мотоциклів	90,5	9,5	2,9	0	1,0	1,0
транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	66,7	33,3	6,7	0	0	0
тимчасове розміщування й організація харчування	75,0	21,4	7,1	0	0	0
інформація та телекомунікації	84,2	15,8	0	0	0	0
фінансова та страхова діяльність	92,9	7,1	7,1	0	0	0
операції з нерухомим майном	91,7	8,3	0	0	0	0
професійна, наукова та тех. діяльність	83,3	16,7	16,7	0	0	0
діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	84,6	15,4	0	0	0	0
освіта	100,0	0	0	0	0	0
охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	77,8	11,1	11,1	0	0	0
мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	100,0	0	0	0	0	0
надання інших видів послуг	84,2	15,8	5,3	0	0	5,3

* - сума відповідей може бути більшою за 100 % у зв'язку з можливістю вибору респондентами декількох форм дискримінації одночасно

Як бачимо з табл. 3.16 найбільш поширені прояви дискримінації на підприємствах, що спеціалізуються на транспортних послугах та складському господарстві. Серед форм дискримінації домінуючою є вікова. Менш поширеною формою порушення права на рівне ставлення у процесі праці є гендерна дискримінація (її наявність відзначили від 2,9% до 16,7% респондентів у різних ВЕД). Поодинокими були випадки мовної, релігійної та майнової дискримінації. Таких форм дискримінації, як політична та національна/етнічна, на малих та середніх підприємствах м. Рівного не відзначив жоден респондент.

Варто відмітити, що порушення трудових прав на основі дискримінації, особливо за статтю, може суттєво знизити мотивацію подальшого професійного розвитку працівників тієї статті по відношенню до якої вона проявляється, а на рівні економіки країн – гальмувати економічний розвиток та створювати загрози соціальному благополуччю.

За результатами нашого опитування виявилось, що гендерна дискримінація найчастіше супроводжується віковою. 15% респондентів відповіли, що у своїй трудовій діяльності стикалися з дискримінацією за гендерною та віковою ознакою. Детальний розподіл тих респондентів, що стикалися з дискримінацією у трудових відносинах, наведений в табл. 3.17. Відтак, як можна побачити з таблиці, з гендерною дискримінацією найчастіше стикалися жінки у віці до 35 років (57%), що працюють на посадах спеціалістів та службовців на підприємствах з чисельністю зайнятих 50–250 осіб. Водночас, прояви вікової дискримінації відчували на собі в основному робітники та спеціалісти у віці до 35 років (65,9%), що працюють на підприємствах з чисельністю зайнятих 11–50 осіб [296].

Аналіз відповідей респондентів показав, що дискримінація з якою вони стикалися проявлялася у рівні трудових доходів (34%), можливостях кар'єрного росту (27%) та умовах праці, в т.ч. графікові робочого часу (29%). Як бачимо, найгострішим є питання гендерної дискримінації саме у сфері трудових доходів. Хоча, варто відмітити, що питання гендерної диференціації оплати праці є актуальним і для країн ЄС, де розрив між зарплатою жінок та чоловіків всередньому становить 13% [328].

Таблиця 3.17

Наявність дискримінації різних категорій персоналу на малих та середніх підприємствах

Тип дискримінації	Стать	%	Вік			Категорія персоналу			Чисельність зайнятих			
			<35	35–50	>50	робітник	спеціаліст	керівник	<5	6–10	11–50	51–250
гендерна	жінки	71,4	57,1	7,1	7,1	28,6	35,7	7,1	7,1	7,1	14,3	42,9
	чоловіки	28,6	28,6	0,0	0,0	21,4	0,0	7,1	0,0	7,1	14,3	7,1
	разом	100,0	85,7	7,1	7,1	50,0	35,7	14,3	7,1	14,3	28,6	50,0
вікова	жінки	56,1	39,0	14,6	2,4	29,3	22,0	4,9	9,8	9,8	22,0	12,2
	чоловіки	43,9	26,8	17,1	0,0	24,4	12,2	7,3	0,0	12,2	22,0	9,8
	разом	100,0	65,9	31,7	2,4	53,7	34,1	12,2	9,8	22,0	43,9	22,0
відсутня	жінки	64,7	38,3	20,0	6,4	31,5	29,5	3,7	20,7	9,2	15,9	18,0
	чоловіки	35,3	15,3	17,3	2,7	20,0	12,2	3,1	3,7	8,8	8,1	14,2
	разом	100,0	53,6	37,3	9,2	51,5	41,7	6,8	24,4	18,0	24,1	32,2

Джерело: власне дослідження

У 2019 році Ukrainian Marketing Group було проведено онлайн опитування персоналу українських компаній (1000 респондентів) з метою виявлення найбільш актуальних гендерних проблем, із якими можуть стикатися працівники приватного сектору України. В результаті виявлено, що 70% опитаних не доводилося стикалася з упередженим ставленням у професійній сфері через власну стать. Серед тих, хто згадував про подібні випадки, найчастіше стикались з призначенням меншої заробітної плати (10%), висловлюванням сумнівів щодо їхніх професійних навичок (10%), відхиленням їхніх кандидатур при прийомі на роботу (8%), а також образливими висловами і неприйнятними жартами сексуального характеру (8%). Також респонденти повідомляли про відмови у кар'єрному просуванні, небажання давати серйозні/важливі доручення, психологічний тиск і навіть неприйнятні дії сексуального характеру [327].

Відтак, враховуючи, що основи нерівності у економічних можливостях формуються на рівні підприємств, нами проведено глибший аналіз її причин та проявів, зокрема за рахунок дослідження ситуації з нерівністю у доступності економічних стимулів до праці. А так як основним стимулом є саме заробітна плата, тож розпочнемо із неї.

В процесі аналізу отриманих результатів дослідження були виявлені зв'язки дискримінації та диференціації заробітної плати на підприємствах: чим вищою є вікова та гендерна дискримінація, тим менший розрив у заробітній платі (рис. 3.22).

Такий стан речей свідчить про те, що на підприємствах, де наявна гендерна та вікова дискримінація, шанси працівників зайняти посаду вищого рівня з більшою заробітною платою, значно нижчі ніж на підприємствах де дискримінація відсутня. На успішних підприємствах, з нижчим рівнем дискримінації за віком та статтю, спостерігається значно більший розрив у розмірі заробітної плати, проте це компенсується реальною можливістю кожного працівника зробити успішну кар'єру, що супроводжується зростанням заробітної плати [296].

Однак, варто врахувати і те, що крім основного стимулу зайнятості у вигляді зарплати на підприємствах використовуються і інші інструменти мотивації, застосування

яких може здійснюватися із дискримінацією. До даних стимулів, котрі визначають відчуття справедливості та задоволеності роботою, відносяться різноманітні пільги, винагороди та компенсацій, що у нас зазвичай входять до складу соціального пакету.

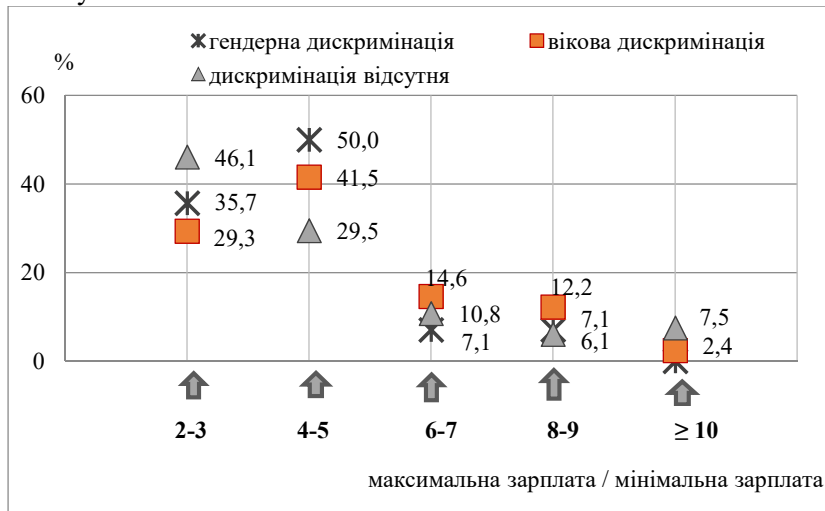


Рис. 3.22. Розподіл працівників за диференціацією заробітної плати на підприємствах з різною політикою щодо дискримінації
Джерело: власне дослідження

Про доцільність дослідження даних стимулів свідчить те, що за даними Євростат частка витрат, не пов'язані з оплатою праці у загальних витратах на робочу силу в країнах ЄС становить близько 25% (2017 рік – 26,7%, 2021 р. – 24,6%) [353].

Традиційними для емпіричного аналізу доступності стимулів зайнятості на рівні підприємств, є наступні складові соціального пакету з більшою чи меншою їх деталізацією: мобільність, навчальні програми, інші освітні інструменти, спортивні компенсації, пільги для дітей працівників, заходи, можливість використання корпоративний транспорт, медичне страхування, оплата мобільного зв'язку [287; 349; 351].

Наведені складові соціального пакету було уточнено у процесі підготовки до власного дослідження з власниками

українських підприємств, що погодились брати участь в опитуванні. Таким чином, ми узагальнили існуючі підходи до аналізу складових соціальних пакетів, та виявили ті з них, що використовуються в практиці діяльності українських підприємств [296].

Результати дослідження дозволяють констатувати, що компенсації та винагороди в основному поширені на тих підприємствах, де дискримінація відсутня. Найбільше це стосується таких складових, як «забезпечення повноцінними обідами» та «оплата довгострокового навчання» (рис. 3.23). Водночас інші компенсації та винагороди є присутні на усіх підприємствах, хоча найбільшою мірою проявляються там, де відсутня дискримінація.

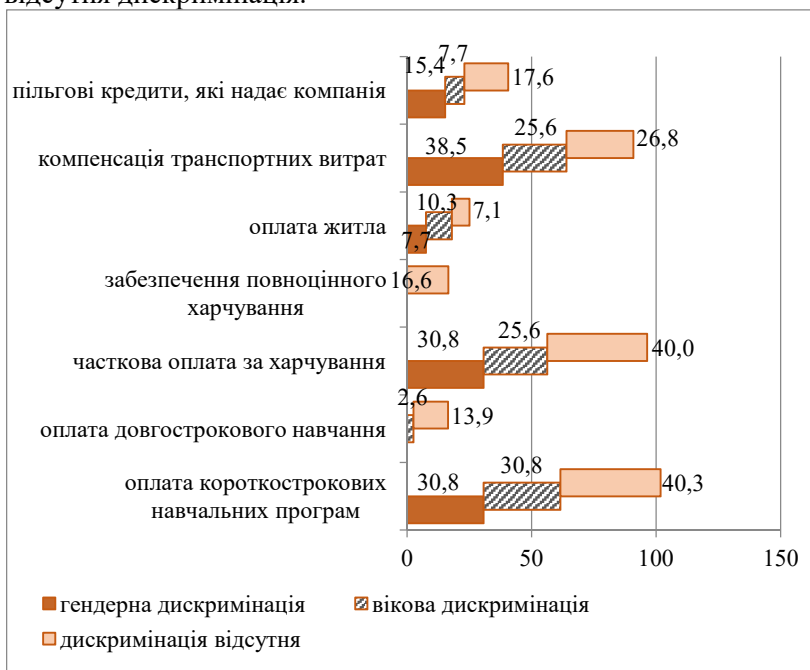


Рис. 3.23. Доступність складових соціального пакету на підприємствах з різною політикою щодо дискримінації

Джерело: власне дослідження

Тобто, на підприємствах з рівністю гендерних прав

складові компенсаційної політики є більш доступними, і включають як компенсації, так і додаткові вигоди для працівників. Натомість за рядом компенсаційних виплат (компенсація транспортних витрат, оплата харчування та короткострокових навчальних програм) оцінки наявності таких програм є або близькі з тими, що висловлені на підприємствах з відсутністю дискримінації, або навіть вищі (транспортні витрати). Такі результати разом із виявлених на цих підприємствах проявах дискримінації жінок, пов'язуємо з тим, що зазначені компенсації доступні більшою мірою для чоловіків [296].

В аспекті аналізу гендерної рівності у доступності різних складових соціального пакету, важливим є підтверджена іншими дослідниками теза про те, що умовами, за яких система компенсацій та пільг сприймається як справедлива є її прозорість для працівників та відсутність обмеження щодо доступу та використання її складових [354]; на макрорівні прояви несправедливості у вигляді істотної диференціації доходів населення мають негативний вплив на макроекономічні індикатори благополуччя [297].

Відчуття справедливості у розподілі компенсацій і винагород, що створені через участь у діяльності підприємства, має підтверджений вплив на ефективність діяльності [287; 290; 375; 384; 412]. При цьому недостатня справедливість у доступності інших, окрім зарплати, складових винагороди є передумовою зниження економічних результатів діяльності організації у зв'язку з незадоволеністю працею та як наслідок – плинність кадрів [286; 298; 420].

Відтак, недостатнє забезпечення рівності прав на підприємствах стає основою формування негативних мотивів найманих працівників. Так, на підприємствах з гендерною дискримінацією потенційний рівень плинності становить 71%, що більше чим вдвічі перевищує аналогічний показник підприємств з рівністю прав (29%), і навіть підприємств, де наявна вікова дискримінація (39%).

Таким чином, навіть за умови можливого суб'єктивного перебільшення незадоволеності в оцінках респондентів,

очевидним є ризик значних економічних втрат роботодавців внаслідок звільнень з причини порушення рівності трудових прав. Водночас, як бачимо з табл. 3.18, власники бізнесу навіть не усвідомлюють глибину проблеми, зокрема впливу, що може мати дискримінація на стабільність їх роботи та економічну успішність, адже в основному орієнтуються на фактичний рівень плинності [296].

Таблиця 3.18

Актуальні та потенційні показники плинності персоналу на підприємствах з різною політикою щодо дискримінації

<i>Наявність дискримінації на підприємствах</i>	<i>Фактична плинність кадрів, % (оцінка власників бізнесу)</i>	<i>Потенційна плинність кадрів, % (оцінка найманих працівників)</i>
Гендерна дискримінація	35	71
Вікова дискримінація	27	39
Дискримінація відсутня	25	29

Джерело: власне дослідження

Маючи кумулятивний ефект, гендерна нерівність на рівні підприємства може призвести до зниження економічних результатів діяльності через втрату наявних працівників, у зв'язку з їх звільненням, та через зниження мотивації до продуктивної праці. Водночас, гендерна нерівність та несправедливість у розподілі доходів у масштабах національної економіки може зумовити вагомі втрати ВВП, а відтак і звуження можливостей подальшого соціального та економічного розвитку. Тож з огляду на зазначене, перед підприємствами постає потреба модифікувати свою кадрову політику враховуючи заходи із ліквідації дискримінації та забезпечення рівності, особливо у сфері трудових доходів.

Таким чином, питання забезпечення рівності, в т. ч. гендерної, мають привертати увагу українських компаній, оскільки дотримання відповідних норм і пріоритетів розвитку спроможне забезпечити відчутні економічні результати. Орієнтири на забезпечення рівності та справедливості для соціально-відповідальних компаній визначаються цілою низкою різних міжнародних і національних зобов'язань, які взяла на себе

Україна. Разом з тим, на сьогодні очевидно є потреба розвитку соціальної відповідальності власників підприємств, а також активізації профспілкового руху. Розвиток соціального діалогу має в першу чергу стосуватись закріплення норм рівного ставлення в процесі праці, у формуванні політики компенсацій і винагород з визначенням недискримінаційних принципів її здійснення. Такі домовленості, закріплені у формі соціально-трудових угод різного рівня, дозволять використовувати їх як інструмент моніторингу та регулювання відносин стейкхолдерів.

Досить цікавими є результати оцінки ефективності колективного договору як додаткового інструменту стимулювання використання на підприємствах різних складових соціального пакету, зокрема навчальних програм. В результаті аналізу анкет нами виявлено, що «оплата короткострокових навчальних програм» є важливою для близько 63%, а «оплата довгострокового навчання» – цікавить близько 36% опитаних працівників, що працюють на підприємствах з наявним чи відсутнім колективним договором. Однак, наявність на підприємстві колективного договору, в якому може бути закріплено фінансування роботодавцем навчання працівників позитивно впливає на частку працівників, для яких навчання стає доступним. Однак, в основному зобов'язання роботодавця зводяться до оплати короткострокових навчальних програм (курсів, тренінгів, воркшопів, майстер-класів і т.д.), яке стає доступним для 47,9% працівників (рис. 3.24). При цьому на довгострокове навчання (здобуття вищої освіти, стажування за кордоном), яке є дороговартісним, можуть розраховувати лише 14,4% працівників, навіть за наявності на підприємстві колективного договору.

Таким чином, бачимо, що в умовах слабкого розвитку соціального діалогу, що є характерною ознакою діяльності українських підприємств [294], наявність колективного договору, в якому закріплені певні винагороди для найманих працівників, позитивно впливає на їх впровадження у життя.

Однак, незважаючи на очевидні переваги договірною способу регулювання відносин у сфері праці, його широке застосування стримується недостатньою розробленістю

організаційних і правових питань, а також методичних засад регулювання взаємовідносин головних стейкхолдерів. Статус колективних угод та договорів ще не набув в Україні статусу «джерела права» нарівні з законами та підзаконними актами, які в міжнародному середовищі активно практикуються у високорозвинених країнах світу.



Рис. 3.24. Важливість та доступність навчальних програм для працівників підприємств з різними показниками прибутковості та наявності колективних договорів

Оскільки законодавство України передбачає укладання колективних договорів на добровільній основі, тож на багатьох підприємствах вони відсутні. Загалом в Україні, як і в більшості її областей, стан укладання колективних договорів та угод має негативну тенденцію, про що йдеться в п. 3.2 даної роботи. Зокрема в Рівненській області станом на 31 грудня 2021 року зареєстровано лише 68,8% колективних договорів в порівнянні з 2018 роком. Не кращою є ситуація і щодо рівня виконання уже зареєстрованих колективних договорів.

Результати нашого соціологічного дослідження, проведеного в м. Рівне, показали реальну ситуацію відносно

наявності та рівня виконання колективних договорів. Найменше договірним регулюванням охоплені працівники в таких видах економічної діяльності як тимчасове розміщення й організація харчування; оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів; операції з нерухомим майном. Водночас, високим є рівень укладання колективних договорів у промисловості; фінансовій та страховій діяльності; мистецтві, спорті, розвагах та відпочинкові (табл. 3.19) [230].

Таблиця 3.19

Рівень виконання колективного договору, у випадку його наявності, за видами економічної діяльності (за оцінкою найманих працівників)

Вид економічної діяльності	% наявності колектив. договору	Рівень виконання колективного договору, %				
		1-25	26-50	51-75	76-99	100
сільське, лісове та рибне господарство	55,6	-	-	44,4	-	11,1
промисловість	76,7	-	8,3	15,0	31,7	20,0
будівництво	50,0	-	2,9	5,9	17,6	23,5
оптова та роздрібна торгівля; ремонт авто. засобів і мотоциклів	30,8	-	4,8	3,8	10,6	12,5
транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	53,3	-	20,0	20,0	20,0	-
тимчасове розміщування й організація харчування	17,9	-	-	7,1	3,6	7,1
інформація та телекомунікації	52,6	-	5,3	-	36,8	10,5
фінансова та страхова діяльність	71,4	-	14,3	28,6	21,4	7,1
операції з нерухомим майном	33,3	8,3	-	-	-	25,0
професійна, наукова та технічна діяльність	50,0	-	-	-	-	50,0
діяльність у сфері адміністрат. та допоміжного обслуговування	61,5	-	7,7	7,7	38,5	-
освіта	60,0	10,0	10,0	10,0	30,0	-
охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	55,6	-	11,1	-	33,3	11,1
мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	100,0	-	-	25,0	75,0	-
надання інших видів послуг	21,1	-	-	-	15,8	5,3

Крім того, виконання положень колективних договорів також не завжди знаходиться на задовільному рівні. Як видно з табл. 3.19 стовідсотковий рівень виконання положень колективних договорів спостерігається лише у такому ВЕД як професійна, наукова та технічна діяльність, а найменший рівень виконання – в освіті (заклади приватної власності) та секторі операцій з нерухомим майном.

Варто відмітити, що рівень колективно-договірного регулювання взаємовідносин роботодавців та найманих працівників суттєво варіює і в залежності від масштабів підприємства за чисельністю працівників. Зокрема, як видно з рис. 3.25, найвищий рівень виконання колективних договорів спостерігається в межах підприємств, з чисельністю працівників від 51 до 250 осіб, за рахунок наявності в 75,9% з них колективного договору. Водночас лише 42,6% суб'єктів підприємництва з чисельністю зайнятих від 11 до 50 осіб, 35,9% – з чисельністю зайнятих від 6 до 10 осіб та 19,8% – з чисельністю зайнятих до 5 осіб мають колективний договір [230].

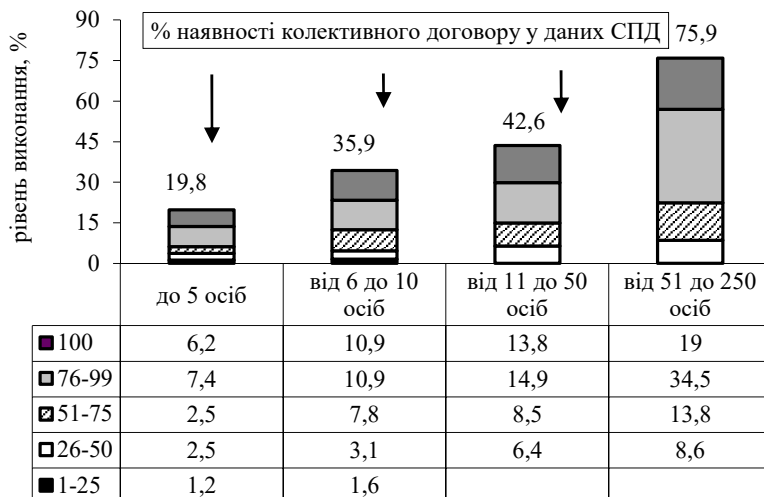


Рис. 3.25. Рівень виконання колективного договору за суб'єктами підприємницької діяльності (СПД) залежно від кількості найманих працівників (за оцінкою працівників), %

Про неефективність укладання та реалізації колективних договорів свідчать також результати соціологічного опитування Центру Разумкова: лише 12% респондентів підтвердили виконання положень колективних договорів на підприємствах, де вони працюють, при цьому 56% опитаних вважають, що колективні договори не в змозі захистити їх права [201].

РОЗДІЛ 4 ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСТРИБУТИВНІ СПРАВЕДЛИВОСТІ НА ЗАСАДАХ УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

4.1. Оцінка ефективності соціального діалогу як основа удосконалення відносин розподілу доходів у системі СТВ

В 2008 році на 97-й сесії Міжнародна конференція праці прийняла Декларацію про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації [13]. Відповідно до неї одним із стратегічних завдань сталого розвитку було сприяння соціальному діалогу та трипартизму. З точки зору Міжнародної організації праці, соціальний діалог і трипартизм складають основну парадигму процесу сприяння соціальній справедливості, справедливим і мирним трудовим відносинам і гідній праці.

Стратегічні цілі МОП (сприяння продуктивній зайнятості, забезпечення дотримання трудових прав працівників, покращення соціального захисту і сприяння ефективному СД) відображенні в Концепції гідної праці. З метою її широкого просування МОП розробила відповідну рамкову Програму, на основі якої розробляються національні програми, а прогрес у їх виконанні регулярно моніториться та оприлюднюється на сайті МОП. Щодо соціального діалогу, як основи порозуміння та стійкого розвитку у трудовій сфері, введені спеціальні індикатори оцінювання ефективності соціального діалогу та трипартизму, які визначені МОП в контексті цілей стійкого економічного розвитку:

- 1) рівень національного дотримання трудових прав;
- 2) кількість перевірених випадків порушень прав людей, причетних до організації соціального діалогу;
- 3) рівень охоплення колективними переговорами;
- 4) невідпрацьовані дні через страйки та локаути;
- 5) показник профспілкової щільності [347].

Крім того, розвиток соціального діалогу на підставі зазначених показників, основними з яких є участь у колективно-договірних процесах, досить повно представлена у

рекомендованому МОП керівництві з оцінки гідної праці [314].

Однак, попри наявність методичного інструментарію оцінки та значний досвід у відповідній сфері, ефективність соціального діалогу навіть у країнах з розвинутою демократією та договірною системою трудових відносин часто викликає дискусії. Конфлікти стейкхолдерів соціальної сфери з різних питань, що мали б бути врегульовані в процесі соціального діалогу – розподілу доходів, а відтак розміру трудових доходів, тривалості робочого часу тощо – зумовлюють потребу розвитку методичного інструментарію оцінки ефективності соціального діалогу, що дозволяв би оцінити як наявний стан за найважливішими критеріями, так і резерви підвищення ефективності соціального діалогу.

Враховуючи це, вкрай важливо обґрунтувати методичний підхід до оцінки ефективності соціального діалогу, а також проаналізувати вплив його результатів на економічний розвиток. При цьому, виходимо з ідеї про те, що забезпечення гідних умов праці та найповніше врахування інтересів стейкхолдерів є узгодженою міжнародною спільною умовою стійкого економічного розвитку, визначеною в цілях розвитку тисячоліття.

Для досягнення мети використано методологію таксономічного аналізу, що найбільшою мірою дозволить оцінити розвиток сукупності критеріїв певної системи, що в даному дослідженні набуває змісту системи соціального діалогу, а також резерви розвитку на основі виявлених відстаней від ідеального стану. Крім того, оцінку зв'язків СД з економічними індикаторами розвитку поведено на основі кореляційного аналізу. Апробація визначених нами методичних засад здійснена на прикладі статистичних даних країн ЄС, в яких, попри певні розбіжності економічного та соціального розвитку, рівень демократії соціально-трудова відносин є досить високим, а статистична база не викликає сумнівів через меншу поширеність неформальних економічних відносин, порівняно з багатьма менш розвиненими країнами [294].

Обмеженнями дослідження є відсутність загальноприйнятого індикатора чи системи критеріїв

ефективності СД, за якими можна було б сформувати вектори дослідження з використанням таксономічного аналізу. Існуючі в цій галузі рекомендації МОП стосуються не комплексного індикатора оцінки, а сукупності індикаторів за найочевиднішими та найбільш поширеними у світовій практиці напрямками порушень трудових прав, що не повною мірою відображають ефективність національних моделей СД.

Для досягнення поставленої мети, крім методологічного підґрунтя, створеного МОП в цій галузі, було використано праці науковців, що спеціалізуються на вивченні ефективності соціального діалогу на різних рівнях економічних відносин. Водночас, статистичні дані щодо факторів, що характеризують ефективність СД та економічні результати країн взято з відповідних аналітичних звітів – Індексу економічної свободи [345] та Звіту про глобальну конкурентоспроможність [332].

Як підсистема соціально-економічної системи, СД поєднує в собі різні складові (соціальні, економічні, правові, інституційні, управлінські та ін.), що зумовлює проблематичність його оцінювання. Виходячи з принципів, узгоджених на міжнародних конференціях праці, що організовуються МОП, на сьогодні індикатори оцінки соціального діалогу перенесені не лише в практику соціально-трудова відносин при укладанні трудових угод різного рівня, але й сформували відповідне теоретичне підґрунтя аналізу соціального діалогу.

Так, наведені у програмних документах МОП стандарти та загальні рекомендації щодо забезпечення гідної праці на засадах соціального діалогу визначені у якості законодавчого підґрунтя організації економічних відносин з акцентуванням уваги на переході від національних до міжнародних стандартів, в яких засади соціального діалогу є більш узгодженими та чітко визначеними [294].

У європейських країнах з усталеною демократією та добре розвинутою системою захисту прав людини, в тому числі трудових, соціальний діалог як теоретична концепція уже не викликає великого наукового інтересу. Разом з тим, кризові процеси, що відбулись в ЄС впродовж останнього десятиліття – від фінансово-економічної кризи 2008 р. до політичних та

соціальних конфліктів останніх років, що різною мірою були характерні для країн ЄС, зумовили новий поштовх до дослідження ефективності соціального діалогу, а також ролі профспілок.

Проте оцінки іноді є досить суперечливими. Так, наголошуючи на зростаючому ослабленні європейського соціального діалогу, перспективи його розвитку окремі науковці оцінюють дуже скептично [377]. Або ж навпаки – на прикладі окремих країн, наприклад, Італії, наголошується, що в період кризи роль профспілок особливо зросла, аж до статусу справді сильного, повноцінного актора соціально-трудової сфери, здатного ефективно представляти інтереси найманих працівників на національному ринку праці [386]. Такі ж висновки підтвержені на рівні підприємств у процесі емпіричних досліджень впливу ефективності СД, результати яких свідчать про те, що «ефективність соціального діалогу повністю опосередковувала взаємозв'язок між кооперативним промисловим кліматом і шкодою заподіяною для працівників» [316]. При цьому можливості покращення соціального клімату та результатів діяльності підприємства внаслідок вищої ефективності соціального діалогу пов'язуються не лише з організаційними аспектами взаємодії соціальних партнерів, але й з внутрішніми організаційними засадами діяльності профспілок, зокрема, забезпечення незалежності їх лідерів, високого соціального захисту, удосконалення інформаційного забезпечення для підготовки переговорного процесу [415].

Визнаючи важливість у побудові національних моделей СД міжнародних рамкових угод, науковцями доведено, що закладені в них засади СД та їх поширення в практику виробничих відносин мають позитивний вплив на активізацію можливостей працівників на різних рівнях відносин [356].

Разом з тим, погоджуємось з думкою про те, що існуючі до сьогодні офіційні рекомендації щодо організації та необхідних напрямків соціального діалогу є справді лише рекомендаційними, що не вимагають чіткої уніфікації, а швидше створюють підґрунтя для розуміння ролі, обмежень та прав соціальних партнерів [371].

Щодо оцінки власне ефективності соціального діалогу, то такі методика є поодинокими і ґрунтуються переважно на врахуванні тих індикаторів, які з різним рівнем деталізації можна врахувати, виходячи з існуючих принципів збору статистичної інформації. У цьому контексті одним з прикладів комплексної оцінки рівня розвитку та ефективності національних моделей СД підхід, узагальнений з праць вчених різних країн і викладений у дослідженні [153]. За ним комплексний показник рівня розвитку СД включає такі групи показників: суб'єктивні (внутрішні) показники (рівень СД, рівень охоплення колективними договорами, щільність профспілок) та об'єктивні (зовнішні) показники – соціального (індекс людського розвитку та його індикатори – рівень здоров'я населення, рівень освіти, ВВП на душу населення) і економічного (індекс глобальної конкурентоспроможності та його субіндекси – загальні вимоги, підсилювачі ефективності, інновації) розвитку країни.

Вважаючи такий підхід досить повним, проте таким, що враховує багато похідних від соціального діалогу показників, які хоч і пов'язані з ним, проте значно розширюють предмет дослідження, ілюструючи більше стан людського розвитку та дії, спрямовані на нього, вважаємо за необхідне виявлені в працях інших дослідників методологічні засади модифікувати для цілей нашого дослідження з конкретизацією показників власне ефективності соціального діалогу, для яких існує відповідна статистична база [293].

Отже, орієнтуючись на припущення про існування взаємозв'язку між рівнем ефективності СД та рівнем соціального та економічного розвитку країни, для оцінювання рівня ефективності СД (на прикладі вибірки країн ЄС) використаємо наступні показники.

Вибір результуючих показників соціального діалогу, ефективність якого можна побачити за впливом на розвиток країн, базується на тому, що:

- 1) економічний розвиток традиційно оцінюється на основі «ВВП на душу населення» – Y_1 ;
- 2) соціальний розвиток країни та можливості забезпечення добробуту її громадян доцільно оцінювати на основі

«середньомісячної зарплати» – Y_2 .

Водночас факторні показники обрані виходячи з потреби врахування тих складових, які комплексно ілюструють ефективність СД не за окремими напрямками (охоплення профспілками тощо), а системно – за досягнутими в країні рівнями задоволеності основними домовленостями соціальних партнерів. Такими проявами, виходячи з наявної статистичної бази можуть бути:

- ✓ співпраця у сфері трудових відносин – X_1 ;
- ✓ гнучкість визначення заробітної плати – X_2 ;
- ✓ свобода трудових відносин – X_3 .

X_1 та X_2 доступні з Global Competitiveness Report [332], а X_3 – з Index of Economic Freedom [345]. Вважаємо, що показники X_1 та X_3 найбільш комплексно характеризують досягнутий рівень результативності соціального діалогу, а додаткове врахування фактору X_2 дозволяє врахувати вплив одного з найважливіших та водночас найбільш конфліктних аспектів діалогу з приводу гідної праці – гідної оплати праці: гнучкість у її встановленні ілюструє компроміс та здатність взаємодії у попередженні можливих конфліктів.

При ефективності СД високий рівень «співпраці у відносинах працівник-роботодавець», значна «гнучкість при встановленні зарплати» та високий рівень «свободи праці» прямопропорційно впливає на рівень заробітної плати та ВВП і навпаки. З метою перевірки відповідних зв'язків скористаємося кореляційним аналізом [227].

Значення коефіцієнтів кореляції (0,640 та 0,690) свідчить про наявність прямого і досить тісного зв'язку між рівнем співпраці у відносинах працівник-роботодавець та відповідно економічним і соціальним розвитком країни (табл. 4.1). Водночас, коефіцієнт кореляції між (X_2) та (Y_2) показує наявність обернено пропорційного зв'язку між даними показниками – надто висока гнучкість у встановленні оплати праці обернено впливає на розмір середньомісячної заробітної плати, що свідчить про необхідність державного регулювання даного процесу. При цьому, рівень факторного показника X_2 не чинить істотного впливу на формування ВВП на душу населення.

Таблиця 4.1

Взаємозв'язок підсилювачів ефективності індексу глобальної конкурентоспроможності із показниками соціального та економічного розвитку у 2018 році

<i>Країни</i>	<i>Співпраця у сфері трудових відносин (X₁)</i>	<i>Y₁*</i>	<i>Y₂*</i>	<i>Гнучкість визначення зарплати (X₂)</i>	<i>Y₁</i>	<i>Y₂</i>
1	2	3	4	5	6	7
Австрія	5,6	1,22	1,70	2,3	1,22	1,70
Бельгія	4,7	1,13	1,59	4,3	1,13	1,59
Болгарія	3,9	0,54	0,27	5,1	0,54	0,27
Хорватія	3,4	0,61	0,51	4,9	0,61	0,51
Кіпр	4,6	0,93	0,83	4,7	0,93	0,83
Чехія	4,8	0,87	0,54	5,9	0,87	0,54
Данія	6	1,22	2,43	4,5	1,22	2,43
Естонія	5,2	0,80	0,57	6,2	0,80	0,57
Фінляндія	5,2	1,08	1,58	2,2	1,08	1,58
Франція	3,9	1,07	1,39	5	1,07	1,39
Німеччина	5,3	1,23	1,74	4,3	1,23	1,74
Греція	4	0,68	0,51	4,4	0,68	0,51
Угорщина	4,3	0,74	0,45	4,9	0,74	0,45
Ірландія	5,1	1,84	1,47	5,3	1,84	1,47
Італія	4	0,93	1,19	3,4	0,93	1,19
Латвія	4,6	0,70	0,47	6,1	0,70	0,47
Литва	4,4	0,81	0,41	5,9	0,81	0,41
Люксембург	5,6	2,49	2,07	5,1	2,49	2,07
Мальта	5,2	1,06	0,65	5,8	1,06	0,65
Нідерланди	5,9	1,32	1,34	4	1,32	1,34

продовження табл. 4.1

1	2	3	4	5	6	7
Польща	4,3	0,75	0,52	5,5	0,75	0,52
Португалія	4,6	0,75	0,54	4,9	0,75	0,54
Румунія	4	0,62	0,37	5,4	0,62	0,37
Словаччина	4,3	0,82	0,46	5	0,82	0,46
Словенія	4,4	0,86	0,76	4,4	0,86	0,76
Іспанія	4,3	0,94	1,03	4,8	0,94	1,03
Швеція	5,7	1,24	1,57	3,6	1,24	1,57
Великобританія	5,3	1,07	1,17	5,8	1,07	1,17
США	5,4	1,46	1,55	5,8	1,46	1,55
Японія	5,7	1,03	1,24	5,8	1,03	1,24
Україна	4,1	0,22	0,09	3,8	0,22	0,09
Коефіцієнт кореляції						
28 країн (лише країни ЄС)	x	0,639	0,691	x	-0,176	-0,525
31 країна	x	0,645	0,706	x	-0,052	-0,375
30 країн (без України)	x	0,632	0,694	x	-0,127	-0,454

* Модифікація вартісних показників:

Y_1 – ВВП на душу населення у відношенні до середнього у даних країнах (\$ 42844; \$ 43963; \$ 43286); Y_2 – середньомісячна заробітна плата в країні у відношенні до середньої у даних країнах (€ 2134; € 2199; € 2144)

Джерело: авторські розрахунки

Також дослідимо зв'язок між показником, що певним чином оцінює рівень СД (індикатор свободи трудових відносин Індексу економічної свободи) та одним із показників, що характеризують економічний розвиток країни (ВВП на душу населення). Для виявлення ступеня кореляційного зв'язку використаємо дані за чотири останні роки (табл. 4.2).

Отриманні коефіцієнти кореляції показують прямий, але не достатньо тісний зв'язок між досліджуваними факторами. Крім того, в окремих випадках країни з вищим індикатором свободи трудових відносин мають значно нижчий ВВП на душу населення, наприклад Німеччина і Україна. Це свідчить про або відсутність зв'язку між рівнем СД та економічним розвитком країни, або про недоцільність використання індикаторів міжнародних індексів, що включають показники, розраховані на основі опитувань. Схиляємося до другого твердження, адже на нашу думку суб'єктивізм респондентів певним чином міг вплинути на значення індикатору «свобода трудових відносин».

Наступним нашим кроком буде оцінка комплексного індикатору ефективності СД, виходячи із сформованої бази факторів, на основі таксономічного аналізу.

Таксономічний аналіз використовуємо як найбільш придатний у даному випадку, враховуючи, що таксономічна відстань дозволяє оцінити відстань між точками багатовимірного простору, а віддаленість стандартизованих значень показників від ідеального стану розвитку системи (ефективності СД) дозволяє визначати можливі напрямки удосконалення діалогу за виявленими проблемними аспектами [294].

Враховуючи різні підходи до вимірювання числових значень факторів, стандартизацію даних матриці спостережень виконаємо за формулою:

$$z_{ik} = \frac{x_{ik} - \bar{x}_k}{\sigma_k}, \quad (4.1)$$

де z_{ik} – стандартизоване значення фактора k ($k=1,2,3\dots w$);

\bar{x}_k – середнє арифметичне значення фактора k (розраховане за формулою 4.2),

σ_k – стандартне відхилення фактора k (формула 4.3); n – кількість спостережень.

Таблиця 4.2

Взаємозв'язок індикатору «свобода трудових відносин» із ВВП на душу населення

<i>Країни</i>	<i>2013</i>		<i>2014</i>		<i>2015</i>		<i>2016</i>		<i>2017</i>		<i>2018</i>	
	<i>X₃</i>	<i>Y₁</i>	<i>X₃</i>	<i>Y₁</i>	<i>X₃</i>	<i>Y₁</i>	<i>X₃</i>	<i>Y₁</i>	<i>X₃</i>	<i>Y₁</i>	<i>X₃</i>	<i>Y₁</i>
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Австрія	80,4	41 822	80,5	42 409	76,7	42 597	72,5	46 420	67,6	52558	66,7	52137
Бельгія	69,8	37 737	72,7	37 883	63,7	37 881	60,5	42 973	61,1	47561	59,5	48245
Болгарія	74,8	13 597	80,2	14 312	76,6	14 499	71,6	17 860	68,3	21687	66,1	23156
Хорватія	42,4	18 192	39,4	17 810	42,8	18 191	42,4	20 889	43,3	25264	43	26221
Кіпр	62,8	29 074	70,2	27 086	59,6	25 265	58,2	30 769	58,6	34504	55,7	39973
Чехія	85,5	27 062	84	27 191	82,9	27 200	77,7	29 925	77,7	36916	76,8	37371
Данія	91,1	37 152	91,2	37 657	92,1	37 900	86	44 343	85,8	50541	82,8	52121
Естонія	56	20 380	55,9	21 713	58,7	23 144	57,2	26 999	56,9	31638	54,8	34096
Фінляндія	45,3	36 236	46,5	36 395	54,8	35 617	53,7	40 347	53,4	45192	50,5	46430
Франція	50,5	35 156	51,8	35 548	43,5	35 784	43,5	40 375	44,1	42779	45	45775
Німеччина	43,8	37 897	46,4	39 028	51,2	40 007	50,6	45 888	42,8	50715	53,3	52559
Греція	42,1	26 294	53,9	24 505	51,6	24 012	50,2	25 859	51	27809	54,4	29123
Угорщина	64,4	19 591	65,7	19 638	67,7	20 065	63,8	24 942	64,4	28375	68,7	31903
Ірландія	76,6	39 639	79,5	41 921	76,2	39 547	72,1	49 195	73,6	76305	76,4	78785
Італія	52	30 464	52,5	30 136	55,4	30 289	53	35 486	52,9	39817	50,3	39637
Латвія	64,4	15 662	68,5	18 255	61,5	19 120	59,5	23 707	72	27598	72,5	29901
Литва	64,1	18 856	59	21 615	62	22 747	60	27 051	63,6	32093	64,5	34826
Люксембург	39	80 119	43,1	79 785	42,1	78 670	42,6	92 049	43,8	103662	46,2	106705
Мальта	65,4	25 428	53,2	27 022	55,6	27 840	53,5	33 216	57,2	39534	61,1	45606
Нідерланди	58,6	42 183	59,6	42 194	66,3	41 711	64	47 355	70,5	52941	61,5	56383
Польща	62,9	20 334	60,4	20 592	60,4	21 214	58	25 105	61,5	29291	63,9	31939
Португалія	31	23 361	34,6	23 385	42,9	23 068	43,5	26 975	43,4	32199	44,1	32006

продовження табл. 4.2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Румунія	63,5	12 476	65,2	12 808	68,6	13 396	65,1	19 712	62,5	25841	66,8	26447
Словаччина	72,2	23 304	53,6	24 249	56,5	24 605	55	28 175	54,4	32111	54	35130
Словенія	40,4	28 642	51	28 195	57,1	27 900	55,4	29 658	60,2	34802	61,3	36746
Іспанія	54,3	30 626	52,2	30 557	52,6	29 851	51,7	33 711	55,3	38091	59	40139
Швеція	53,6	40 394	52,9	41 191	54	41 188	53,5	45 986	53,2	50070	53,7	52984
Великобританія	71,6	36 090	73,1	36 941	75,6	37 307	71,8	39 511	72,8	43877	74,4	45705
США	95,5	48 387	97,2	49 922	98,5	53 101	91,4	54 597	91	59532	91,4	62606
Японія	80,3	34 740	79,8	36 266	90,2	36 899	83,9	37 390	77,5	43876	79,2	44227
Україна	49,9	7 233	49,8	7 374	48,2	7 423	47,9	8 668	48,8	8667	52,8	9283
Коефіцієнти кореляції												
28 країн (лише країни ЄС)	-0,146		-0,075		-0,114		-0,096		-0,041		-0,033	
31 країна	0,028		0,107		0,135		0,097		0,118		0,114	
30 країн (без України)	-0,014		0,064		0,082		0,041		0,062		0,071	

X_3 – індикатор «свобода трудових відносин» Індексу економічної свободи;

Y_1 – ВВП на душу населення, \$.

Джерело: авторські розрахунки

$$\bar{x}_k = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n x_{ik}. \quad (4.2)$$

$$\sigma_k = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (x_{ik} - \bar{x}_k)^2}{n}}. \quad (4.3)$$

Оскільки всі фактори матриці спостережень є стимуляторами, подальше їх перетворення не здійснюється, а вибір точки еталона для кожного з факторів здійснимо за найбільшим значенням у наведеній групі країн.

Для розрахунку евклідової відстані між окремими значеннями факторів і точкою-еталоном z_0 скористаємося наступною формулою:

$$c_{io} = \sqrt{\sum_{i=1}^n (z_{ik} - z_{0k})^2} \quad (i=1, 2, 3, \dots, n). \quad (4.4)$$

Таксономічний показник ефективності СД розрахуємо за формулою:

$$d_i = 1 - \frac{c_{io}}{c_0}, \quad (4.5)$$

де c_{io} та c_0 – відповідно i -тий стандартизований показник та розмах варіації наведеного ряду стандартизованих показників, розрахований за формулою (4.6).

$$c_0 = \bar{c}_0 + 2 \cdot \sigma_0, \quad (4.6)$$

де \bar{c}_0 – середнє значення стандартизованих показників за певним параметром розвитку SD, а стандартне відхилення стандартизованих значень факторів (σ_0) визначається аналогічно, як у формулі (4.3).

Інтерпретація результатів розрахунку d_i полягає в тому, що ефективність існуючих в країнах ЄС систем соціального діалогу є тим вищою, чим ближче значення таксономічного показника наближається до 1.

Крім того, за допомогою методу таксономічного аналізу нами розраховано комплексний індикатор ефективності соціального діалогу. Для цього, використовуючи формули (4.1–4.3) значення трьох обраних факторів наведених в табл. 4.1 та 4.2 за 2018 рік були стандартизовані і зведенні у таблицю 4.3. Наступним кроком був розрахунок евклідової відстані між окремими значеннями факторів і точкою-еталоном за формулою (4.4) і таксономічних показників ефективності СД за формулами (4.5–4.6).

Таблиця 4.3

Результати таксономічного аналізу оцінки ефективності
соціального діалогу в країнах ЄС у 2018 р.

Країни	Стандартизовані значення факторів			Евклідова відстань	Таксономічний показник ефективності СД
	X_1	X_2	X_3		
1	2	3	4	5	6
Австрія	1,263	-2,456	0,610	4,109	0,256
Бельгія	-0,052	-0,471	-0,071	3,414	0,382
Болгарія	-1,221	0,323	0,553	3,591	0,350
Хорватія	-1,952	0,124	-1,632	5,479	0,008
Кіпр	-0,198	-0,074	-0,430	3,562	0,355
Чехія	0,094	1,117	1,565	1,853	0,665
Данія	1,847	-0,273	2,133	1,588	0,713
Естонія	0,678	1,414	-0,516	2,897	0,476
Фінляндія	0,678	-2,556	-0,922	5,068	0,083
Франція	-1,221	0,223	-1,442	4,836	0,125
Німеччина	0,825	-0,471	-0,657	3,467	0,372
Греція	-1,075	-0,372	-0,553	4,313	0,219
Угорщина	-0,637	0,124	0,799	3,060	0,446
Ірландія	0,532	0,521	1,528	1,651	0,701
Італія	-1,075	-1,365	-0,941	5,017	0,092
Латвія	-0,198	1,315	1,159	2,266	0,590
Литва	-0,491	1,117	0,402	2,915	0,472
Люксембург	1,263	0,323	-1,329	3,648	0,340
Мальта	0,678	1,017	0,080	2,381	0,569
Нідерланди	1,701	-0,769	0,118	2,902	0,475
Польща	-0,637	0,720	0,345	3,118	0,436
Португалія	-0,198	0,124	-1,528	4,359	0,211
Румунія	-1,075	0,620	0,620	3,363	0,391
Словаччина	-0,637	0,223	-0,591	3,845	0,304
Словенія	-0,491	-0,372	0,099	3,528	0,361
Іспанія	-0,637	0,025	-0,118	3,592	0,350
Швеція	1,409	-1,166	-0,620	3,732	0,325
Великобританія	0,825	1,017	1,338	1,329	0,760
<i>Середнє значення</i>	1,847	1,315	2,133	3,389	0,387
<i>Стандартне відхилення</i>				1,068	0,193

Джерело: авторські розрахунки

Отримані результати демонструють ефективність

існуючих в країнах ЄС систем СД – чим ближче значення таксономічного показника наближається до 1, тим вищою є ефективність системи соціального діалогу в даній країні. Як видно з таблиці 4.3, найкращі результати в організації соціального діалогу за сукупністю трьох проаналізованих аспектів спостерігаються у Великобританії, Данії та Ірландії (більше 0,7). При цьому, найгірші показники простежуються у Хорватії, Фінляндії та Італії (менше 0,1) – це зумовлено значною віддаленістю стандартизованих значень показників від ідеального стану розвитку системи. Зокрема, у Фінляндії проблемним є аспект щодо гнучкості визначення заробітної плати, що зумовлено особливістю її системи соціально-трудова відносин, а саме жорстким регулюванням на різних рівнях окремих питань в цій сфері [294].

Враховуючи розраховані таксономічні показники у країнах ЄС – з середнім значенням рівним 0,387, та стандартним відхиленням (+/- 0,193), пропонуємо виділити чотири рівні ефективності системи СД:

- 1) високий – 0,580 і більше;
- 2) середній і вище середнього – 0,387–0,579;
- 3) нижче середнього – 0,193–0,386;
- 4) низький – до 0,193.

Розподіл країн ЄС за ефективністю системи соціального діалогу відповідно до даної класифікації наведений на рис. 4.1.

Як видно з рисунку, у 2018 році в 16 країнах ЄС рівень ефективності соціального діалогу низький та нижче середнього, у 12 – вище середнього та високий. Водночас, результати таксономічного аналізу дали можливість виявити проблемні аспекти у існуючій системі соціального діалогу в кожній конкретній країні ЄС на основі яких можна окреслити напрямки її удосконалення.

На основі здійсненої оцінки ефективності соціального діалогу в країнах ЄС з використанням методу таксономічного аналізу підтверджено високу варіативність підходів до організації систем соціального діалогу в межах Євросоюзу. Найбільші відмінності зафіксовані за показниками «гнучкість визначення заробітної плати» та «свобода трудових відносин».

Загалом за рахунок зафіксованих відмінностей в організації соціального діалогу та взаємодії соціальних партнерів у групі країн ЄС наявні суттєві резерви у діях щодо забезпечення ефективності СД до «ідеального» стану, оскільки за 2018 рік таксономічний показник ефективності становить 0,390.

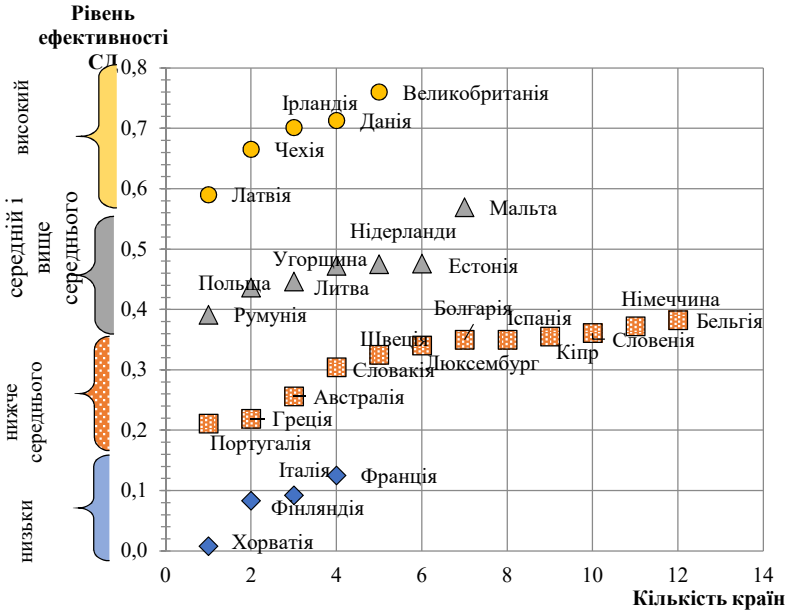


Рис. 4.1. Розподіл країн ЄС за ефективністю системи соціального діалогу

Джерело: авторські розрахунки

При цьому найбільші успіхи в організації соціального діалогу за сукупністю трьох проаналізованих аспектів мають такі країни, як Великобританія, Данія, Ірландія, Чехія, Латвія. При цьому сучасний розвиток соціального діалогу лише за фактором «співпраця у сфері трудових відносин» має прямий істотний вплив на формування ВВП на душу населення. Щодо інших аспектів діалогу та їх взаємозв'язків з економічним та соціальним розвитком країн, то на сьогодні у межах ЄС очевидними є занадто відмінні риси у моделях державного регулювання суспільних, в

тому числі соціально-трудоу відносин, що і пояснює загалом низькі значення отриманих результатів.

Теоретично, виходячи з сучасних демократичних цінностей та потреб узгодження політик розвитку країн ЄС, про що наголошується у відповідних програмних документах (зокрема у Europe 2020: Strategy for smart, suitable and inclusive growth» European Commission [323]), зв'язки рівня задоволеності соціальним діалогом, виражені за вибраними нами для аналізу факторами, повинні були б мати більш істотний вплив на результати, а самі числові значення факторів мали б бути більш близькими. Проте, отримані розбіжності у оцінках можемо пов'язати не лише з відмінними моделями державного регулювання соціально-економічного розвитку в ЄС, але й з характером вихідних даних – відповідні значення факторів наводяться у міжнародних звітах за результатами проведених опитувань.

Також для оцінювання ефективності соціального діалогу доречно скористатися і статистичними даними наявними у національній статистичній базі. Тож надалі оцінимо ефективність національного СД на основі статистичних показників, що характеризують окремі аспекти соціального діалогу та стан соціально-економічного розвитку України. При ефективному СД чим більше зареєстровано колективних договорів та більше працівників охоплено колективними договорами тим вищий рівень економічного та соціального розвитку (більший ВВП, менша сума заборгованості з виплати зарплати, більший розмір середньомісячної зарплати) і навпаки [217].

З метою практичного підтвердження відповідних зв'язків скористаємося кореляційним аналізом. Для виявлення ступеня кореляційного зв'язку використаємо дані за 2011–2020 роки розміщені на вебсайті Державної служби статистики України. При цьому, у якості факторних показників виберемо кількість зареєстрованих колективних договорів (X_1) та кількість працівників охоплених колективними договорами (X_2). Водночас, результативними показниками будуть: ВВП (Y_1), сума заборгованості з виплати заробітної плати (Y_2) та розмір середньомісячної заробітної плати (Y_3) (табл. 4.4).

Таблиця 4.4

Взаємозв'язок кількості зареєстрованих колективних договорів та кількості працівників охоплених колективними договорами із показниками соціального та економічного розвитку країни

Рік	Кількість зареєстрованих колективних договорів, одиниць (X ₁)	Чисельність працівників охоплених колективними договорами, тис. осіб (X ₂)	ВВП, млн грн (Y ₁)	Сума заборгованості з виплати зарплати, млн грн (Y ₂)	Середньомісячна зарплата, грн (Y ₃)
2011	98 514	8 766,50	1 299 991	1 037	2 648
2012	101 712	8 730,00	1 404 669	885,4	3 041
2013	84 401	7 903,40	1 465 198	953,6	3 282
2014	76 017	6 866,40	1 586 915	2366,9	3 480
2015*	69 602	6 343,30	1 988 544	2010,9	4 195
2016*	64 158	6 140,40	2 385 367	2004	5 183
2017*	63 359	6 007,30	2 983 882	2581,7	7 104
2018*	59 622	5 899,60	3 560 596	2819,4	8 865
2019*	51408	5512,1	3 978 400	3220,9	10 497
2020*	51125	5367,5	4 194 102	4010,5	11 591
Коефіцієнти кореляції					
(X ₁)			-0,934	-0,929	-0,872
(X ₂)			-0,944	-0,909	-0,827

* Без частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях

Джерело: авторські розрахунки

Дослідження показало, що між даними показниками існує обернений тісний зв'язок. Тобто, чим більше працівників охоплено колективними договорами і чим більше таких договорів укладається тим менший ВВП, нижчий розмір середньомісячної заробітної плати, що порушує логіку соціального партнерства. Звідси можна зробити висновок про

формальне ставлення профспілкових об'єднань та роботодавців як до укладання і змісту зазначених угод, так і до їх дотримання. Невиконаними часто лишаються положення, що стосуються виплати та підвищення заробітної плати, а також відповідальності за затримку виплати заробітної плати (п. 3.2).

Відтак, існуючий в Україні СД не є ефективним, а законодавча база, що його регулює, потребує вдосконалення. Це підтверджується відсутністю прогресивних норми захисту прав найманих працівників, що наявні у законодавстві європейських країн.

Підвищення ефективності соціального діалогу неможливе без співпраці, спільних консультацій і особливо організації контролю за виконанням прийнятих рішень в результаті переговорних процесів. Тож, насамперед необхідно зафіксувати статус колективного договору на рівні підприємства, укладання якого не має норми та принципу обов'язковості для всіх суб'єктів господарювання. Крім того, потрібно подолати формалізм під час укладення колективних угод і договорів, наповнити їх конкретним змістом та посилити відповідальність сторін за їх виконання. Удосконалена система взаємодії партнерів соціально-трудових відносин дозволить запобігати серйозним соціальним конфліктам та сформує надійну основу для стійкого розвитку економіки. Для цього варто вивчити та імплементувати досвід країн з найбільш розвиненими системами СД, що сприяють забезпеченню інтересів усіх його учасників.

4.2. Особливості формування соціальних пакетів у забезпеченні корпоративних соціально-трудових відносин

Від якості використовуваних ресурсів залежить кінцевий результат діяльності будь-якого підприємства. Сучасний ринок праці України характеризується дефіцитом якісної робочої сили, тому для залучення висококваліфікованих працівників підприємствам доводиться конкурувати між собою. Суттєвим інструментом в даній боротьбі, на який позитивно реагують потенційні кандидати на вакантні посади / робочі місця є

додаткові, поза зарплатні витрати.

В структурі витрат на оплату фактору «праця» в країнах ЄС та Україні частка витрат на заробітну плату у 2018–2021 роках знаходиться у досить широкому діапазоні, а саме: у 2018 році в Румунії на заробітну плату припадає 95,5% а у Франції – лише 67,1%; у 2021 рік зарплатні виплати у Литві становлять 96,3%, а у Франції – 68,1% (табл. 4.5). Відтак і частка інших, понад заробітну плату, витрат на персонал в європейських країнах суттєво різняться і коливається в діапазоні 4,5–32,9% та 3,7–31,9% від загальних витрат на персонал відповідно у 2018 та 2021 роках. Водночас в Україні ж частка відрахувань на соціальні заходи у загальних витратах на персонал суб'єктів господарювання за даними Державної служби статистики впродовж 2018–2020 років знаходилася в межах 17,4–17,6%.

В практиці іноземних компаній для позначення винагород соціального характеру використовуються поняття «benefits», «fringe benefits», «perquisites», «perqs» («perks»). Згідно з підходом Бюро статистики праці США до бенефітів належать незарплатні компенсації, що надаються працівникам. В Україні дані витрати прийнято називати соціальним пакетом (СП).

Варто відмітити, що на даний час існує багато авторських визначень поняття «соціальний пакет» (*додаток К*). Деякі автори навіть співвідносять його з поняттям компенсаційний пакет, при цьому або повністю ототожнюють дані поняття, або включають соціальний пакет у компенсаційний, чи навпаки розглядають компенсаційний пакет у складі соціального. Зокрема на думку Цимбалюк С. О. за своїм функціональним призначенням складові соціального пакета можуть [268]:

1) компенсувати витрати, пов'язані з виконанням посадових обов'язків та функцій. Зокрема сюди можна віднести оплату транспортних витрат, мобільного зв'язку;

2) забезпечувати підтримку працездатності та сприяти поліпшенню здоров'я працівників. Це в основному витрати на медичне страхування, оплата харчування, путівок на лікування, абонементів у тренажерний зал, басейн, групи здоров'я, а також матеріальна допомога на оздоровлення;

Таблиця 4.5


Структура витрати на персонал в країнах ЄС у 2018–2021 роках

Країни	2018 рік		2019 рік		2020 рік		2021 рік	
	ЗП, %	ІВ, %	ЗП, %	ІВ, %	ЗП, %	ІВ, %	ЗП, %	ІВ, %
1	2	3	4	5	6	7	8	9
ЄС	76,3	23,7	76,4	23,6	75,4	24,6	75,4	24,6
Австрія	73,3	26,7	73,4	26,6	73,5	26,5	73,4	26,6
Великобританія	82	18	82,1	17,9	-	-	-	-
Бельгія	76,5	23,5	76,9	23,1	76,8	23,2	76,8	23,2
Болгарія	83,9	16,1	83,7	16,3	83,7	16,3	84,1	15,9
Чехія	73,1	26,9	72,9	27,1	74,4	25,6	73,9	26,1
Данія	85,8	14,2	85,6	14,4	86,4	13,6	85,8	14,2
Німеччина	77,6	22,4	77,7	22,3	77,8	22,2	77,8	22,2
Естонія	74	26	74	26	74,1	25,9	74	26
Ірландія	84,6	15,4	84,3	15,7	90,8	9,2	91,3	8,7
Греція	78,5	21,5	78,1	21,9	78,8	21,2	79	21
Іспанія	74,4	25,6	74	26	73,8	26,2	74,1	25,9
Франція	67,1	32,9	67,3	32,7	68	32	68,1	31,9
Хорватія	84,7	15,3	85,3	14,7	86	14	86,1	13,9
Італія	71,5	28,5	71,3	28,7	71,5	28,5	71,7	28,3
Кіпр	82,4	17,6	80,7	19,3	80,9	19,1	80,3	19,7
Латвія	78,1	21,9	78	22	78,2	21,8	78,7	21,3
Литва	70,8	29,2	94,7	5,3	97,5	2,5	96,3	3,7
Люксембург	89	11	89	11	88,7	11,3	88,9	11,1
Угорщина	80,2	19,8	80,7	19,3	81,7	18,3	83,1	16,9
Мальта	91,8	8,2	92	8	91,9	8,1	90,4	9,6
Нідерланди	76,4	23,6	75,9	24,1	80,2	19,8	78	22

продовження табл. 4.5

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Польща	81,6	18,4	81,6	18,4	81,6	18,4	81,7	18,3
Португалія	79,7	20,3	79,6	20,4	80,2	19,8	79,7	20,3
Румунія	95,5	4,5	95,5	4,5	95,1	4,9	95,1	4,9
Словенія	84	16	84,1	15,9	84,8	15,2	84	16
Словаччина	73,4	26,6	73,3	26,7	75,1	24,9	75,2	24,8
Фінляндія	81,7	18,3	82,2	17,8	83	17	82,4	17,6
Швеція	67,4	32,6	67,4	32,6	68,3	31,7	68	32
Україна*	82,4	17,6	82,6	17,4	82,5	17,5	100	-

* частка відрхувань на соціальні заходи у загальних витратах на персонал

 – найменша і найбільша частка витрат на оплату праці

Джерело: побудовано автором на основі [353]

3) заохочувати до професійного розвитку, тобто це витрати на оплату професійного навчання працівників (підвищення кваліфікації, тренінгів, майстер класів і т.д.), передплата професійної літератури та ін.

Варто відмітити, що ми надаємо перевагу саме поняттю «соціальний пакет» виходячи з його призначення, а саме забезпечення ним таких умов праці, за яких задовольняються потреби працівників щодо відпочинку, оздоровлення, харчування, культурного та професійного розвитку, що в результаті позитивно впливатиме на продуктивність їх праці, а відтак і кінцевий результат діяльності підприємства. Надалі під «соціальним пакетом» ми матимемо на увазі: сукупність матеріальних та нематеріальних благ (понад оплату праці), котрі роботодавець надає працівникові задля його лояльності та залученості у справи підприємства, а відтак і зростання продуктивності праці.

Загалом у світовій практиці управління персоналом сформувались 2 підходи до розуміння функцій СП [240]:

- перший підхід розглядає СП як інструмент управління, що сприяє формуванню сильного HR-бренду за рахунок підвищення привабливості конкретного роботодавця для власних та потенційних працівників у ситуації високої конкуренції на ринку праці. При цьому, СП також виступає альтернативним варіантом підвищення рівня загальної винагороди працівника замість простого підвищення розміру заробітної плати;

- другий підхід розглядає надання працівникам соціальних пільг та гарантій, що входять до СП, як прояву корпоративної соціальної відповідальності, що сприяє формуванню позитивної ділової репутації компанії. Такий підхід передбачає залучення працівників до процесу прийняття рішень, ведення активного соціального діалогу, а відтак і побудову з працівниками партнерських стосунків, спрямованих на підвищення їх задоволення компанією і формування стійкого іміджу соціально відповідального роботодавця.

Достовірність першого підходу, а саме впливу соціального пакету на формування бренду роботодавця, і відтак привабливість компанії для потенційних працівників на ринку

праці, підтверджується результатами дослідження проведеного консалтинговою компанією Randstad.

Варто зазначити, що масштаби даного міжнародного дослідження (Randstad Employer Brand Research) щороку збільшуються – у 2021 році воно охопило близько 190 000 респондентів з 34 країн світу проти 185 000 з 33 країн в 2020 році [380; 381] (на жаль, в українському дослідженні кількість респондентів зменшилася – 6703 у 2021 р. проти 7861 у 2020 р. [382; 383]). Вибірка дослідження формується за статтю, віком, рівнем освіти та географією респондентів. В опитуванні приймають участь як зайняті особи, так і ті, які зараз перебувають у процесі пошуку роботи, представники різних галузей та професій віком від 18 до 65 років. При цьому репрезентативність вибірки надзвичайно висока, адже країни-учасниці дослідження генерують 80% світової економіки. Відтак, сукупні дані повністю відображають глобальні тренди на світовому ринку праці.

Як видно з табл. 4.6, впродовж 2017–2021 років важливість критеріїв вибору роботодавця для працівників суттєво не змінювалася. Заробітна плата та соціальний пакет стабільно були найважливішим критерієм для всіх респондентів. Однак, якщо у 2017 році вони були важливі для 58% опитаних, то у 2021 році – уже для 62%, тобто простежується зростання їх пріоритетності на 4 в.п. [129].

Таблиця 4.6

Пріоритетні критерії вибору роботодавця у 2017–2021 роках, % вибору критерію респондентам

Критерії	Роки ¹					Абсолютний приріст (2021–2017)
	2017	2018	2019	2020	2021	
1	2	3	4	5	6	7
Заробітна плата та соціальний пакет	58	60	59	57	62	+4
Баланс робочого часу та особистого життя	45	45	46	45	58	+13
Гарантії зайнятості	46	48	45	44	56	+10
Комфортна робоча атмосфера	43	44	44	42	55	+12
Можливість кар'єрного просування	35	38	37	35	49	+14

продовження табл. 4.6

1	2	3	4	5	6	7
Фінансова платоспроможність	33	34	33	34	49	+16
Гнучка зайнятість ² / безпечна робота в умовах COVID-19 ³	31	32	32	33	43	+12
Місцезнаходження компанії	29	28	29	29	41	+12
Можливість професійного навчання	28	28	29	28	47	+19
Сильний менеджмент	26	28	28	27	44	+18

¹ у 2021 р. респонденти мали змогу обирати будь-яку кількість критеріїв, а в попередні роки – лише 5;

² критерій у 2021р. не досліджувався;

³ критерій досліджувався лише у 2021 р.

Джерело: складено та розраховано авторами за матеріалами [381]

Варто відмітити, що також існує диференціація критеріїв вибору роботодавця представниками покоління Z (18–24 роки), Y (25–34 роки), X (35–54 роки) та бумерами (55–64 роки). Особливо важливо зосередитися на позиції представників покоління Y та Z, враховуючи, що саме працівники цього віку сьогодні користуються найбільшим попитом на ринку праці, виходячи з вакансій, що оприлюднюються на Job-порталах. Відтак в рамках даного дослідження проаналізовано топ-5 пріоритетів вибору роботодавця представниками даних поколінь у 2020 році в Україні і в світі. Як видно з табл. 4.7 для представників усіх без винятку поколінь заробітна плата займає перше місце серед критеріїв вибору роботодавця. Однак, для покоління Z та Y вона все ж менш важлива аніж для бумерів [129].

Таблиця 4.7

Важливість критеріїв вибору роботодавця представниками різних поколінь у 2020 р., % вибору критерію респондентам

Країни світу	Покоління				Україна	Покоління			
	Z	Y	X	бумери		Z	Y	X	бумери
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
заробітна плата та соціальний пакет	51	53	59	66	заробітна плата та соціальний пакет	67	77	79	80

продовження табл. 4.7

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
баланс робочого часу та особистого життя	42	44	47	44	цікава робота	41	38	44	45
гарантії зайнятості	36	42	47	49	гарантії зайнятості				41
комфортна робоча атмосфера	42	39	43	46	комфортна робоча атмосфера	46	48	44	39
можливість кар'єрного просування	36	40			можливість кар'єрного просування	56	55	41	
фінансова платоспроможність			35		фінансова платоспроможність		45	54	51
місцезнаходження компанії				37	гнучка зайнятість	41			

- не відображені, оскільки не увійшли до топ-5 пріоритетів

Джерело: розроблено авторами за матеріалами [380; 382]

Надзвичайно корисним для коригування планів розвитку бренду роботодавця, а відтак і стратегії управління персоналом, в тому числі і щодо структури та розміру витрат на персонал, є порівняння профілю ідеального роботодавця із реальними ціннісними пропозиціями компаній на ринку праці. Для цього використовуємо результати Randstad Employer Brand Research за 2020 рік отримані на міжнародному та національному рівнях [380; 382]. Як видно з рис. 4.2, найбільшу цінність для кандидатів, має розмір заробітної плати та складові соціального пакета потенційного роботодавця (1 місце), при цьому серед топ-10 ціннісних пропозицій компаній заробітна плата знаходиться в кінці рейтингу – на 8 місці в світі і на 9 – в Україні. Водночас, топовою ціннісною пропозицією компаній в світовому масштабі являється гарантія зайнятості (офіційне працевлаштування та можливість збереження роботи), а в межах України – фінансова платоспроможність компаній-роботодавців [129].

Ефективними засобами переманювання та приваблення персоналу в світовому масштабі, на думку роботодавців, є другорядні для кандидатів критерії вибору місця роботи: «фінансова платоспроможність» та «хороша репутація компанії»

(відповідно 2 і 3 місце). Водночас, для українців фінансова платоспроможність компанії являється не другорядним а одним із основних критеріїв вибору місця роботи – 2 місце у профілі ідеального роботодавця, дана ситуація зумовлена поширеністю на вітчизняному ринку праці такого явища як заборгованість із виплати заробітної плати. Загалом результати аналізу ранжування критеріїв вибору потенційного роботодавця та ціннісних пропозицій компаній дають підстави для висновків, що в повній мірі сучасний бізнес задовольняє лише потреби найманих працівників в наявності комфортної робочої атмосфери.

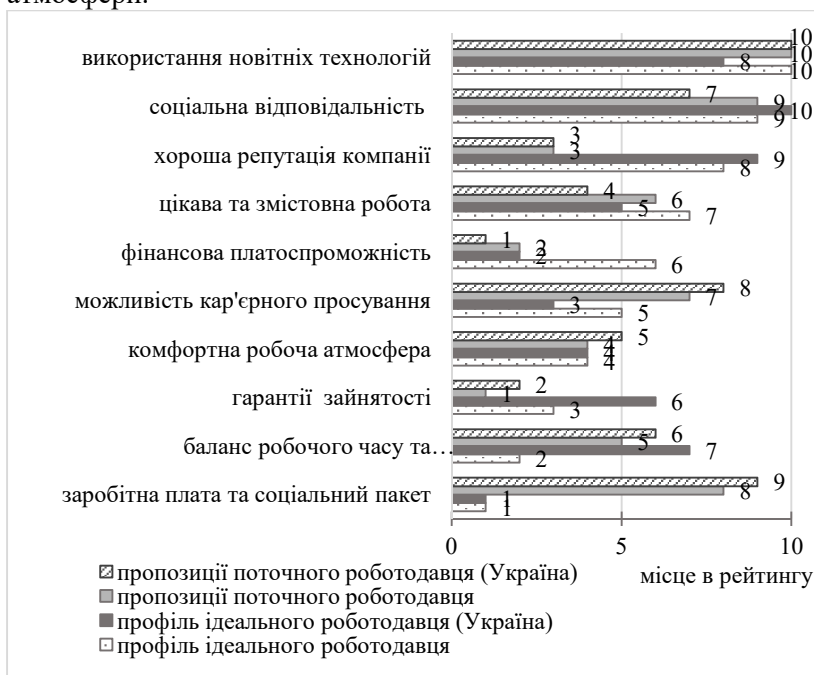


Рис. 4.2. Ранжування критеріїв вибору потенційного роботодавця працівниками та ціннісних пропозицій компаній у 2020 р. [380; 382]

Однак, успішні топ-менеджери вважають, що соціальний пакет являється «...відпрацьованим, дієвим інструментом в руках роботодавця для маніпулювання наймаючою робочою силою з

метою підвищення рентабельності підприємства» [20], тому важливо вміти грамотно ним користуватися. Адже, по-перше, СП є прекрасним засобом «внутрішнього PR», що підвищує відданість працівників компанії, викликаючи відчуття того, що підприємство турбується про них. По-друге, СП забезпечує високу працездатність та віддачу персоналу, адже частина винагороди надається у вигляді цільової послуги, направленої на підтримку відмінного фізичного та психічного стану працівника, а не в якості грошей, що можуть бути витрачені на що завгодно (розваги, сім'ю і т.д.) [20].

Загалом вигоду від додаткових витрат спрямованих на персонал у формі соціальних пакетів роботодавець може отримати завдяки:

1) зростанню продуктивності праці за рахунок збільшення ймовірності залучити і в подальшому втримати кваліфікованих працівників, посилення їхньої лояльності до компанії та мотивації, а також підтримки їх працездатності та поліпшення здоров'я (у випадку надання абонементів в тренажерні зали, басейни, забезпечення обідами і т.д.);

2) зменшенню плинності персоналу, і відповідно зниженню додаткових витрат на закриття вакансій, адаптацію і навчання нових працівників, а також зменшення втрат зумовлених неукомплектованістю робочих місць працівниками;

3) зменшенню витрат робочого часу працівників служби управління персоналом (відділу кадрів, менеджера з персоналу) на закриття вакансій та зменшення часу простою неукомплектованих робочих місць за рахунок сильного HR-бренду компанії на ринку праці;

4) зниженню непередбачуваних фінансових витрат у разі виникнення нещасних випадків чи травм на виробництві (у випадку запровадження страхування від нещасних випадків, медичного страхування).

Чим більша кількість індивідуальних потреб працівника задовольняється за допомогою праці, тим вищий рівень його трудової активності. Тобто вдало підібрані стимули (в т.ч. складові соціального пакету) можуть сформувати таку систему мотивів поведінки та діяльності, яка б сприяла досягненню мети

підприємства за умови реалізації особистих цілей працівника та задоволення його потреб.

Оскільки кожна країна має властиву тільки їй систему культурних цінностей, ідеалів та певний рівень економічного розвитку, то відносна важливість потреб її населення дещо відрізняється. Зокрема, в дуже бідних країнах світу можна стимулювати працівників, задовольняючи лише їх первинні потреби. Однак, в економічно розвинених країнах важливо звертати увагу і на вторинні потреби працівників та шукати шляхи їх задоволення [118].

З огляду на це пропонуємо при формуванні структури соціального пакету враховувати теорію ієрархії потреб А. Маслоу. Зокрема, до колективної компоненти СП включити складові, які задовольнятимуть первинні потреби, а до індивідуальної – додаткові складові спрямовані на задоволення вторинних потреб (рис. 4.3).

<i>Класифікація потреб за А. Маслоу</i>	<i>Складові соціального пакету</i>
<p>ПЕРВИННІ ПОТРЕБИ:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ харчування ✓ одяг ✓ житло ✓ безпека 	<p>ПЕРВИННІ (ОСНОВНІ) СКЛАДОВІ:</p> <ul style="list-style-type: none"> + витрати на харчування; + витрати на спец. форму; + витрати, пов'язані з житлом; + внески на добровільне соціальне страхування, страхування життя та ін.
<p>ВТОРИННІ ПОТРЕБИ:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ причетність <p>а) культура та додатковий відпочинок б) спорт та оздоровлення</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ визнання ✓ самореалізація (освіта, кар'єра) 	<p>ВТОРИННІ (ДОДАТКОВІ) СКЛАДОВІ:</p> <ul style="list-style-type: none"> + витрати, спрямовані на становлення працівника як невід'ємної частини персоналу, підприємства а) витрати на відпочинок та культурний розвиток; б) витрати на фізичний розвиток та оздоровлення; + витрати на відзначення заслуг + витрати на навчання та розвиток

Рис. 4.3. Складові СП відповідно до класифікації потреб за А. Маслоу

Однією із цілей проведеного нами дослідження, в рамках «Програми розвитку малого і середнього підприємництва в м. Рівному на 2018–2019 роки», було виявлення поширеності

соціального пакету та популярності його складових. Детально вибірку дослідження охарактеризовано в п. 3.3 цієї роботи. Вцілому було зібрано 526 анкет (170 – представників власників та 356 – найманих працівників).

Результати дослідження продемонстрували неспівпадання важливих для працівників та фактично наявних на підприємствах м. Рівне складових соціального пакету (рис. 4.4, рис. 4.5). Зокрема, серед складових СП, що задовольняють первинні потреби найбільш бажаними для працівників виявилися часткова оплата харчування (69%) та сплата роботодавцем внесків на добровільне медичне страхування (67%). Водночас, лише 38% суб'єктів підприємницької діяльності у свій соціальний пакет включили забезпечення працівників питною водою, чаєм, кавою, печивом, а 19% – добровільне медичне страхування працівників (рис. 4.4) [219].



Рис. 4.4. Важливість первинних (основних) складових СП, для найманих працівників та їх наявність на підприємствах м. Рівне, % до всього працівників

Найпопулярнішими складовими СП, спрямованими на задоволення вторинних потреб працівників виявилися оплата короткострокових навчальних програм та компенсація транспортних витрат (рис. 4.5). На жаль, лише 40% роботодавців виділяють кошти на різноманітні тренінги, майстер-класи, воркшопи, що на 27% менше від потреби працівників. Варто зауважити, що за даними вибіркового обстеження витрат на робочу силу, витрати українських підприємств на професійне навчання

працівників в середньому становлять всього лише 0,2% від загальних витрат на персонал, в той час як в країнах ЄС цей показник в п'ять разів вищий [226]. Відносно компенсації транспортних витрат ситуація ще гірша – розрив між бажаним та фактичним становить 2 рази. Однак, більшість підприємств (57%) надають своїм працівникам подарунки на свята та пам'ятні дати, що майже задовольняє потребу працівників щодо даної складової СП (62%).



Рис. 4.5. Важливість вторинних (додаткових) складових СП та їх наявність на підприємствах м. Рівне, % до всього працівників [219]

Варто зазначити, що соціальний пакет працівників однієї організації може суттєво відрізнятись своїм наповненням від СП іншої організації і, навпаки, може бути ідентичним йому. Вибір тієї чи іншої складової та її включення до СП залежить від багатьох факторів, в тому числі від масштабності підприємства, його галузевої приналежності та фінансової спроможності.

В таблиці 4.8, за результатами нашого дослідження узагальнено відмінність у структурі СП суб'єктів господарювання за ВЕД.

Таблиця 4.8

Складові СП за видами економічної діяльності на підприємствах м. Рівне, % до всього працівників

Види економічної діяльності	Наявні на підприємствах складові соціального пакету													
	добровільне медичне страхування	добровільне пенсійне страхування	страхування життя	компенсація транспортних витрат	оплата короткострокових навчальних програм	оплата довгострокового навчання	часткова оплата харчування	забезпечення повноцінним обідом	оплата житла	пільгові позики, які надає підприємство	компенсація мобіл. зв'язку	оплата вартості абонементів у спортивні заклади	знижка на купівлю товарів підприємства	подарунки на свята, пам'ятні дати
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
сільське, лісове та рибне господарство	33	44	33	33	44	11	22	22	22	22	33	22	66	55
промисловість	23	22	12	36	58	21	39	8	12	42	44	10	52	80
будівництво	9	12	9	38	21	15	26	24	3	15	24	6	44	65
оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	11	19	6	28	28	7	43	12	8	14	24	11	65	65
транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	20	20	27	27	47	7	40	14	-	34	27	-	27	47
тимчасове розмішування й організація харчування	18	21	14	14	21	4	57	50	4	4	4	7	61	57

продовження табл. 4.8

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
інформація та телекомунікації	11	11	-	21	47	32	42	11	11	5	26	16	21	53
фінансова та страхова діяльність	36	43	36	29	71	-	36	7	-	7	21	-	7	71
операції з нерухомим майном	-	-	-	17	33	-	25	8	-	-	33	-	8	33
професійна, наукова та технічна діяльність	33	33	33	83	50	17	50	17	17	0	17	17	50	67
діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	15	46	15	15	38	16	8	-	8	8	15	-	31	46
освіта	20	20	10	-	50	20	10	-	10	-	-	-	-	50
охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	22	11	22	11	56	22	11	-	-	-	11	-	33	78
мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	50	-	-	25	50	25	75	25	-	-	50	25	75	75
надання інших видів послуг	11	21	21	16	26	11	37	16	11	21	26	11	26	42

Отож, як видно з табл. 4.8, до СП малих та середніх підприємств, що надають послуги в сфері освіти, мистецтва, розваг та відпочинку, а також охорони здоров'я входять лише 8-10 елементів перерахованих вище. Водночас такі складові як «оплата короткострокового навчання», «часткова оплата харчування» та «подарунки» включені до СП підприємств за всіма ВЕД.

Варто зауважити, що важливість складових соціального пакету варіює в залежності від статі, віку, сімейного статусу працівників. З таблиці 4.9, можна побачити, що працівники у віці до 35 років надають перевагу оплаті короткострокового та довгострокового професійного навчання – відповідно 72% та 44% опитаних, частковій оплаті харчування – 72% та оплаті житла – 41%. Водночас, для працівників старших 50 років оплата професійного навчання є менш важливою і короткострокові програми навчання цікавлять лише 38%, а довгострокові – 14%. Натомість для цих працівників важливим є страхування їх життя (55%). Універсальною за важливістю для працівників будь-якого віку є така складова СП як пенсійне страхування – її хочуть бачити у своєму соціальному пакеті більш 50% усіх опитаних працівників. При цьому, з віком зменшується потреба у таких складових соціального пакету як оплата житла та знижка на купівлю товарів підприємства.

Як видно з табл. 4.9, за статевою ознакою бажана наповненість соціального пакету має незначні відхилення, а саме [218]:

- 62% чоловіків проти 52% жінок хотіли б бути забезпеченими повноцінними обідами за рахунок підприємств;
- 53% чоловіків і лише 45% жінок включили б до свого соціального пакету компенсацію витрат на мобільний зв'язок;
- 40% чоловіків та 35% жінок цікавляться довгостроковими програмами навчання, зокрема стажуванням за кордоном;
- 60% жінок і тільки 53% чоловіків хотіли б отримувати від роботодавця подарунки на свята та пам'ятні дати.

Таблиця 4.9

Важливість складових соціального пакету для працівників
м. Рівне за статевою та віковою ознакою, % [218]

Вік, років			Складові соціального пакету	Стать	
до 35	35–50	більше 50		жін.	чол.
1	2	3	4	5	6
68	67	62	добровільне соціальне страхування працівників:	67	68
53	60	52	- медичне;	55	56
48	48	55	- пенсійне;	49	48
			- страхування життя		
61	60	62	компенсація транспортних витрат (проїзний квиток, повернення вартості пального, забезпечення проїзду транспортом підприємства)	60	64
41	37	34	оплата житла (оренда житла, його утримання; купівля житла)	35	46
72	65	66	оплата харчування:	68	69
54	59	55	- часткова (питна вода, чай, кава, печиво); повноцінний обід	52	62
72	59	38	оплата професійного навчання: - короткострокові навчальні програми (тренінги, майстер-класи); - довгострокове навчання (стажування за кордоном, здобуття вищої освіти, підвищення кваліфікації та інше)	63	65
44	31	14		35	40
28	33	24	пільгові позики, які надає підприємство	25	38
43	54	52	компенсація витрат на мобільний зв'язок	45	53
34	29	31	оплата вартості абонементів у басейн, фітнес-клуб, інші групи здоров'я	30	35
61	56	45	знижка на купівлю товарів підприємства	56	61
57	56	65	подарунки на свята, пам'ятні дати	60	53

Безумовно, що при формуванні соціального пакету для найманих працівників перед власником постає цілий ряд питань, зокрема: пропонувати усім працівникам один єдиний СП з однаковим набором благ чи надавати кожному працівникові / різним категоріям персоналу окремий СП, зі складовими в залежності від наявних потреб. Ці питання надзвичайно важливі, адже, з одного боку, стандартний соціальний пакет дає змогу уникнути серед працівників відчуття «другосортності», того що

їх недооцінюють, а відтак і не цінують, і як наслідок уникнення почуття незадоволеності, а з іншого боку – стандартний СП призведе до зниження мотивації праці і прагнення до розвитку [88].

На нашу думку наповнення соціального пакета кожної організації вимагає індивідуального підходу, але при цьому слід орієнтуватися на загальні, усім зрозумілі, правила його розробки, впровадження і використання. Розробка соціального пакета неможлива без виявлення очікувань найманих працівників [58]. Відтак початкове, первинне формування соціального пакету потребує збору, аналізу, узагальнення та групування індивідуальних (персональних) потреб працівників підприємства. Для цього можна скористатися досвідом інших країн світу, де інформацію щодо переваг та побажань працівників відносно їх винагороди, отримують або в ході неформальних комунікацій, або шляхом розробки соціальних анкет. В такій анкеті працівнику надають можливість проранжувати ряд додаткових виплат і послуг за ступенем їх важливості для нього і його сім'ї [49].

Різні компанії формують СП використовуючи різні методи, а іноді і поєднують їх. На даний час до найпоширенішими методів формування СП на вітчизняному ринку відносять [149; 219]:

1) метод диференціації – кількість і характер складових СП встановлюється залежно від здобутків працівника: чим вища посада та стаж роботи, тим більша кількість складових для нього доступна; чим вищий грейд працівника, тим повніший його СП;

2) метод ранжування – складові СП, ранжуються, тобто розділяються на основні та додаткові. При цьому основні (базові) складові надаються всім працівникам, а додаткові – лише для окремих категорій персоналу в залежності від їх місця в ієрархічній структурі підприємства;

3) метод кафетерію – формування СП відбувається за принципом вибірковості і включає програми «шведський стіл», «комплексні обіди» та «буфет». Відповідно до першої програми працівники можуть абсолютно самостійно сформувати свій СП, вибираючи в межах визначеної суми з наданого переліку ті

складові, що є для них найбільш важливі в даний час. Друга програма дає можливість працівнику вибрати із запропонованих підприємством декількох різноманітних пакетів виплат та послуг приблизно однакової вартості, але різних за складом, той що їм найбільше подобається. Водночас, програма «буфет», передбачає можливість працівника переглянути СП та зробити вибір на користь збільшення обсягу найбільш важливих для нього виплат та послуг (наприклад, лікування в стоматології) за рахунок зниження обсягу інших послуг;

4) метод бальної системи – базується на оцінці роботи та досягнень працівників впродовж певного періоду та переведенні результатів оцінки в бали. В кінці періоду на визначену суму балів працівник вибирає складові СП із запропонованого переліку, котрі також оцінені балами. Основною перевагою цього методу для роботодавця є можливість оптимізувати витрат на СП, а для працівників – отримання необхідних складових СП, здатних задовільнити найбільш актуальні потреби;

5) інституційний (традиційний) метод – наповнення СП відбувається відповідно до стандартів законодавства та локальних актів самого підприємства. Відповідно до даного методу усі працівники підприємства незалежно від посади, статті, досвіду роботи та інших критеріїв отримують однаковий стандартний СП, що містить, в основному, базові складові. Однак, роботодавці відзначають, що вплив таких СП на мотивацію і показники роботи не досягає очікуваного рівня, оскільки їх окремі елементи мають різну цінність для різних працівників;

6) метод монетизації – на прохання працівника замість СП (окремих складових СП) йому виплачується грошова компенсація.

Цимбалюк С. О., досліджуючи практику надання соціальних пакетів в Україні, виявила, що 51% опитаних компаній формують СП відповідно до ієрархічної структури, 33% – надають стандартний набір складових СП усім працівникам, 7% – монетаризують СП, 6% – встановлюють набір соціальних виплат і заохочень відповідно до грейдів, і лише 3% – використовують інші методи для формування СП [267].

В м. Рівне, на більшості опитаних малих та середніх підприємств при формуванні СП використовують методи диференціації та ранжування, або їх комбінування. Зокрема, результати проведеного нами дослідження показали відмінності у структурі СП різних категорій персоналу. Наприклад, хоча «страхові» складові соціального пакету є бажаними приблизно для однакової кількості працівників кожної категорії персоналу, найбільш доступними вони є саме для керівників (рис. 4.6).



Рис. 4.6. Важливість страхових складових СП для різних категорій персоналу та їх наявність на підприємствах м. Рівне, % до певної категорії персоналу [219]

Загалом же, як видно з таблиці 4.10, у досліджуваних суб'єктів підприємницької діяльності наповненість СП в повній мірі не відповідає потребам жодної категорії персоналу. Однак, попри це розрив між бажаними і наявними складовими СП керівників значно менший в порівнянні з наповненістю СП спеціалістів та робітників. Наприклад, якщо проаналізувати таку складову як «оплата довгострокового навчання», то вона є бажаною для 48% керівників, 41% спеціалістів та 31% робітників. Проте отримує дану послугу 15% керівників, і лише 8% спеціалістів та 5% робітників. Ще гіршою є ситуація із складовою СП «оплата житла», що є доступною для 11% керівників та 1–3% спеціалістів та робітників, при цьому бажаною дана складова є

для кожного другого керівника і кожного третього спеціаліста та робітника.

Таблиця 4.10

Наявні складові СП для різних категорій персоналу на підприємствах м. Рівне, % до певної категорії персоналу [219]

Категорія персоналу	Складові соціального пакету																					
	оплата короткострокових навчальних програм		оплата довгострокового навчання		часткова оплата харчування		забезпечення повноцінним обідом		оплата житла		компенсація транспортних витрат		пільгові позики, які надає підприємство		компенсація витрат на мобільний зв'язок		оплата вартості абонементів у спортивні заклади		знижка на купівлю товарів підприємства		подарунки на свята, пам'ятні дати	
	в*	н**	в	н	в	н	в	н	в	н	в	н	в	н	в	н	в	н	в	н	в	н
Робітник	55	24	31	5	70	34	62	15	39	3	59	17	30	11	44	12	34	4	60	44	59	55
Спеціаліст	72	40	41	8	68	36	47	9	38	1	62	29	27	13	49	25	26	4	54	41	53	67
Керівник	85	63	48	15	63	41	56	22	48	11	67	41	41	19	74	30	44	15	63	59	70	63

* в – важливість; ** н – наявність

Варто відмітити, що соціальний пакет працівників однієї організації може суттєво відрізнитися своїм наповненням від СП іншої організації і, навпаки, може не відрізнитися. Узагальнюючи практику діяльності вітчизняних організацій науковці сформували перелік найбільш поширених складових соціального пакету і це є наступні [88; 110; 155; 266]:

- оплата послуг мобільного зв'язку;
- оплата проїзду в громадському транспорті, використання службового автомобілю або право на амортизаційні виплати за використання особистого автомобіля і компенсація витрат на паливо;
- оплата навчання (додаткова освіта, профільні семінари і тренінги, вивчення іноземних мов, стажування);
- часткова (або повна) оплата медичного обслуговування, сезонна вакцинація працівників;

- безкоштовне харчування, компенсації на харчування, забезпечення офісів бутильованою водою, чаєм, кавою, печивом;
- медичне страхування працівників і членів їх сімей;
- страхування життя або втрати працездатності;
- оплата абонементів здоров'я (тренажерного залу, басейну, аеробіки);
- надання безвідсоткових позик на придбання житла, машини тощо;
- оплата оренди житла для іногородніх працівників або надання гуртожитків, що знаходяться на балансі організації;
- організація корпоративних вечірок і днів народжень працівників;
- повна або часткова оплата путівок на відпочинок;
- оплата дитячих садочків та навчання дітей працівників, подарунків до свят;
- додаткова відпустка;
- придбання корпоративного одягу, спецодягу;
- придбання продукції і послуг організації із знижкою.

Вибір методу формування СП та його складових залежить від багатьох факторів, до яких можна віднести: розмір та галузеву приналежність організації, її соціальну відповідальність та фінансову спроможність, бренд роботодавця та інші.

Зокрема, на рис. 4.7 проілюстровано зв'язок між такою складовою СП як «витрати на професійне навчання працівників» та економічними результатами діяльності підприємств, а саме їх прибутковістю [393]. Як видно з рисунку, бажання працівників у навчанні за кошти підприємства задовольняється не повною мірою і в основному на прибуткових підприємствах: 40,1% найманих працівників прибуткових підприємств можуть розраховувати на оплату їх короткострокового навчання, і 13% – на оплату довгострокового навчання. Водночас лише для 25,1% працівників збиткових підприємств є доступним навчання за кошти підприємства за довгостроковими та короткостроковими програмами (рис. 4.7).

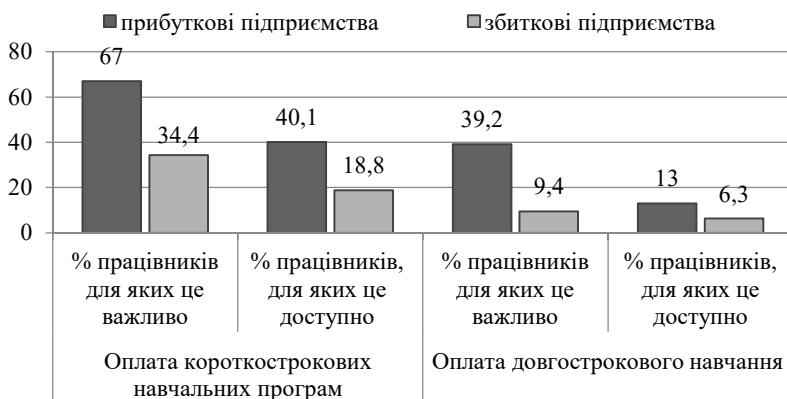


Рис. 4.7. Важливість та доступність навчальних програм для працівників підприємств з різними показниками прибутковості та наявності колективних договорів

В свою чергу, недооцінка важливості витрат на професійне навчання у структурі витрат на персонал з боку власників підприємств знижує і їх економічні результати. При цьому варто врахувати, що такий вид витрат на персонал не є визначальною складовою валових витрат підприємств, що може суттєво зменшувати їх прибутки. Відтак вважаємо, що взаємозалежність цих показників є такою: прибутковість діяльності залежить від зусиль підприємців щодо навчання своїх працівників а не навпаки [393].

Досягнуті підприємствами економічні результати у вигляді прибутків на макроекономічному рівні є складовою загального економічного успіху країни у вигляді створеного ВВП. Він охоплює усі індивідуальні результати діяльності підприємств конкретної країни, в т.ч. прибутки. Тобто, якщо розмір витрат на професійне навчання персоналу впливає на розмір прибутку підприємств, то це має впливати і на розмір ВВП.

Тому проаналізуємо зв'язок між витратами підприємств на професійне навчання своїх працівників та ВВП на душу населення країн ЄС. Для цього використовуємо методологію оцінки зв'язків на основі кореляційного коефіцієнту Фехнера (Fechner correlation coefficient), що детально описана у [352]:

$$\rho F(x, y) = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \operatorname{sgn}(x_i - \bar{x}) \cdot \operatorname{sgn}(y_i - \bar{y}) = \frac{C-H}{C+H}, \quad (4.7)$$

де $C = \sum_{i \neq j} \{ \operatorname{sgn}(x_i - \bar{x}) = \operatorname{sgn}(y_i - \bar{y}) \}$ – кількість пар з однаковою ознакою відхилення від середнього значення;

$H = \sum_{i \neq j} \{ \operatorname{sgn}(x_i - \bar{x}) \neq \operatorname{sgn}(y_i - \bar{y}) \}$ – кількість пар із протилежним знаком відхилення від середнього значення.

На відміну від коефіцієнта кореляції Пірсона, що є більш поширеним в подібних дослідженнях, коефіцієнт Фехнера передбачає оцінку синхронності/асинхронності відхилень показників від середніх величин. Тому він краще ілюструє однорідність сукупності країн за спрямованістю дій відносно середніх стандартів, а не лише зв'язки, визначені за індивідуальними значеннями показників. Це дозволяє краще врахувати існуючі середні стандарти в освітній політиці на рівні бізнесу в різних країнах однієї групи, а особливо – спільність підходів до побудови та підтримки систем розвитку персоналу (за відхиленням від середнього значення).

Факторним показником (X) у нас виступають витрати на професійне навчання, а результативним (Y) – ВВП на душу населення. Значення показника (X) нами розраховано множенням частки витрати на професійне навчання на загальні витрати на одного працівника в еквіваленті повної зайнятості на рік. Результати перевірки гіпотези здійснені з використанням статистичних даних за 2016 рік, тому що на момент виконання дослідження це останні доступні дані розміщені на євростаті щодо детальної структури витрат на персонал. Відтак з метою співставності даних показники ВВП на душу населення взято також за 2016 рік. Розрахунки наведені в табл. 4.11.

Отже, за допомогою коефіцієнта кореляції Фехнера (формула 4.7), нами виявлено силу зв'язку між X та Y:

$$\rho F(x, y) = (C-H)/(C+H) = (24-4)/(24+4) = 0.714.$$

Так як коефіцієнт Фехнера становить 0,714, можна зробити висновок, що між досліджуваними ознаками існує прямий і досить тісний зв'язок. Тобто, зростання інвестицій в безперервне навчання працівників на рівні підприємств дає приріст ВВП на

душу населення. Крім того, наведенні в табл. 4.11 результати демонструють майже однорідну спрямованість політики розвитку персоналу на рівні підприємств в різних країнах ЄС.

Таблиця 4.11

Взаємозв'язок між витратами на професійне навчання та ВВП на душу населення [393]

Країни	x_i євро	y_i євро	$sgn(x_i - \bar{x})$	$sgn(y_i - \bar{y})$	С/Н
Австрія	249	36500	-	+	Н
Бельгія	40	33800	-	+	Н
Болгарія	0,01	13900	-	-	С
Хорватія	71	17300	-	-	С
Кіпр	48	24700	-	-	С
Чехія	73	24900	-	-	С
Данія	258	36100	-	+	Н
Естонія	84	21700	-	-	С
Фінляндія	346	31200	+	+	С
Франція	822	29800	+	+	С
Німеччина	244	35100	-	+	Н
Греція	43	19300	-	-	С
Угорщина	203	19200	-	-	С
Ірландія	1444	50000	+	+	С
Італія	90	27700	-	-	С
Латвія	21	18300	-	-	С
Литва	27	21500	-	-	С
Люксембург	535	76600	+	+	С
Мальта	91	27100	-	-	С
Нідерланди	680	36300	+	+	С
Польща	73	19400	-	-	С
Португалія	40	21900	-	-	С
Румунія	15	16900	-	-	С
Словаччина	50	20600	-	-	С
Словенія	69	23500	-	-	С
Іспанія	124	25900	-	-	С
Швеція	415	35000	+	+	С
Великобританія	1295	30700	+	+	С
Середнє значення	266	28389			

Однак, варто пам'ятати, що ефективне використання СП

вимагає забезпечення дотримання принципів справедливості, а саме:

- зовнішньої, тобто СП має бути конкурентоспроможним, а відтак адекватно співвідноситися з СП запропонованими іншими організаціями на відповідному ринку праці;
- внутрішньої, тобто СП певного працівника повинен відповідати цінності та важливості роботи котру він виконує чи посаді, котру займає для досягнення цілей організації;
- індивідуальної, тобто СП має відображати суб'єктивне сприйняття справедливості винагороди власне працівником.

У зв'язку із тим, що поняття «соціальний пакет» у законодавстві України не визначено, то його надання носить добровільний характер. Аналіз витрат пов'язаних з оплатою фактору «праця» в Україні показав, що частка законодавчо гарантованими витрат, які власник зобов'язаний здійснювати на користь своїх працівників є достатньо високою і має стійку тенденцію до зростання, а витрати, що здійснюються на добровільній основі і не врегульовуються державою є незначними (рис. 4.8). Звісно, що така ситуація, характеризує соціальну відповідальність вітчизняного бізнесу не з найкращої сторони, та не сприяє лояльності персоналу, а навпаки призводить до плинності кадрів та підвищення міграційних устремлінь працівників [194].

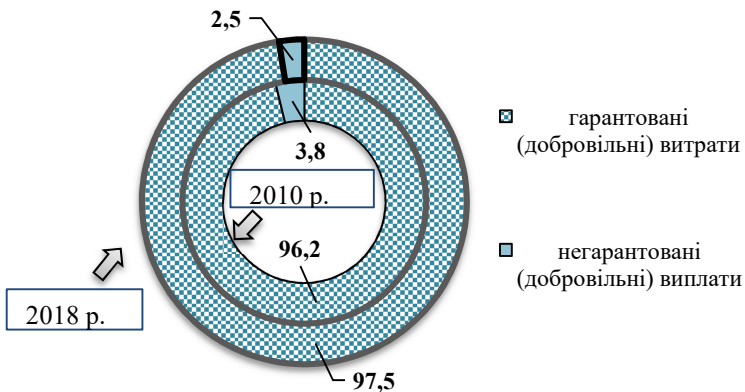


Рис. 4.8. Структура витрат на фактор «праця» за критерієм їх гарантованості [207]

Однак, запровадження СП на підприємствах може ініціюватися усіма сторонами соціально-трудових відносин. Зокрема, відповідно до ст. 245 КЗпП України працівник має право вносити пропозиції щодо «поліпшення роботи підприємства, а також з питань соціально-культурного і побутового обслуговування». А ст. 9¹ КЗпП передбачено можливість підприємств за рахунок власних коштів встановлювати додаткові, порівняно із законодавством, трудові та соціально-побутові пільги для своїх працівників [96]. Тобто, наявність та наповненість соціальних пакетів значною мірою залежить від соціального діалогу між соціальними партнерами, зокрема саме на локальному рівні [219].

Крім того законодавчо не встановлено і спосіб закріплення СП на підприємствах. Тобто надання СП може бути і озвучено на словах, і оформлено документально – через розробку та затвердження Положення про соціальний пакет підприємства, або передбачення відповідних додаткових пільг, благ та гарантій у колективному договорі або трудовій угоді (контракті). І хоча без документального оформлення СП роботодавець відчуватиме себе вільнішим (захотів – здійснив ту або іншу виплату, не захотів – відмовився від неї), проте і працівники вважатимуть себе менш захищеними. Також «паперове» закріплення СП стане в нагоді при відображенні «соцпакетних» виплат у бухгалтерському та податковому обліку [110]. Адже результати аналізу Податкового кодексу України та Інструкції зі статистики заробітної плати №5 свідчать, що окремі складові СП можуть або прямо відноситись до витрат підприємства пов'язаних з господарською діяльністю, або здійснюватися з фонду оплати праці чи прибутку підприємства [210].

Наприклад, сучасне податкове законодавство України передбачає пільгове оподаткування витрат, пов'язаних із професійним розвитком працівників:

1) вартість навчання відноситься до витрат підприємства і не підлягає оподаткуванню податком на прибуток. При цьому, Податковий Кодекс передбачає можливість віднесення на витрати підприємства, що зменшують базу оподаткування податком на прибуток витрат на навчання персоналу не тільки у

вітчизняних, а й в іноземних навчальних закладах, якщо наявність сертифіката про освіту в таких закладах є обов'язковим для виконання певних умов ведення господарської діяльності підприємства [161];

2) встановлено максимальну суму щомісячних платежів за навчання без податкових наслідків для працівника – трикратний розмір мінімальної заробітної плати на 1 січня відповідного року. Ця податкова пільга визначається за кожен повний чи неповний місяць навчання;

3) витрати на оплату навчання працівників у навчальних закладах не включаються до бази нарахування ЄСВ (п. 9 розд. II Переліку видів виплат, що здійснюються за рахунок коштів роботодавців, на які не нараховується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, затвердженого постановою КМУ від 22.12.2010 № 1170).

Відтак, на нашу думку, було б доцільно кошти на фінансування соціальних пакетів акумулювати у фонді розвитку персоналу (ФРП). При цьому, частка ФРП, у фонді персоналу (див. п. 2.2) та напрямки його використання залежатимуть від перспективної розподільчої політики в системі мотивування персоналу. Якщо наприклад, компанія комп'ютерних технологій планує розвиватися завдяки залученню молодих фахівців, то роботодавець має подбати про задоволення нагальних потреб, характерних для молоді (житло, дошкільні заклади, неперервне навчання тощо) та оприлюднити (офіційно задекларувати) конкретні форми реалізації своєї політики (будівництво чи оренда соціальних об'єктів, грошові допомоги, гранти тощо). Якщо розвиток будівельної фірми стримується у зв'язку з дефіцитом робочої сили на місцевому ринку праці, то для залучення надлишкових трудових ресурсів з навколишніх сіл і селищ, необхідно усунути проблему доїзду до місця роботи у тій чи іншій формі: рейси власного транспорту, або за договором з автотранспортним підприємством; придбання проїзних квитків, компенсація транспортних витрат тощо [49].

Для того, щоб механізм формування та надання соціальних пакетів був ефективним, необхідно достеменно знати, що конкретно в даний час хочуть одержувати працівники в обмін на

свою працю і саме це включати у перелік складових СП. Відтак, доцільним є запровадження обліку персональних потреб працівників і формування на їх основі переліку актуальних складових соціального пакету. Картка обліку персональних потреб, наведеного в *додатку Л* зразка, може заповнюватися працівником при прийнятті на роботу, а для актуальності інформації, періодично оновлюватися. Це, в свою чергу, дозволить коригувати складові типових соціальних пакетів, сформованих, наприклад, для працівників різних ієрархічних рівнів, віку, статті.

Крім того, для персоніфікації винагороди працівників, в основу розподілу ФРП можна було б покласти будь-який із наведених вище методів формування соціального пакету. Однак, в результаті досліджень науковцями було виявлено прямий позитивний зв'язок між індивідуалізацією системи мотивації праці персоналу та ефективністю діяльності підприємства. А оскільки діапазон заходів щодо індивідуалізації дуже широкий, то при розподілі ФРП за рахунок надання працівникам соціальних пакетів доцільно використовувати метод кафетерію, що передбачає можливість формування соціальних пакетів за принципом вибірковості. Принцип вільного вибору складових СП забезпечуватиме безперервну адаптацію системи мотивації найманих працівників до їх персональних потреб та життєвих планів [18]. Тобто працівник матиме право вибрати будь-які складові із запропонованого йому переліку, відповідно до визначеної вартості та власних потреб на даний момент часу. У випадку, коли складові уже згруповані у типові набори, працівник матиме можливість вибрати один із запропонованих йому пакетів та самостійно відрегулювати обсяг кожної його складової. При цьому він повинен орієнтуватися на ту суму коштів, яка у даному фонді належить саме йому [49].

Дана величина має залежати від індивідуальних результатів роботи кожного працівника, і тому може змінюватися щомісяця. Для її визначення доречно використовувати систему «оцінки внеску», іншими словами систему оцінки ефективності індивідуальних результатів роботи працівників. При її побудові можна скористатися Рекомендаціями щодо визначення

заробітної плати працівника залежно від його особистого внеску у кінцеві результати роботи підприємства, затвердженими наказом Міністерства праці і соціальної політики України від 31 березня 1999 р. № 44 [173]. Відтак, систему оцінки внеску працівника у ФРП можна побудувати на основі чинників, які мають відповідну кількість показників оцінювання. В свою чергу, кожний показник має базовий коефіцієнт вагомості та п'ятибальну оцінку. При цьому, кожна організація повинна мати власні коефіцієнти вагомості та показники оцінювання, адже те, що є важливим для одних, може бути не важливим для інших. Важливо, що дані показники та коефіцієнти мають бути встановлені в результаті соціального діалогу між представниками власника та найманих працівників.

Тож, як описано у нашій праці [49] розподіл фонду розвитку персоналу рекомендується здійснювати в три етапи за схемою наведено на рис. 4.10.

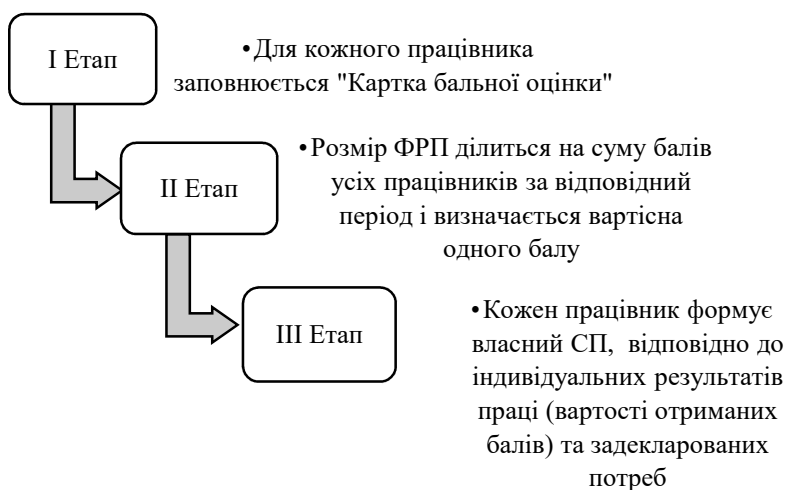


Рис. 4.10. Етапи розподіл фонду розвитку персоналу

Надання різних складових СП можна здійснювати щомісячно або у термін, визначений працівником. Наприклад, оплата комунальних послуг може здійснюватися кожного місяця, оплата навчання – двічі на рік, а ось придбання путівки на

відпочинок – раз на рік.

Звісно, що працівник може відмовитися від СП і отримати винагороду за індивідуальні результати праці у грошовому виразі, але в такому випадку дані кошти належатимуть до ФОП і відповідно будуть базою відрахування у державні фонди соціального страхування і обов'язково оподатковуватимуться податком на доходи фізичних осіб.

Вкрай важливо, щоб поза зарплатні витрати, витрати на СП, сприймалися роботодавцями не як зобов'язання, а як інвестиції в персонал, від яких залежить фінансова стабільність компанії. Адже в сучасних умовах суспільного розвитку соціальний пакет сприяє залученню та збереженню такого фактору виробництва як «праця», а відтак виступає необхідною умовою ведення бізнесу і запорукою успіху компанії в будь якій сфері діяльності. Водночас, для найманих працівників соціальні виплати і послуги, що являються складовими соціального пакету, являються своєрідним мірилом їх цінності для роботодавця і дозволяють повноцінно жити і працювати. Таким чином, соціальний пакет може бути як мотиваційним так і захисним інструментом, що інтегрує методи матеріального та нематеріального стимулювання праці, включає систему заходів, що дають можливість задовольнити потреби працівників і безпосередньо вплинути на кінцеві результати діяльності підприємства.

4.3. Цифровізація соціального діалогу: проблеми та імплементація у систему соціально-трудових відносин

Задля зменшення соціальної напруги в суспільстві та забезпечення соціальної справедливості зростає необхідність узгодження інтересів соціальних партнерів, особливо економічних, що часто є діаметрально протилежними. Відтак, задля справедливого розподілу новоствореного продукту між усіма учасниками, забезпечення поваги їх прав і захисту від ризиків в обмін на подальший внесок у розвиток економіки актуальною є позиція МОП щодо відродження суспільного

договору за допомогою інтенсифікації взаємодії соціальних партнерів, тобто розвитку соціального діалогу (СД).

У Декларації МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації [315] соціальний діалог розглядається як важливий інструмент розробки рішень для налагодження взаємного впливу економічного розвитку на соціальний прогрес, і навпаки. При цьому СД є важливим засобом для досягнення 1, 4, 5, 8 та 10 Цілей сталого розвитку, в т.ч. «сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх» [271].

При цьому, як наголошує МОП, передумовами для міцного СД є: сильні, незалежні організації працівників і роботодавців, що володіють технічним потенціалом і доступом до відповідної інформації; повага основних прав на свободу асоціації; ведення колективних переговорів [400].

Про актуальність даної проблеми в світовому масштабі свідчить також фінансування її вирішення різними фондами. Зокрема, в рамках Норвезьких грантів створено Програму соціального діалогу та гідної праці, котра наразі фінансує 60 проектів у 12 країнах-бенефіціарах. Програма фінансує проекти, які сприяють тіснішій співпраці між соціальними партнерами та органами державної влади на різних рівнях [376].

При цьому, в сучасних умовах розвитку цифрової економіки актуальним стає використання цифрових технологій у комунікаційних процесах соціальних партнерів на різних рівнях їх взаємодії. Адже діджиталізація відкриває нові можливості для соціального діалогу, зокрема: прискорює процес обміну інформацією, забезпечує більшу відкритість соціальних партнерів (в т.ч. для потенційних членів), проведення консультацій та переговорів в онлайн режимі та легкість у здійсненні моніторингу та оцінюванні результативності переговорних процесів [162].

Відтак, важливим напрямом подальшого розвитку СД є удосконалення комунікаційної системи задля ефективної взаємодії соціальних партнерів. Тому, не можна не погодитися з думкою Б. Ільченка, що трансформації СД в Україні потребує

[83]:

✓ модернізації механізмів та інструментів обміну інформацією, процедур проведення переговорів, укладання угод та контролю за їх дотриманням, зворотного зв'язку між суб'єктами СД на усіх його рівнях;

✓ реалізації принципу інклюзивності, а саме забезпечення недискримінаційного доступу суб'єктів сторін до участі у переговорному процесі, а також прийнятті рішень органами соціального діалогу;

✓ розробки моделі та запровадження платформи для соціального діалогу, тобто певної цифровізації СД, яка би забезпечувала максимальну оперативність та зручність комунікацій в рамках соціального діалогу шляхом застосування сучасних діджитал інструментів.

Панькова О., Касперович О. також вважають, що одним з ключових інструментів налагодження взаємодії суб'єктів СТВ є розробка та реалізація системної та дієвої комунікативної стратегії. При цьому сучасні тренди цифрової трансформації економіки та суспільства диктують певні вимоги до реалізації комплексної комунікаційної стратегії, а саме – формування спільної комунікаційної платформи взаємодії суб'єктів стратегії та її цільових груп [150].

Варто відмітити, що в європейському просторі зі схожою ініціативою уже виступала Municipal LEAGUE of PUBLIC SERVICES and UTILITIES з Румунії, подавши та вигравши проект «New resources for tripartite dialogue in Romania» за новими програмами в рамках грантів ЄЕЗ та Норвегії. Метою проекту було посилення співпраці між роботодавцями, профспілками та профільними громадськими організаціями у забезпеченні тристороннього діалогу шляхом створення певних інструментів для полегшення їх спілкування. Це передбачало створення онлайн-комунікаційної мережі через вебплатформу (портал співпраці), доступну для представників роботодавців, профспілок та профільних громадських організацій [368].

Мережею кореспондентів Eurofound на початку 2021 року, були опубліковані національні звіти за результатами дослідження, що включало анкетування та інтерв'ювання

соціальних партнерів країн ЄС, Норвегії та Великобританії. Дане дослідження дозволило виявити проблеми, з якими стикаються європейські організації соціальних партнерів в процесі впровадження та використання цифрових технологій у своїй діяльності. В основному вони пов'язані з дефіцитом цифрових навичок, мережевою інфраструктурою та захистом даних (табл. 4.12).

Таблиця 4.12

Проблеми у використанні цифрових інструментів організаціями соціальних партнерів в європейських країнах [402]

Проблеми	Профспілки	Організації роботодавців
1. Дефіцит цифрових навичок	Австрія, Бельгія, Болгарія, Кіпр, Естонія, Фінляндія, Франція, Греція, Угорщина, Мальта, Нідерланди, Норвегія, Польща, Португалія, Румунія, Словаччина, Словенія, Іспанія, Швеція, Великобританія	Австрія, Бельгія, Болгарія, Кіпр, Естонія, Франція, Греція, Угорщина, Норвегія, Португалія, Румунія, Словаччина, Словенія, Швеція, Великобританія
2. Рівень розвитку цифрової інфраструктури та технологій в організації, регіоні, країні	Австрія, Угорщина, Ірландія, Латвія, Литва, Люксембург, Нідерланди, Польща, Португалія, Словаччина, Словенія, Іспанія, Великобританія	Австрія, Болгарія, Естонія, Франція, Греція, Угорщина, Люксембург, Румунія, Словаччина, Словенія, Швеція
3. Захист даних	Болгарія, Фінляндія, Угорщина, Ірландія, Мальта, Польща, Румунія, Словенія, Швеція	Болгарія, Фінляндія, Франція, Греція, Угорщина, Ірландія, Люксембург, Румунія, Словаччина, Словенія

Однак, не до кінця зрозуміло чи ці ж проблеми характерні для України. Тому, з огляду на те, що держава є однією із сторін соціального діалогу на макро- та мезорівнях, результати дослідження реалій з якими стикаються працівники державної служби, залученні у відносини е-урядування, можуть показати перспективи та проблеми на шляху цифровізації СД. Відтак, до вибірки нашого дослідження було включено 428 державних службовців з 13 областей України, що проходили підвищення

кваліфікації в ПО НУВГП у грудні 2021 року.

Оцінювання цифрових навичок державних службовців здійснювалося на основі DigComp 2.1 [300], тобто оцінювалася наявність 21 цифрової компетентності на 8 рівнях володіння. При заповненні google-анкети респонденти мали можливість оцінити власний рівень володіння відповідною навичкою за шкалою від 1 до 8, враховуючи, що 1 є найнижчим рівнем.

Для полегшення візуалізації результатів ми використовували позначення, наведені в табл. 4.13.

Таблиця 4.13

Рамка цифрових компетентностей

Позначення	Цифрові компетентності за DigComp 2.1	Цифрові компетентності деталізовані для респондентів
1	2	3
S1	INFORMATION AND DATA LITERACY / ІНФОРМАЦІЙНА ГРАМОТНІСТЬ ТА УМІННЯ ПРАЦЮВАТИ З ДАНИМИ	
S1.1	Browsing, searching and filtering data, information and digital content	Вміння шукати, фільтрувати дані, інформацію та цифровий контент
S1.2	Evaluating data, information and digital content	Вміння оцінювати дані, інформацію та цифровий контент
S1.3	Managing data, information and digital content	Вміння використовувати та управляти даними, інформацією та цифровим контентом
S2	PROBLEM SOLVING / РОЗВ'ЯЗАННЯ ПРОБЛЕМ ТА ПОДАЛЬШЕ НАВЧАННЯ	
S2.1	Solving technical problems	Вміння вирішувати технічні проблеми, що виникають із комп'ютерною технікою, програмним забезпеченням, та мережами
S2.2	Identifying needs and technological responses	Вміння визначати потреби та знаходити відповідні технічні рішення, або кастимізувати цифрові технології до власних потреб
S2.3	Creatively using digital technologies	Креативне користування, або вміння завдяки цифровим технологіям створювати знання, процеси та продукти, індивідуально або колективно, з метою вирішення повсякденних життєвих та професійних проблем і т.д.

продовження табл. 4.13

1	2	3
S2.4	Identifying digital competence gaps	Вміння самостійно визначати потребу в отриманні додаткових нових цифрових навичок
S3	DIGITAL CONTENT CREATION / СТВОРЕННЯ ЦИФРОВОГО КОНТЕНТУ	
S3.1	Developing digital content	Створення цифрового контенту
S3.2	Integrating and re-elaborating digital content	Вміння змінювати, покращувати, використовувати наявний цифровий контент задля створення нового контенту
S3.3	Copyright and licences	Обізнаність щодо авторських прав та політики ліцензування відносно даних, інформації та цифрового контенту
S3.4	Programming	Програмування, тобто вміння писати програмний код
S4	COMMUNICATION AND COLLABORATION / КОМУНІКАЦІЯ ТА ВЗАЄМОДІЯ	
S4.1	Interacting through digital technologies	Вміння спілкуватися через використання цифрових технологій
S4.2	Sharing through digital technologies	Вміння ділитися інформацією завдяки використанню цифрових технологій
S4.3	Engaging in citizenship through digital technologies	Вміння контактувати із суспільством, користуватися державними та приватними послугами завдяки використанню цифрових технологій
S4.4	Collaborating through digital technologies	Вміння взаємодіяти завдяки використанню цифрових технологій
S4.5	Netiquette	Знання мережевого етикету, тобто володіння правилами поведінки та етикету в цифровому середовищі
S4.6	Managing digital identity	Управління цифровою ідентичністю, тобто вміння створювати та управляти акаунтами
S5	SAFETY / БЕЗПЕКА	
S5.1	Protecting devices	Вміння захистити пристрої та контент, знання заходів безпеки, розуміння ризиків та загроз

продовження табл. 4.13

1	2	3
S5.2	Protecting personal data and privacy	Навики захисту персональних даних та приватності
S5.3	Protecting health and well-being	Навики уникнення ризиків для здоров'я і загроз для фізичного та психологічного благополуччя при користуванні цифровими технологіями.
S5.4	Protecting the environment	Вміння захищати навколишнє середовище, завдяки розумінню впливу цифрових технологій на екологію, навколишнє середовище, з точки зору їх утилізації та використання

Наведені на рис. 4.11 дані показують поточний рівень цифрових навичок державних службовців, отриманий на основі їх самооцінки. Як бачимо, більшість цифрових навичок державних службовців перебуває на 5 або 6 рівнях. Найкращий рівень володіння (6) простежується в групах навичок «Інформаційно-дата грамотність» та «Комунікація та співпраця». Тобто державні службовці на достатньому рівні (6 з 8) вміють шукати, аналізувати, використовувати та поширювати інформацію в цифровому середовищі, а також взаємодіяти та спілкуватися з іншими за допомогою цифрових технологій. На одному рівні вони володіють навичками S5.3 і S5.4, тобто при високому рівні обізнаності вони ще не можуть повністю визначити вплив цифрових технологій на навколишнє середовище, а також захистити себе та інших від можливих небезпек у цифровому середовищі [211].

Невеликий дефіцит (5 з 8) виявлено в групах цифрових навичок «Розв'язування задач», «Створення цифрового контенту». Тобто державні службовці не завжди можуть вирішити технічні проблеми з комп'ютерами, програмним забезпеченням та мережами; налаштувати цифрові технології до власних потреб і використовувати їх творчо. Державні службовці також мають труднощі зі створенням нового та редагуванням існуючого цифрового контенту в різних форматах.

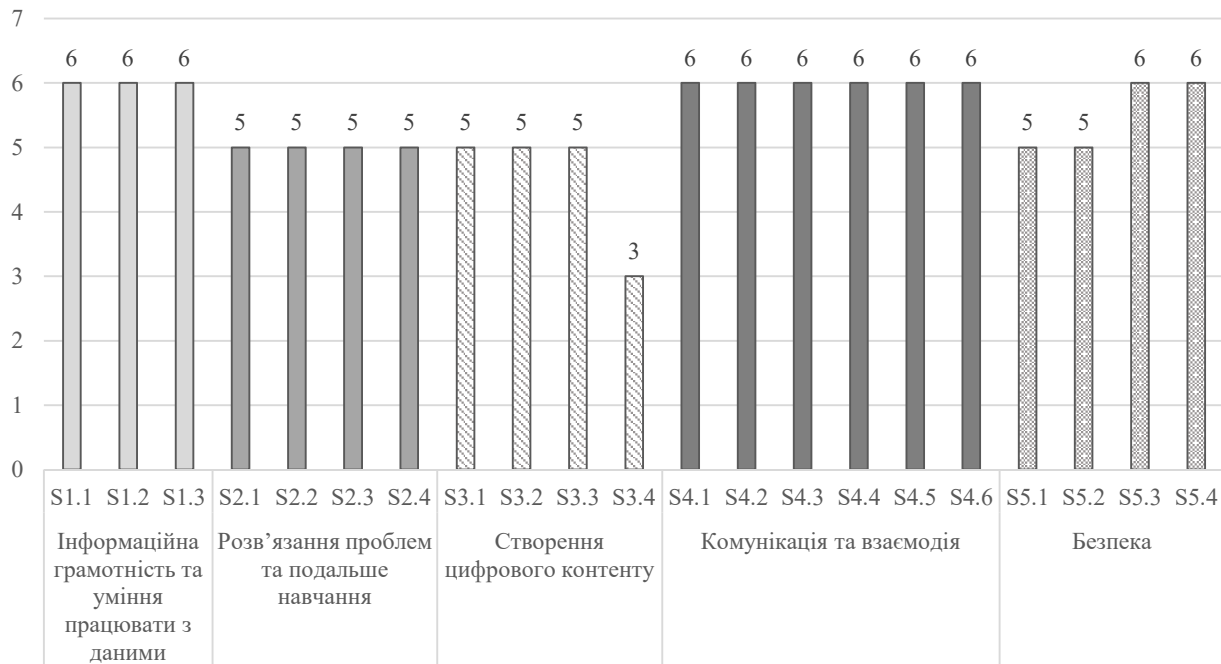


Рис. 4.11. Середня оцінка власного рівня володіння цифровими навичками різного типу

Безсумнівно, відсутність навичок групи «Безпека» є досить небезпечною в нинішніх умовах, а саме вміння захищати пристрої, контент, персональні дані та конфіденційність у цифрових середовищах, використання та розповсюдження особистої інформації [211].

Найнижчий рівень володіння (3) у державних службовців спостерігається за навиком S3.4 – «Програмування», що частково пов'язано зі специфікою їх посадових функцій, які не потребують вміння писати складні програмні коди.

Отже як бачимо, навіть у державних службовців, які уже тривалий час залучені у відносини е-урядування, тобто постійно стикаються з цифровими технологіями, є певні пробіли у цифрових навичках, зокрема щодо захисту даних та створення контенту.

Для оцінки ефективності комунікацій з населенням, за рахунок запровадження електронних сервісів, нами застосовано традиційний підхід – оцінка позитивного впливу змін в межах від 0% до 100%. В кожному інтервалі, котрий характеризує приріст ефективності комунікацій, визначено відсоток респондентів, які зазначили наявність відповідних змін [295].

Як можна побачити з рис. 4.12, досить критичною є оцінка державними службовцями готовності системи до функціонування в умовах цифровізації – 67,9% респондентів вважають, що розвиненість та якість надання електронних послуг знаходиться в інтервалі до 50% із 100 можливих.

Водночас рівень готовності працівників державних органів до надання електронних послуг населенню є дещо вищим – у інтервали до 50% готовності потрапили відповіді 53,8% респондентів. Тобто, за результатами самооцінки, державні службовці більше готові працювати в умовах цифровізації, аніж сама система. Надзвичайно критичним є рівень готовності населення до отримання послуг держустанов через електронні сервіси – 78,1% державних службовців впевнені, що рівень готовності населення знаходиться в інтервалі 0–50%. При цьому, не можна не відмітити і досить низький рівень ефективності зворотного зв'язку відносно запитів через веб-портал, адже 59,8% респондентів оцінили його від 0% до 50%.

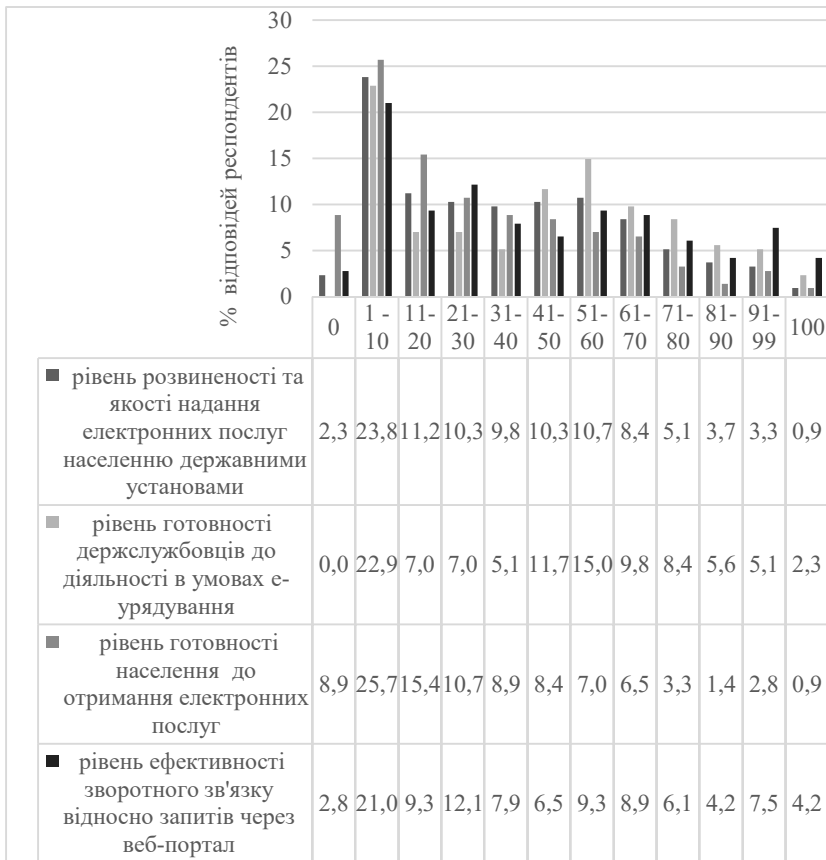


Рис. 4.12. Оцінка державними службовцями ефективності комунікацій з населенням за рахунок запровадження електронних сервісів [224]

Тобто в напрямку підвищення ефективності комунікацій державних службовців із населенням за рахунок запровадження електронних сервісів ще є значні резерви для розвитку.

Однак, оцінки державними службовцями змін у трудових процесах внаслідок впровадження електронних сервісів дозволяють констатувати позитивні зрушення в цьому напрямку (табл. 4.14).

Таблиця 4.14

Оцінка державними службовцями змін в трудових процесах
внаслідок впровадження електронних сервісів у роботі
державної служби

Наслідки впровадження електронних сервісів, % відповідей респондентів	Оцінка ефективності запровадження електронних сервісів										Середнє значення, %		
	0%	1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%		91-99%	100%
✓ зменшення черг на прийом до працівників держустанови	9,8	23,8	18,2	7,5	6,5	7,5	6,1	6,5	6,5	1,9	5,1	0,5	30,9
✓ запити (звернення), що перейшли у електронну форму	3,3	30,8	11,2	11,2	4,2	8,4	7,5	6,5	5,1	4,2	7,0	0,5	34,2
✓ зменшення рутинної роботи працівників	8,9	28,0	13,6	8,4	6,5	9,8	6,1	7,0	3,7	2,8	4,7	0,5	30,2
✓ зростання оперативності отримання інформації про зміни в державній політиці та законодавстві	2,3	19,2	15,9	9,3	8,9	10,3	7,9	7,9	5,1	4,7	7,5	0,9	38,8

Як видно з табл. 4.14, завдяки обслуговуванню населення через електронні сервіси в середньому на 30,9% зменшилися черги на прийом до держслужбовців, адже 34,2% запитів перейшли у електронну форму. При цьому, в середньому на 30,2% зменшилася рутинні функції щоденної роботи працівників державної служби і на 38,8% зросла оперативність отримання інформації про зміни в державній політиці та законодавстві.

Відтак, задля подолання зазначених вище проблем, зусилля соціальних партнерів повинні бути спрямовані як на оновлення цифрової інфраструктури та технологій, що використовуються на різних рівнях їх взаємодії, так і на забезпечення можливостей для розвитку необхідного рівня цифрових навичок учасників комунікаційних процесів, в тому числі і їх обізнаності щодо захисту даних (рис. 4.13).



Рис. 4.13. Способи вирішення проблем у використанні цифрових інструментів соціальними партнерами в європейських країнах [402]

В цілому використання потенціалу сучасних інформаційно-комунікаційних технологій та ресурсів цифрового світу сприятиме зростанню залученості соціальних партнерів до соціального діалогу на різних рівнях та забезпеченню ефективності їх взаємодії.

Відтак, з метою створення сприятливих умов для взаємодії суб'єктів соціального діалогу важливо забезпечити ефективне функціонування структурних складових діджитал середовища соціального діалогу, а саме: належної інфраструктури та програмно-технічних засобів, мережі для представлення себе та комунікацій з іншими, нормативно-правового та організаційно-управлінського забезпечення взаємодії, а також соціальної складової (табл. 4.15).

Таблиця 4.15

Структурні складові діджитал середовища соціального діалогу

<i>№ з/п</i>	<i>Складова</i>	<i>Характеристика</i>
1	інфраструктурна та програмно-технічна	наявність та доступністю цифрової інфраструктури, інформаційно-комунікаційних технологій, програмно-технічних засобів необхідних для налагодження комунікаційної взаємодії
2	інформаційно-мережева	використання можливостей Інтернету (соціальних медіа та соціальних мереж) задля взаємодії (комунікації, обміну інформацією і т.д.)
3	нормативно-правова	комплекс нормативно-правових документів, що регулюють інформаційно-комунікаційну систему взаємодії
4	організаційно-управлінська	сукупність механізмів і процедур, що забезпечують цифрову взаємодію
5	соціально-психологічна	характеристики соціальних партнерів та особливостей взаємодії між ними (рівень соціальної довіри один до одного, вмотивованості до конструктивної взаємодії та ефективних комунікацій, наявність необхідних навичок)

Однак, якими б досконалими не були програмно-технічні, інформаційно-мережеві засоби, і наскільки ідеально не був би прописаний та законодавчо внормований механізм взаємодії суб'єктів соціального діалогу, але якщо існують проблеми у соціально-психологічній складовій, то ефективної комунікації досягти не вдасться за будь-яких умов. Відтак, комплексна та системна комунікаційна стратегія повинна бути спрямована на формування такого інформаційно-комунікаційного середовища взаємодії соціальних партнерів та їх представників, невід'ємною складовою якого є ряд соціальних чинників. На думку Панькової О. В. та Касперовича О. Ю. до ключових соціально-психологічних чинників належить такі [152]:

1) довіра – тобто ставлення суб'єктів розподільчих відносин один до одного, готовність вести діалог в ролі рівноправних партнерів. Дослідники зазначають, що у випадку, коли довіра падає нижче критичного рівня, за якого починає

домінувати недовіра, механізми суспільного управління і регулювання пробуксовують, їх здатність ухвалювати дієві управлінські рішення мінімізується [59];

2) поінформованість – тобто взаємна обізнаність суб'єктів комунікації щодо реальної ситуації, проблем кожного з суб'єктів, намірів, цілей, завдань, ресурсів та обмежень. Певний рівень достовірної поінформованості суб'єктів щодо ситуації, в якій знаходиться кожний з них, є необхідною умовою досягнення змістовного консенсусу щодо їхньої конструктивної взаємодії;

3) вмотивованість – тобто самооцінка суб'єктами реальних можливостей захисту своїх інтересів та покращення ситуації шляхом комунікативної взаємодії та діалогу, а не шляхом їх уникнення або конфронтації і протестної активності;

4) цифрова грамотність – тобто наявність у взаємодіючих суб'єктів необхідних навичок комунікацій у сучасному цифровому світі, адже навіть найдосконаліша в технічному та процедурному плані система не буде діяти, якщо її користувачі не матимуть необхідних навичок.

Дієвим механізмом вирішення проблем у цій сфері може стати розробка та реалізація відповідної інформаційно-комунікативної стратегії, яка узгоджувалася б зі Стратегією модернізації соціального діалогу. Цілями такої інформаційно-комунікативної стратегії мають стати відновлення взаємодовіри суб'єктів СТВ, створення каналів ефективної та прозорої комунікації між ними та підвищення цифрової грамотності соціальних партнерів.

В сучасних українських умовах дієва комунікативна стратегія взаємодії соціальних партнерів має відповідати щонайменше п'яти базовим вимогам [151]:

1) базуватися на принципах соціального діалогу і соціальної відповідальності та сприяти реалізації цих принципів;

2) враховувати реальний стан соціально-трудової сфери, найважливіші проблеми з найбільшим конфліктогенним потенціалом, зокрема питання справедливого розподілу доходів, приділяти саме цим проблемам найбільшу увагу та забезпечувати прозору та зрозумілу комунікацію суб'єктів щодо їхнього вирішення;

3) бути орієнтованою на цифровізацію та становлення інформаційної економіки і максимально використовувати новітні діджитал інструменти комунікаційної взаємодії, в тому числі – соціальні медіа (насамперед – соціальні мережі);

4) володіти дієвими механізмами оперативного зворотного зв'язку між усіма сторонами комунікації.

При цьому провідним суб'єктом реалізації такої стратегії могла б стати Національна служба посередництва і примирення України – як державний орган, нейтральний до обох сторін взаємодії, співробітники якого володіють найбільш повною інформацією щодо стану СТВ та мають значний досвід ефективного вирішення соціально-трудова конфліктів.

Також не варто забувати про можливість імплементація європейських стандартів конструктивної взаємодії соціальних партнерів до системи СТВ в Україні, а саме перехід на відкриті інформаційні платформи. Прикладом можуть слугувати новітні моделі інтегрованості громадянського суспільства України (організацій та об'єднань профспілок, роботодавців національного рівня, інших організацій громадянського суспільства) до європейського простору на підґрунті Платформи громадянського суспільства (ПГС) Україна – ЄС. Вона створена у відповідності до ст. 469–470 Угоди про асоціацію між Україною та ЄС з метою забезпечення належної ролі громадськості у процесі виконання Угоди про асоціацію Україна – ЄС [130].

Українська сторона Платформи громадянського суспільства (УС ПГС) є органом, до складу якого входять представники громадянського суспільства України та члени Європейського економічного і соціального комітету. Кожна зі сторін формується у складі 15 осіб, які репрезентують три сектори: професійних спілок, роботодавців та інших організацій громадянського суспільства. Діяльність УС ПГС сприяє імплементації європейських стандартів до діяльності суб'єктів соціально-трудова відносин, і дозволяє отримати новий досвід співпраці суб'єктів соціального діалогу, орієнтованої на спільний результат ЄС [130].

Отже, системна комунікативна стратегія взаємодії суб'єктів трудових відносин в умовах становлення інформаційної

економіки потребує відповідного забезпечення – нормативно-правового, організаційно-управлінського, інституційного, кадрового тощо. З урахуванням базових трендів цифрових трансформацій економіки та суспільства результатом реалізації комплексної комунікаційної стратегії має стати формування спільної комунікаційної платформи взаємодії суб'єктів стратегії та її цільових груп [152]. При цьому, основні соціальні партнери (держава, бізнес, профспілки) мають зосередитися на ефективній комунікативній взаємодії та діалозі задля вирішення гострих питань соціально-трудової сфери України, особливо в розрізі розподілу доходів.

4.4. Механізм забезпечення дистрибутивної справедливості: концептуальні засади та можливості імплементації у систему соціально-трудових відносин

Основною передумовою ефективного функціонування будь-яких систем, в тому числі і СТВ, є визнання необхідності вбудовування в їх структуру різних механізмів. Поняття «механізм» походить від грецького слова «*mechan*» (зброя, машина) і в економіку запозичене із технічних наук, де «механізм» розглядають як сукупність пристроїв, які перетворюють дію (рух) одного тіла на дію (руху) іншого, а також спосіб їх поєднання. В економічному словнику «механізм» визначається як [106]:

- 1) послідовність станів, процесів, що визначають собою яку-небудь дію, явище;
- 2) система, пристрій, що визначає порядок якого-небудь виду діяльності.

Також, з погляду системології варто згадати трактування Н. Р. Нижник, що механізм – це сукупність органів, засобів і способів (методи, прийоми, технології) взаємодії між двома підсистемами організації: керуючою та керованою [139]. В юридичному аспекті, на думку О. І. Безпалової, механізм – це сукупність методів, форм, прийомів, способів, завдяки правильному використанню яких можна досягти оптимальної

організації всіх елементів системи, їх ефективного функціонування, що повинно привести до отримання бажаного результату [14].

Водночас, Рудницький С. В. досліджуючи використання даного поняття в різних науках, виявив, що в економіці, зазвичай, під «механізмом» розуміють: послідовність етапів і комплекс способів, або послідовність етапів та комплекс методів, або комплекс заходів і послідовність їх використання [193].

До складових механізму ряд авторів включає:

- інструменти, засоби й інститути;
- суб'єкти, систему і засоби;
- методи, важелі й інструменти;
- структуру, комплекс форм і методів чи просто способи.

Загалом, на думку О. Андрєєвої, механізм – це дії органів через методи, форми та інструменти, причому кожному методу відповідають свої форми і свої інструменти [7].

Тобто, механізми забезпечують взаємозв'язок елементів, досягнення поставлених цілей за рахунок використання широкого інструментарію впливу керуючої системи на керовану. В структурі механізму закладено дію важелю, який перетворює окремі поштовхи на бажаний результат. Саме тому економічна наука надає особливої уваги механізму, як важливому інструменту будь-якої методології, без якого важко уявити повноцінну концепцію, ефективну модель або підхід до управління чи регулювання економічних відносин [112].

Основоположник впровадження використання поняття «механізм» в економіці А. Кульман наголошував на існуванні величезного числа механізмів, які, на його думку, є системою елементів (цілей, функцій, методів, організаційної структури і суб'єктів) та об'єктів управління, в якій відбувається цілеспрямоване перетворення впливу елементів управління на необхідний стан або реакцію об'єктів управління, що має вхідні посилки і результуючу реакцію [109].

Особливу увагу варто приділити підходу нобелівських лауреатів до бачення механізму. У 2007 році Гурвіч Л., Мескін Е., Майерсон Р. отримали цю премію за «основоположний внесок у теорію економічних механізмів». Згідно з їх уявленнями, саме

загальне визначення, яке можна застосувати до будь-якої взаємодії між економічними суб'єктами, розглядає таку взаємодію як стратегічну гру і називає «механізмом» саму форму гри. Гра – це опис того, як можуть діяти гравці (економічні суб'єкти) і до чого призведе будь-який набір дій [80].

Відповідно до морфологічного аналізу поняття «механізм», проведеного С. В. Степаненко в більшості випадків під даним поняттям мається на увазі система елементів, якими виступають цілі, функції, методи, форми управління, ланки (рис. 4.14). При цьому, виокремлюється і більш механістичне трактування «механізму» як пристрою, устрою функціонування рухомих ланок або деталей. Крім того, окремі науковці бачать його і як взаємодію між центром та суб'єктами або як форму прояву виробничих відносин [248].

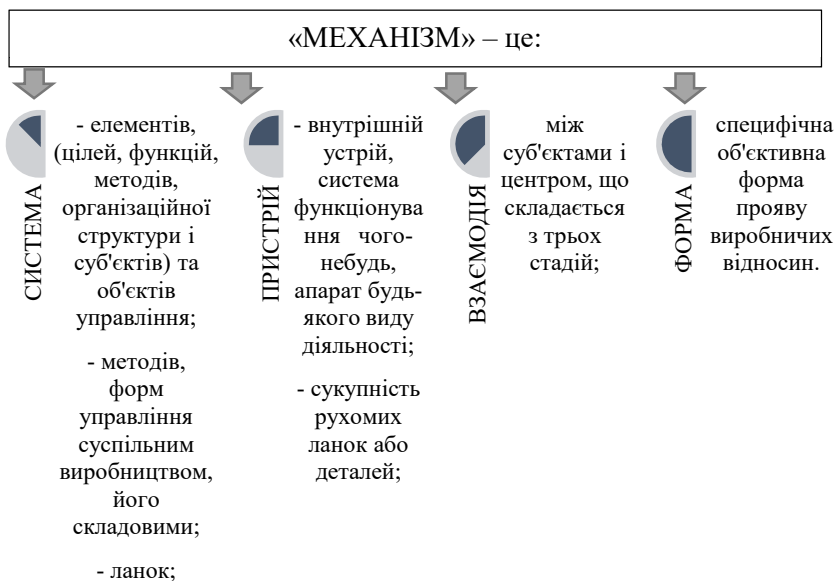


Рис. 4.14. Трактування поняття «механізм» за змістом та складом [248]

Водночас в економічній науці вчені в основному концентрують увагу на дослідженні сутності саме «економічного механізму», і на даний час домінує такі два його трактування [248]:

- як цілісної системи (в більшості до її складу відносять підсистеми, в якості яких виступають економічні важелі і стимули, форми і методи управління, економічні регулятори, інструменти та різні види забезпечення);

- як сукупності елементів (в основному беруться до уваги: функції управління; методи, способи, форми, інструменти, важелі дії на економічні стосунки і процеси, а також на економічну й соціальну стабілізацію; економічні ресурси і способи їх взаємодії).

Зокрема, Степаненко С. В. вважає, що «економічний механізм характеризується наявністю важелів і регуляторів, цільових, функціональних підсистем і підсистем забезпечення, які знаходяться у постійній взаємодії та взаємообумовленості як ряд процесів, що представляють послідовність, яка забезпечує перетворення входу на вихід відповідно до мети створення цього механізму. Управлінський вплив представлений функціями, методами, структурою, інструментами та формами управління» [248].

Тож як бачимо, досить складна природа механізму передбачає наявність перш за все внутрішньої структури, що охоплює керовану та керуючу підсистеми, між якими відбувається взаємодія, що формує емерджентні властивості механізму як системи. При цьому, впливу підлягають об'єкти, на які направлено регулюючі дії (наприклад, у розподільчих відносинах об'єктом являються частки найманих працівників та підприємців у новоствореному продукті та чинники, що тим чи іншим чином впливають на їх величину). Крім того, ступінь внутрішньої впорядкованості механізму та автоматизм його функціонування залежить від ступеню досконалості впливу, загальної архітектури механізму, наявності або відсутності протиріч всередині структури та зовнішніх ризиків його функціонування.

Вчені виділяють як державний механізм регулювання певних процесів, систем, явищ так і договірний. При цьому, трактування сутності «механізму державного регулювання» у різних науковців має особливості, деякі з них наведені в *додатку М*. Зокрема, Ком'яков О. М. під «механізмом

державного регулювання» має на увазі сукупність методів та інструментів [104], водночас Андрєєва О. І. – сукупність дій [7].

Вцілому дослідження механізмів державного регулювання показало, що вони різняться кількістю рівнів функціонування, цілеспрямованістю, змістом, способами або методами реалізації та важелями, а також здійснюється у кількох напрямках в залежності від визначених елементів макроекономічного середовища [42]. Узагальнюючі наявні наукові напрацювання можна звести «механізм державного регулювання» до система методів та інструментів, за допомогою яких держава забезпечує впорядкування суспільних відносин та їх відповідність встановленим вимогам та нормам.

Що стосується трактування поняття «механізм державного регулювання соціально-трудова відносин», то до цього часу воно не має достатньо чіткого визначення та складу. Більшість дослідників СТВ вважають, що такі механізми є складовою соціальної політики держави і, відтак, засновані на її принципах, напрямках та інструментах. Однак, ми поділяємо думку О. Жадана, що таке розуміння є неповним і недостатньо конкретним, адже дані механізми повинні включати чіткі критерії визначення повноважень і репрезентативності сторін СТВ, форми та процедури їх взаємодії, забезпечення контролю за виконанням взаємних зобов'язань сторін.

З огляду на зазначене, під «механізмом державного регулювання СТВ» матимемо на увазі сукупність напрямів (розподіл доходів, охорона і безпека праці та ін.), принципів, методів та інструментів регуляторного впливу держави на формування, функціонування та розвиток соціально-трудова відносин, спрямованих на забезпечення гідної праці, підвищення якості трудового життя й досягнення в суспільстві соціальної злагоди і стабільності.

Відтак, *метою* механізму регулювання розподільчих відносин є забезпечення дистрибутивної справедливості у соціально-трудова сфері задля створення умов відтворення, розвитку та ефективного використання людського потенціалу та сталого розвитку суб'єктів господарювання шляхом оптимального співвідношення між різними формами, методами

та засобами взаємодії соціальних партнерів.

В основу розробки механізму забезпечення дистрибутивної справедливості на основі взаємодії соціальних партнерів можна закласти наступні теоретико-методологічні положення:

1) механізм є невід'ємною частиною функціонування ринкової системи, інакше кажучи, його структурні елементи у взаємозв'язку та єдності сприяють узгодженню інтересів усіх зацікавлених сторін щодо забезпечення справедливого і водночас ефективного розподілу доходів;

2) структура механізму є складною та ієрархічною, тому за рівні ієрархії приймаються елементи та одиниці (принципи, методи, інструменти, форми взаємодії тощо);

3) механізм передбачає відображення не лише його структурних компонент, але і взаємозв'язків між ними, що дозволяє досягти оптимізації не лише самої структури, але і характеру взаємовідносин між усіма зацікавленими сторонами у забезпеченні справедливого розподілу доходів.

При цьому, при розробці ефективного механізму розподілу доходів необхідно враховувати та узгодити об'єкти впливу (податки, соціальні стандарти і т.д.), завдання (забезпечення зв'язку доходів з продуктивністю праці, зменшення диференціації) та функції (управління процесами формування доходів, забезпечення планомірного зростання доходів та цілісного відтворення робочої сили, соціальний захист) і відповідно до цього вибрати методи та інструменти (адміністративно-правові, соціально-економічні, погоджувальні) їх досягнення [206].

Виходячи з цього структура механізму забезпечення дистрибутивної справедливості охоплює складові, наведені на рис. 4.15, що відображають його функціональність і сприяють досягненню мети.

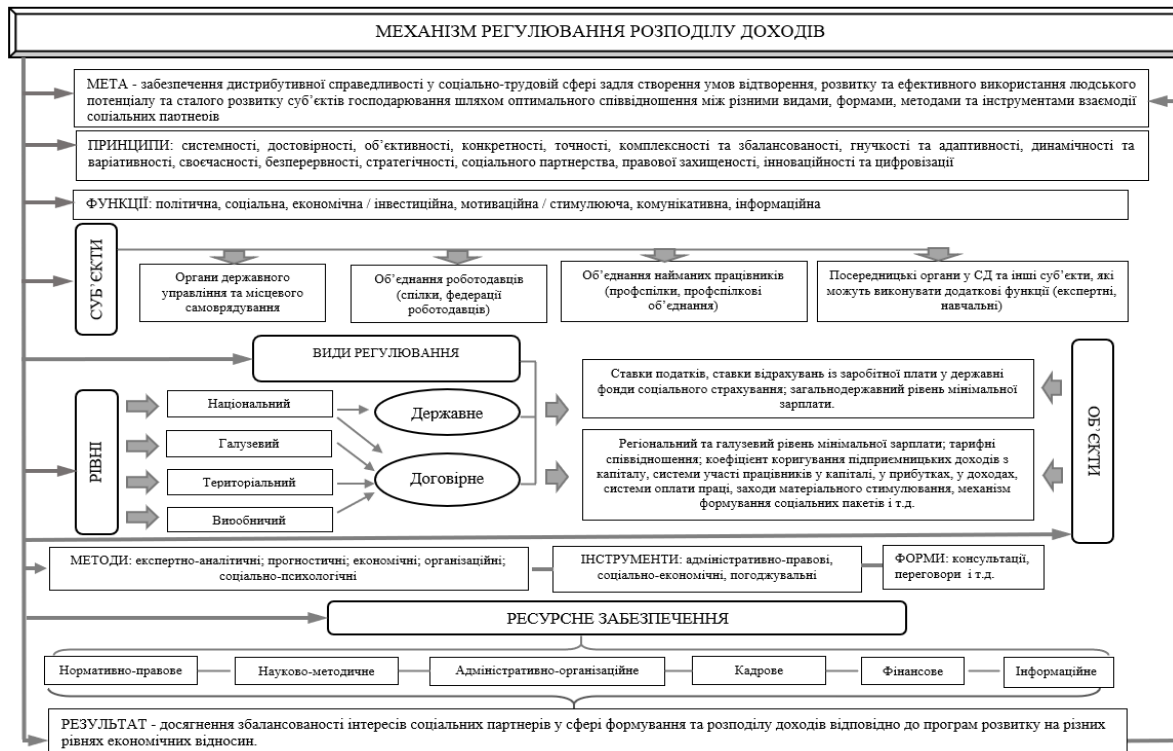


Рис. 4.15. Механізм регулювання розподілу доходів

Основними структурними елементами механізму забезпечення справедливого розподілу доходів є:

- 1) мета та завдання;
- 2) суб'єкти та об'єкти;
- 3) функції;
- 4) принципи;
- 5) види та рівні;
- 6) методи та інструменти;
- 8) форми взаємодії;
- 9) ресурсне забезпечення.

Тож *суб'єктами* взаємодії являються соціальні партнери та їх представницькі органи, а саме: держава, представлена органами державного управління та місцевого самоврядування), роботодавці та їх об'єднання, працівники та їх об'єднання, а також посередницькі органи у соціальному діалозі та інші суб'єкти, які можуть виконувати додаткові функції (експертні, навчальні).

Об'єктами механізму забезпечення дистрибутивної справедливості є: ставки податків, ставки відрахувань із заробітної плати у державні фонди соціального страхування; загальнодержавний рівень мінімальної зарплати; регіональний та галузевий рівень мінімальної зарплати; тарифні співвідношення; коефіцієнт коригування підприємницьких доходів з капіталу, системи участі працівників у капіталі, у прибутках, у доходах, системи оплати праці, заходи матеріального стимулювання, механізм формування соціальних пакетів і т.д.

Стратегічне *завдання* взаємодії соціальних партнерів полягає у досягненні збалансованості їх інтересів у сфері формування та розподілу доходів відповідно до програм розвитку на різних рівнях економічних відносин. Водночас до тактичних завдань взаємодії соціальних партнерів можна віднести забезпечення справедливого розподілу доходів між факторами виробництва, задоволення індивідуальних потреб учасників соціально-трудових відносин та ін.

Відтак, основними напрямками співпраці суб'єктів механізму забезпечення справедливого розподілу доходів у подоланні протиріч, пов'язаних із дисбалансом розподільчих

відносин, мають бути:

1) впорядкування взаємозв'язків та налагодження ефективної безперервної взаємодії між суб'єктами, в т.ч. за рахунок створення спільної комунікаційної платформи, діджиталізації інструментів комунікації та ін.;

2) розвиток інструментів моніторингу стану розподілу доходів у контексті дистрибутивної справедливості та ефективності комунікаційних процесів соціальних партнерів (соціального діалогу);

3) удосконалення нормативно-правової бази з питань регулювання розподілу доходів, зокрема внесення змін до Закону України «Про колективні договори і угоди»;

4) запровадження в практику договірної регулювання перспективного прогнозування регіональних та галузевих коефіцієнтів у моделі розподілу новоствореного продукту між факторами виробництва відповідно до пріоритетів регіонального та галузевого розвитку економіки;

5) запровадження в практику управління на виробничому рівні системи індикативного планування та персоналізації витрат на персонал;

6) контроль за дотриманням соціальними партнерами досягнутих домовленостей та забезпечення відповідальності за їх порушення.

Важливою складовою механізму є його *функції*, що у повній мірі сприяють досягненню мети, а саме:

✓ політична – полягає у формуванні регуляторної політики у сфері розподілу доходів як сукупності норм і критеріїв управління нею, а також системи організаційних заходів щодо імплементації такої політики;

✓ соціальна – передбачає утілення в життя принципів гідної праці та забезпечення дистрибутивної справедливості;

✓ економічна / інвестиційна – полягає у створенні передумов, необхідних для ефективного функціонування певного суб'єкту господарювання, галузі, регіону, країни, в тому числі шляхом залучення інвестицій;

✓ мотиваційна / стимулююча – включає розробку заходів стимулювання соціальних партнерів дотримання досягнутих

домовленостей та забезпечення дистрибутивної справедливості;

✓ інформаційна – полягає у розробці системи поширення інформації щодо справедливого розподілу доходів, чинних правових норм щодо цього, а також розробка відповідного методичного забезпечення щодо практичної діяльності у сфері відносин розподілу;

✓ комунікативна – передбачає забезпечення взаємодії між суб'єктами СД з метою врахування та узгодження їх інтересів.

Механізм забезпечення справедливого розподілу доходів на основі взаємодії соціальних партнерів базується на *принципах*, що характеризують його зміст та визначають взаємозв'язки основних компонентів взаємодії (табл. 4.16). При цьому, даний перелік принципів не є сталим, і може бути оптимізованим або розширеним залежно від зміни мети їх взаємодії.

Таблиця 4.16

Принципи взаємодії соціальних партнерів задля забезпечення дистрибутивної справедливості

№ з/п	Принцип	Суть
1	2	3
1	Системності	Передбачає системний підхід у взаємодії суб'єктів СТВ, задля забезпечення справедливого розподілу доходів, із залученням усіх соціальних партнерів та використанням широкого спектру методичного інструментарію для гармонізації їх інтересів
2	Достовірності, об'єктивності, конкретності, точності	Зумовлюють побудову взаємодії на основі достовірної, перевіреної інформації, яка реально відображає об'єктивну дійсність, а консолідовані рішення суб'єктів взаємодії обґрунтовуються точними аналітичними розрахунками.
3	Комплексності та збалансованості	Передбачає комплексний підхід у вирішенні проблеми справедливого розподілу доходів, шляхом урахування галузевих та регіональних особливостей розвитку суб'єктів господарювання, що впливають на їх потребу у ресурсному забезпеченні
4	Гнучкості та адаптивності	Проявляється через коригування нормативів розподілу, зумовлене мінливими умовами внутрішнього і зовнішнього середовища (зміна нормативно-правової бази, кризові явища в економіці, зниження ефективності праці та інше).

продовження табл. 4.16

1	2	3
5	Динамічності та варіантності	Передбачає етапність, безперервність і прискорення темпів реалізації перспективних завдань розподільчих відносин, диференціацію варіантів та вибір з них найкращого задля гармонізації інтересів соціальних партнерів
6	Своєчасності	Передбачає необхідність оперативного впливу суб'єктів взаємодії на протиріччя та негативні зміни у відносинах розподілу, оскільки ігнорування розбалансування може призвести до конфліктів та дестабілізації трудових відносин
7	Безперервності	Проявляється у створенні таких організаційних умов, що забезпечать високу ефективність, стійкість та безперервність процесу взаємодії соціальних партнерів. Важливими складовими даного принципу є моніторинг виконання домовленостей, досягнення запланованих результатів та коригування стратегії гармонізації інтересів на основі виявлених відхилень
8	Стратегічності	Передбачає регулювання відносин розподілу на базі розробки стратегії і тактики формування та використання доходів суб'єктів господарювання, які передбачають вибір стратегічних цілей, пріоритетів, та системи заходів, інструментів щодо їх реалізації
10	Соціального партнерства	Передбачає залучення до взаємодії з питань дистрибутивної справедливості усіх суб'єктів відносин розподілу, в т.ч. недержавних структур, котрі шляхом співробітництва та пошуку компромісів сприятимуть гармонізації відносин розподілу
11	Правової захищеності	Передбачає діяльність усіх суб'єктів взаємодії в рамках правового поля і базується на рівності сторін взаємодії та їх взаємній відповідальності щодо забезпечення справедливого розподілу доходів
12	Інноваційності та цифровізації взаємодії	Передбачає використання цифрових інструментів у взаємодії соціальних партнерів та постійний пошук нових можливостей забезпечення дистрибутивної справедливості, що сприятиме ефективному функціонуванню суб'єктів господарювання

Варто пам'ятати, що механізм регулювання розподілу доходів функціонує на усіх рівнях СТВ. На національному рівні механізм можна розглядати в розрізі його формування та розвитку, на регіональному та галузевому рівні – в контексті

особливостей розподілу доходів з урахуванням пріоритету залучення ресурсів у відповідні галузі та регіони, ефективності взаємодії соціальних партнерів; на рівні функціонування суб'єкта господарювання – з огляду на переговорну силу соціальних партнерів щодо розподілу новоствореної вартості та в контексті персоніфікації індивідуальної винагороди для збереження та ефективного використання трудового потенціалу найманих працівників [112].

При цьому, макрорівень охоплює державні органи влади, що регулюють і координують функціонування ринків праці та освіти, Федерацію профспілок України, Федерацію роботодавців України тощо. На мезорівні (регіональному та галузевому) зосереджені суб'єкти регіональних органів влади, галузеві і територіальні об'єднання роботодавців та профспілок. А мікрорівень охоплює окремих суб'єктів господарювання, а саме роботодавців та представників найманих працівників.

Потрібно відмітити, що виділяється два *види* регулювання розподілу доходів: державне та договірне. При цьому, державне в основному відповідає національному рівню, а договірне притаманне для усіх рівнів СТВ.

Також даний механізм охоплює методи, інструменти та форми взаємодії, що дозволяють виявити та максимально задовільнити потреби суб'єктів, шляхом узгодження їх інтересів та пошуку компромісів.

Під *методами* у нашому механізмі розумітимемо сукупність прийомів, засобів впливу та дій забезпечення справедливого розподілу доходів та мінімізації ризиків соціальної напруги у суспільстві. На сучасному етапі економічного розвитку основними групами методів механізму регулювання розподілу доходів є наступні:

1) експертно-аналітичні – залучення експертів у сфері трудових відносин до удосконалення системи регулювання розподілу доходів, що ґрунтується на аналізі поточного стану, тенденцій та дисбалансу розподільчих відносин;

2) прогностичні – визначення основних тенденцій розподілу доходів в розрізі різних галузей та регіонів, оцінка перспективних потреб у інвестиціях та людських ресурсах, яких

потребуватиме певна територіальна одиниця чи галузь у середньо- і довгостроковій перспективах;

3) економічні – цілеспрямований вплив на об'єкти регулювання, що базується на задоволенні економічних інтересів соціальних партнерів;

4) організаційні – розробка організаційно-розпорядчих рішень щодо забезпечення дистрибутивної справедливості, визначення термінів та ресурсів для їх виконання, відповідальних сторін за дотримання домовленостей і забезпеченні контролю за виконанням укладених угод. Фактично дані методи забезпечують розподіл функцій, зобов'язань, відповідальності та повноважень соціальних партнерів, а також визначають порядок їх взаємовідносин;

5) соціально-психологічні – цілеспрямований вплив на мотиви поведінки соціальних партнерів, що базується на особливостях функціонування людської психіки та включає широкий спектр засобів групової динаміки, соціального орієнтування та регулювання, управління конфліктами.

Практичне застосування зазначених методів полягає у досягненні максимального ефекту від взаємодії всіх зацікавлених сторін в контексті забезпечення дистрибутивної справедливості. Використання цих методів при організації взаємодії суб'єктів СТВ сприятиме: по-перше, досягненню більшої еластичності й адаптивності процесу розподілу доходів; по-друге, забезпеченню обґрунтованості та прозорості встановлення пропорцій розподілу доходів в процесі колективних переговорів; по-третє, скороченню адміністративного регулювання у цій сфері та зростанню значимості колективних переговорів та досягнутих домовленостей на мезо- та мікрорівнях.

Беззаперечно перелік запропонованих методів може змінюватися, доповнюючись більш прогресивними, що сприятиме посиленню співпраці основних стейкхолдерів у напрямі вдосконалення розподільчих відносин.

Інструменти механізму умовно можна поділити на адміністративно-правові, соціально-економічні та погоджувальні.

Адміністративно-правові інструменти надають можливість

державі прямо впливати на розподільчі відносини, за рахунок створення різних нормативно-правових документів, до яких можна віднести закони, укази, постанови та розпорядження виконавчих органів, які врегульовують, дозволяють, забороняють, обмежують чи нормують поведінку суб'єктів соціально-трудової сфери.

Соціально-економічні інструменти охоплюють соціальну, структурну, фіскальну, грошово-кредитну, фінансову, інвестиційну політику, спрямовану на забезпечення дистрибутивної справедливості, ефективної зайнятості та забезпечення зростання реального обсягу ВВП. Також до цих інструментів можна віднести і розробку державою різних програм щодо вирішення стратегічних завдань у сфері розподілу доходів та забезпечення гідної праці (наприклад, Програму гідної праці для України 2020–2024 рр., Стратегію сталого розвитку України до 2030 р.), розробку й упровадження податкових пільг роботодавцям, що практикують окремі складові соціального пакету (наприклад, оплату навчання працівників), створення сприятливого середовища для залучення інвестицій у певні галузі та регіони.

Погоджувальні інструменти пов'язані із узгодженням інтересів, пошуком компромісів, досягненням домовленостей шляхом соціального діалогу, в т. ч. ведення колективних переговорів між соціальними партнерами та укладені колективних угод та договорів.

Упровадження в економічну практику різних форм взаємодії соціальних партнерів зробить процес розподілу доходів більш гнучким. На даний час їх співпраця здійснюється у наступних *формах*:

- обмін інформацією – відбувається з метою з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошуку компромісу і прийняття спільних рішень з питань розподілу доходів;

- участь представників профспілок та роботодавців у засіданнях КМУ та урядових комітетів, колегій центральних та місцевих органів виконавчої влади при розгляді питань соціально-трудової сфери;

- консультації – здійснюється з метою визначення та

зближення позицій соціальних партнерів різних рівнів при прийнятті рішень, що належать до їх компетенції;

- узгоджувальні процедури – забезпечують врахування позицій усіх сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень під час розробки та експертизи проектів законодавчих актів і програм соціально-економічного розвитку;

- колективні переговори – проводяться з метою укладення колективних угод і договорів [180].

Однак, значний вплив на ефективність функціонування механізму регулювання розподілу доходів чинить його *ресурсне забезпечення*.

Ключове місце в цьому питанні відводиться нормативно-правовому забезпеченню, що окреслює межі в яких мають діяти соціальні партнери та особливості їх взаємодії. На даний час регулювання розподілу доходів суб'єктів господарювання відбувається на основі таких нормативно-правових документів: Конституції України; кодексів (трудовий, податковий, господарський) та законів України (Про оплату праці; Про колективні договори і угоди і т. д.); указів та розпоряджень Президента; постанов та інших актів Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України; нормативно-правових актів центральних, місцевих органів влади та локальних нормативних актів на рівні суб'єктів господарювання, що стосуються розподілу доходів.

Адміністративно-організаційне забезпечення механізму передбачає налагодження стратегічної і тактичної взаємодії органів законодавчої та виконавчої влади, а також посередницьких органів соціального діалогу (Національної тристоронньої соціально-економічна ради, Національної служби посередництва і примирення) у напрямі створення всіх передумов для консолідації зусиль соціальних партнерів, що спрямовані на гармонізацію їх інтересів щодо справедливого розподілу доходів. Зокрема, до організаційного забезпечення можна віднести створення та підтримку функціонування спільної комунікаційної вебплатформи взаємодії соціальних партнерів. Така консолідація зусиль особливо важлива при вдосконаленні старих і розробці нових засад державної політики щодо

забезпечення гідної праці та сталого розвитку України [81].

Водночас, фінансове забезпечення формування та функціонування механізму передбачає фінансову підтримку заходів, необхідних для реалізації стратегічних завдань (наприклад, створення комунікаційної вебплатформи) усіма соціальними партнерами або іншими зацікавленими особами, зокрема міжнародними організаціями (Міжнародна організація праці, ПРООН, Єврокомісія та ін.).

Кадрове забезпечення механізму передбачає якісне кадрове укомплектування органів державної влади, представницьких органів роботодавців та найманих працівників, посередницьких органів, що в тій чи іншій мірі залученні до регулювання розподілу доходів, в т. ч. шляхом соціального діалогу. Відтак, для цього важливо, щоб і національна система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, забезпечувала потрібний для ефективної комунікації рівень цифрової грамотності державних службовців та інших представників соціальних партнерів.

В свою чергу інформаційне забезпечення охоплює усю сукупність інформації необхідної для ефективного регулювання розподільчих відносин. Сюди можна віднести: результати аналізу поточного стану, тенденцій, диспропорцій у розподілі доходів, проблем у цій сфері (заборгованість виплати заробітної плати, трудові конфлікти і т. д.); прогнози щодо структури пропозиції та попиту на ринку праці; інвестиційні перспективи окремих регіонів та галузей; кількість та склад представницьких органів роботодавців та найманих працівників та інше. Тобто це ті дані, які не лише безпосередньо використовуються для регулювання розподільчих процесів, а й ті, що сприяють долученню до цих процесів зацікавлених сторін (профспілок, об'єднань роботодавців).

Науково-методичне забезпечення вирішує питання безпосереднього алгоритму забезпечення справедливого розподілу доходів. Відтак, дана група забезпечення передбачає розробку методики здійснення моніторингу розподілу доходів, методики оцінки ефективності соціального діалогу, методики оцінки рівня соціальної справедливості, систему індикативного

планування та персоніфікації витрат на персонал, а також створення різних механізмів, форм та інструментів консолідованої співпраці всіх соціальних партнерів та інших стейкхолдерів, зацікавлених у забезпеченні дистрибутивної справедливості.

Тож, розглянемо більш детально один із можливих варіантів системи індикативного планування та персоніфікації витрат на персонал, що сприятиме справедливому та ефективному розподілі доходів на рівні суб'єкту господарювання.

На нашу думку, при плануванні витрат на оплату фактору «праця», тобто загальних витрат на персонал, можна скористатися популярною закордоном системою участі персоналу у доходах підприємства – системою Ракера. При такій системі частка належна працівникам прямо залежить від чистої продукції (доданої вартості) створеної за їх участі:

$$\text{ФОП}_{(R)} = \text{О}_{\text{чп}} \times \alpha_R, \quad (4.8)$$

де ФОП – фонд оплати праці, грн;

$\text{О}_{\text{чп}}$ – обсяг чистої продукції (доданої вартості), грн;

α_R – стандарт Ракера, планова частка ФОП у чистой продукції (доданій вартості) – $\alpha_R \cong 0,45 \dots 0,55$.

Стандарт Ракера є по суті «коефіцієнтом участі» найманих працівників у розподілі чистої продукції (доданої вартості). Якщо, наприклад, $\alpha_R = 0,5$, то в середньому кожен працівник «присвоює» половину новоствореної ним вартості. При цьому, стандарт Ракера визначається як середнє арифметичне частки витрат на оплату праці у чистой продукції впродовж декількох минулих періодів (місяців чи кварталів) [49].

У нашій роботі [49] пропонується використовувати аналогічний стандарт для планування загальних витрат на персонал – фонд персоналу, що включає два стандарти двох складових ФП:

$$\text{ФП} = \text{О}_{\text{чп}} (\alpha_{\text{ФОП}} + \alpha_{\text{ФРП}}), \quad (4.9)$$

де ФП – фонд персоналу;

$\alpha_{\text{ФОП}}$ і $\alpha_{\text{ФРП}}$ – частки у чистой продукції (доданій вартості) відповідно фонду оплати праці (ФОП) з нарахуваннями і фонду

розвитку персоналу (ФРП), котрий включає витрати на формування соціальних пакетів.

Проте, статистичний прийом обґрунтування стандарту за формулою (4.8) має недолік, притаманний для планування будь-яких показників за принципом «від досягнутого рівня». Тобто, якщо витрати на оплату фактору «праця» в минулих періодах були несправедливо малими, то і в плановому періоді вони будуть такими ж несправедливими та суб'єктивними.

Об'єктивним, більш обґрунтованим є визначення стандарту на основі наступного балансового рівняння розподілу умовно чистої продукції (валової доданої вартості):

$$\text{ВДВ} = F + \text{ФП} + K_{oc} \times (1 + r) + K_{об} \times r, \quad (4.10)$$

де F – податки та інші обов'язкові платежі за чинними нормами;

K_{oc} – споживання (зношення) основного капіталу;

$K_{об}$ – оборотні засоби;

r – рентабельність продукції (відношення чистих прибутків до затрат виробничих ресурсів).

Оскільки різниця між валовою доданою вартістю та зношенням основного капіталу є «чистою» доданою вартістю (ДВ), то з наведеної моделі її розподілу між факторами виробництва плановий ФП може визначатися за наступною формулою:

$$\text{ФП} = \text{ДВ} - F - r \times (K_{oc} + K_{об}). \quad (4.11)$$

Однак, значно цікавішим для практичного використання є визначення ФП за формулою 4.12, що передбачає введення коригуючих коефіцієнтів (k_1) та (k_2). Завдяки цим коефіцієнтам, визначеним на галузевому і територіальному рівні в результаті соціального діалогу, виникає реальна можливість регулювати міру заохочення (доходи з капіталу) інвесторів і таким чином розвивати той чи інший вид економічної діяльності чи регіон. Наприклад, для того, щоб залучити інвестиції у машинобудування необхідно у відповідній галузевій угоді поставити коригуючий коефіцієнт на високому рівні, що передбачатиме збільшення частки власника «капіталу» у новоствореному продукті, і навпаки – з метою залучення найманих працівників у дану сферу потрібно зменшити значення

даного коефіцієнта, що призведе до зростання частки ФП і сприятиме «привабливості» даного виду діяльності для потенційних працівників.

$$\text{ФП} = \text{ДВ} - \text{F} - r \times (\text{K}_{\text{oc}} + \text{K}_{\text{об}}) \times k_1 \times k_2. \quad (4.12)$$

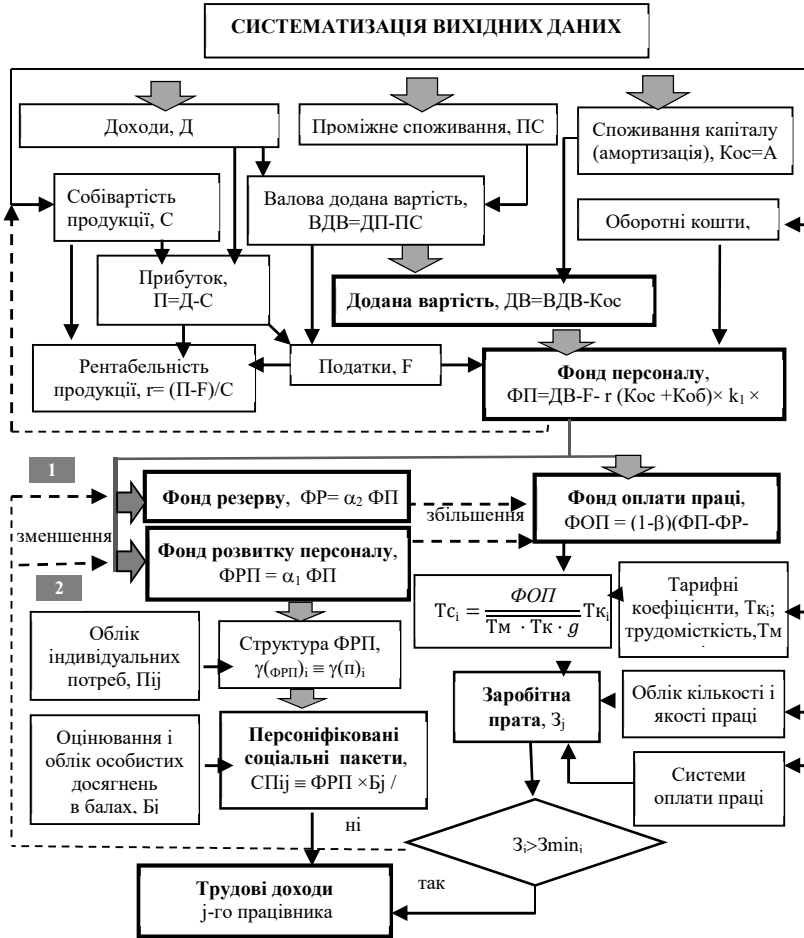
Відповідно до даної моделі, розподілу підлягає лише додана вартість після сплати ряду податків, зокрема ПДВ та податку на прибуток. Однак, згідно до чинного законодавства, прибуток може бути визначений лише при наявності валових витрат, до яких, в свою чергу, належить фонд оплати праці. Тому, реалізація даної моделі передбачає можливість коригування величини валових витрат, і відповідно прибутку, в залежності від реальної величини фонду персоналу (рис. 4.16).

Також, як можна побачити з рис. 4.16, ми пропонуємо розподіляти ФП, не на дві частини, як зазначено у формулі (4.9), а на три [204]:

- 1) фонд оплати праці (ФОП);
- 2) фонд розвитку персоналу (ФРП);
- 3) фонд резерву (ФР).

Необхідність створення резервного фонду зумовлена ризиками ускладнення фінансового стану суб'єктів господарювання та їх неспроможністю виконувати взяті на себе зобов'язання щодо оплати праці. Відтак, накопиченні у фонді кошти зможуть певний час гарантувати виплату заробітної плати та дозволять підприємству вийти з кризи. Особливо актуальність даного фонду зросла в період пандемії та воєнного стану.

Механізм розподілу фонду персоналу на частини, має бути розроблений в процесі колективно-договірного регулювання розподільчих відносин, а саме під час ведення колективних переговорів та укладанню колективних договорів на рівні окремих суб'єктів господарювання. Саме у них мають бути зафіксовані частки фонду розвитку персоналу (α_1) та фонду резерву (α_2). Крім того, в процесі соціального діалогу на локальному рівні також мають бути розроблені механізми розподілу ФОП, ФРП та ФР, тобто в колективному договорі має бути наведений зрозумілий для усіх механізм формування справедливого індивідуального трудового доходу працівника.



де k_1, k_2 – коефіцієнти коригування підприємницьких доходів з капіталу за галузевою та територіальною угодами; α_1, α_2 – частка ФРП та ФР у ФП встановлена у колективному договорі; β – нарахування на ФОП; γ – частка і-го виду соціальних послуг відповідно до і-го виду індивідуальних потреб персоналу; g – коефіцієнт доплат;

1, 2 – черговість зменшення фондів для збільшення ФОП.

Рис. 4.16. Система планування і персоніфікації розподілу фонду персоналу

Що стосується резервного фонду, то у колективному договорі варто визначити термін впродовж якого він акумулюється (квартал, півроку, рік) і визначити можливі варіанти його зростання впродовж даного періоду, наприклад відкриття депозитного рахунку в банку та отримання відповідних відсотків на вкладені кошти. В кінці визначеного в колективному договорі періоду, залишок коштів резервного фонду, а якщо не було потреби перекривати нестачу коштів на оплату праці – то весь резервний фонд разом з депозитним відсотком, розподіляється між працівниками [204].

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Абисова М. А. Еволюція соціально-філософських поглядів на проблему соціальної нерівності: античність та середньовіччя. *Вісник національного авіаційного університету. Сер. Філософія. Культурологія*. К., 2013. № 2 (18). С. 31–35.
2. Аграмакова Н. В., Гончарова, С. Ю., Затеїщикова О. О. Аналіз підходів до формування компенсаційного пакету. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Сер. Економічні науки*. Рівне, 2017. № 3(75). С. 3–16.
3. Адамовська В. С. Механізм державного регулювання економіки та вибір напрямку економічної політики в сучасних умовах господарювання. *Державне управління: удосконалення та розвиток* : наук. журн. 2017. № 4. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1063> (дата звернення: 04.01.2019).
4. Алиев И. М., Горелов Н. А. Политика доходов и заработной платы : учебник. Ростов н/Д : Феникс, 2008. 382 с.
5. Альберда Т. Г. Механізм як загальнонаукова і правова категорія («правовий механізм»). *Молодий вчений*. 2013. № 2 (02). С. 64–68.
6. Аналітичний матеріал з проблематики публічних комунікацій в Україні. *Роботодавець*. 2019. URL: <https://robotodavets.org.ua/2019/02/28/problemu-ta-perspektyvu-modernizatsiyi-sotsialnogo-dialogu-ta-publichnyh-komunikatsij-zadlya-uspishnyh-reform.html> (дата звернення: 05.01.2022).
7. Андреева О. І. Обґрунтування теоретичних підходів до визначення механізму державного регулювання розвитку ринку страхових послуг. *Держава та регіони. Сер. Державне управління*. 2010. № 3. С. 133–137.
8. Андріяш В. І. Механізм державного регулювання етнополітичних процесів в Україні. *Інвестиції: практика та досвід*. 2014. № 1. С. 136–139.
9. Антикуз В. М. Економічна влада як фактор розподілу доходів : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.01. Донецьк, 2010. 218 с.
10. Антикуз В. М. Фактор економічної влади в системі розподілу доходів. *Формування ринкової економіки*. 2010. С. 111–

121. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/197223391.pdf> (дата звернення: 05.01.2021).

11. Апель К.-О. Спрямування англо-американського «комунітаризму» в світлі дискурсивної етики / перекл. з нім. А. Єрмоленка. *Комунікативна практична філософія*. К. : Лібра, 1999. С. 372–394.

12. Бабич Т., Шинкаренко Г. Місце і роль сторони роботодавців у формуванні інституту соціального діалогу в Україні. *Віче*. 2016. № 11. URL: <http://veche.kiev.ua/journal/5242/> (дата звернення: 06.10.2021).

13. Бакіров В. С. Мета громадянського суспільства – рівноправне критичне партнерство з державою. *Шляхи формування громадянського суспільства в Україні. Забезпечення права людини на свободу слова та інформацію* : наук. зб. матеріалів засідання круглого столу (м. Харків, 11 квітня 2000 р.). Х. : УАДУ ХФ, 2001. С. 14–16.

14. Безпалова О. І. Адміністративно-правовий механізм реалізації правоохоронної функції держави : монографія. Харків : Харківський національний університет внутрішніх справ, 2014. 544 с.

15. Белл Д. Культурные противоречия капитализма. Этическая мысль. *Научно-публицистические чтения*. М. : Политиздат, 1990. С. 243–258.

16. Боброва А. Що таке «меритократія» і чому вона не працює? *Українська правда*. 4 липня 2021. URL: <https://www.pravda.com.ua/columns/2021/07/4/7299184/> (дата звернення: 10.01.2022).

17. Вагимов З. К. Проблема социальной справедливости, равенства и неравенства людей, их нищеты и бедности. *Вызовы современности и ответственность философа* : материалы «Круглого стола», посвященного всемирному Дню философии. Бишкек, 2003. С. 43–53.

18. Вайсбурд В. Л. Организация оплаты труда в странах с развитой экономикой : учеб. пособие. Самара : СГЭА, 1996. 95 с.

19. Валігура Т. В. Науковий базис регулювання розподілу доходів у суспільстві. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету*. Одеса, 2021. № 3–4 (280–281). С. 14–

20.

20. Варфоломеева И. В. Социальный пакет и его составляющие. URL: <https://sdo-regional.ru/prof-post/sotsialnyj-paket-i-ego-sostavlyayushchie> (дата звернення: 08.01.2018).

21. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом : навч. посіб. К. : КНЕУ, 2005. 403 с.

22. Верхоглядова Н. І. Соціально-ринковий вибір як основа економічного розвитку суспільства. *Держава та регіони. Сер. Економіка та підприємництво*. 2007. Вип. 1. С. 72–75.

23. Винокурова Е. Мотивация персонала: Социальный пакет как новая ступень эволюции российских компаний. URL: http://www.top-personnel.com/press_h30/rubrica_h59/ (дата звернення: 22.04.2020).

24. Витрати на робочу силу за 2018 рік : статистичний збірник. *Державна служба статистики України*. 2019. 74 с.

25. Витрати на робочу силу за 2010 рік : статистичний збірник. *Державна служба статистики України*. 2011. 75 с.

26. Відкрито проєкт МОП з питань оплати праці в Україні та подолання її заборгованості. *Федерація профспілок України* : вебсайт. URL: <https://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/sotsialnij-zakhist/15455-vidkrito-proekt-mop-shchodogidnoji-zarplati-v-ukrajini> (дата звернення: 10.09. 2021).

27. Відповідальність за порушення трудового законодавства та оплати праці. URL: <https://services.dtki.ua/catalogues/penalty/15> (дата звернення: 18.05.2021).

28. Вікіпедія: вільна енциклопедія. *Додана вартість*. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Додана_вартість (дата звернення: 21.04.2018).

29. Владимир О. Порушення соціальної справедливості як фактор дисбалансу розвитку національної економіки України. *Соціально-економічні проблеми і держава*. 2018. Вип. 2 (19). С. 132–150.

30. Войтович Н. Г. Теоретичні основи удосконалення системи соціально-трудова відносин. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. Вип. 8. С. 848–852.

31. Воротін В. Є. Макроекономічне регулювання в умовах

глобальних трансформацій : монографія. К. : УАДУ, 2002. 392 с.

32. Гаєвая О. В. Державне регулювання оплати праці : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Нац. ун-т юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2014. 209 с.

33. Гарагонич О. В. Теоретичні питання державного регулювання господарської діяльності. *Правові проблеми взаємодії держави і бізнесу* : зб. матеріалів I Всеукраїнської наук.-практ. інтернет-конференції, присвяченої 90-річчю СНУ ім. В. Даля (м. Луганськ, 10 лютого 2010 р.). Луганськ, 2010. С. 35–40.

34. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учеб. для вузов. 7-е изд., доп. М. : Норма, 2007. 448 с.

35. Гогуля О. П., Кудінова І. П. Соціальна відповідальність бізнесу : монографія. Ніжин : Лисенко, 2011. 175 с.

36. Голишева Є. О. Організаційно-економічний механізм управління споживчим капіталом підприємства. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2015. № 4. С. 209–223.

37. Голишева Є.О. Принципи формування організаційно-економічного механізму управління споживчим капіталом промислового підприємства. *Ефективна економіка*. 2012. № 7. URL: <http://economy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=1294> (дата звернення: 04.05.2022).

38. Головніна О. Г. Основи соціальної економіки. Засади соціальної справедливості в суспільстві : підручник. К. : Арістей, 2006. 612 с. URL: https://pidruchniki.com/1475120653434/ekonomika/zasadi_sotsialnoyi_spravedlivost_i_suspilstvi (дата звернення: 14.08.2021).

39. Гончаренко Н. Г. Теоретико-методологічні питання визначення рівня продуктивності праці. *Вісник ХНАУ ім. В.В. Докучаєва. Сер. Економічні науки*. 2017. № 2. С. 223–230.

40. Гордієнко Л. Ю. Роль комунікацій у забезпеченні здійснення соціального діалогу. *Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) та забезпечення здійснення соціального діалогу в Україні* : матер. наук.-практ. конф. (5 квіт. 2017 р.). Х., 2017. URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/conf/2017-2/index.html>. (дата звернення: 14.08.2021).

41. Грабовський С. Соціальна справедливість: вона справді є

і за неї варто боротися. *Радіо Свобода* : вебсайт. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/24905870.html> (дата звернення: 11.05.2020).

42. Григор'єв Г. С. Теоретико-методологічні засади державного регулювання фінансово-економічних процесів в умовах глобалізації : монографія. Херсон : Олді-плюс, 2017. 380 с.

43. Григорова З. В. Нові медіа, соціальні медіа, соціальні мережі – ієрархія інформаційного простору. *Технологія і техніка друкарства*. 2017. Вип. 3. С. 93–100. URL: http://tdruk.vpi.kpi.ua/article/view/115905/pdf_60 (дата звернення: 15.07.2021).

44. Гриненко А. М. Соціальна політика : навч. посіб. К. : Вид-во КНЕУ, 2009. 540 с.

45. Гриненко А. М. Соціальна справедливість як ключовий принцип у реалізації соціальної політики держави. *Наукові праці Чорноморського державного університету ім. П. Могили комплексу «Києво-Могилянська академія». Сер. Педагогіка*. 2009. Вип. 99. Т. 112. С. 104–107.

46. Грішнова О. А., Міщук Г. Ю., Олійник О. О. Соціальна відповідальність у трудових відносинах: теорія, практика, регулювання ризиків : монографія. Рівне, 2014. 216 с.

47. Гуменюк В. В., Самолюк Н. М. Концепції і моделі регулювання заробітної плати та підприємницьких доходів. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2008. Вип. 32. С. 81–85.

48. Гуменюк В. Я., Самолюк Н. М. Оцінювання диференціації трудових доходів в Україні. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Сер. Економічні науки*. 2014. № 2(66). С. 79–87.

49. Гуменюк В. Я., Самолюк Н. М. Управління витратами на персонал : монографія. Рівне : НУВГП, 2012. 158 с.

50. Давиденко В. Імперативи формування і розвитку інституту соціального діалогу. *Політичний менеджмент*. 2005. № 6. С. 89–102. URL: <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/8905/10-davidenko.pdf?sequence=1> (дата звернення: 10.06.2017).

51. Дадалко В. А., Румянцева Е. Е., Демчук Н. Н. Налогообложение в системе международных экономических отношений : учеб. пособие. Минск : Армита-Маркетинг, Менеджмент, 2000. 359 с.

52. Державна політика доходів і оплати праці: сутність та принципи реалізації. URL: <https://buklib.net/books/28536/> (дата звернення: 02.08.2019).

53. Державне управління та державна служба : словник-довідник / уклад. О. Ю. Оболенський. К. : КНЕУ, 2005. 480 с.

54. Деякі питання оплати праці посадових осіб та працівників митних органів : Постанова Кабінету Міністрів України від 20.10.2021 р. № 1103. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1103-2021-%D0%BF#n14> (дата звернення: 18.12.2021).

55. Дегтяр О. А. Інформаційно-комунікативна діяльність в державному управлінні як інструмент інтенсифікації соціального партнерства. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2013. № 9. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=623> (дата звернення: 15.10.2020).

56. Дзюба С. Г. Економіка праці й соціально-трудові відносини : навч. посіб. Донецьк, 2003. 552 с.

57. Дідур К. М. Система участі персоналу в прибутках підприємств як одна з форм матеріальної мотивації. *Актуальні проблеми економіки*. 2016. № 11 (185). С. 304–311.

58. Доклад о мировом развитии 2006 года. Справедливость и развитие / пер. с англ. М. : Изд-во «Весь мир», 2006. 312 с.

59. Дороніна О. А. Проблеми та перспективи використання грейдової системи оплати праці у сучасній кадровій політиці. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Сер. Економічні науки*. 2011. № 4 (1). С. 113–116.

60. Древаль О. Ю., Павленко О. О. Методичні підходи до визначення складових соціального пакета на підприємстві. *Вісник Сумського державного університету. Сер. Економіка*. 2008. № 2. Т. 2. С. 74–80.

61. Дутчак А. В. Владна концепція розподілу доходів. *Науковий вісник Чернівецького університету. Економіка*. 2014. Вип. 717. С. 16–19.

62. Дутчак А. В. Розвиток теорії розподілу доходів та її сучасна концепція. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. Економічні науки*. 2015. Вип. 11(3). С. 12–16.

63. Дутчак А. В. Соціально-економічний механізм функціонування ринкового розподілу доходів : дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.01. Чернівці, 2015. 250 с.

64. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін. К. : КНЕУ, 2009. 711 с.

65. Економічна енциклопедія : у 3 т. / редкол.: С. В. Мочерний та ін. К. : «Академія». 2000. Т. 1. 863 с.

66. Економічна енциклопедія : у 3 т. / редкол.: С. В. Мочерний та ін. К. : «Академія». 2001. Т. 2. 845 с.

67. Економічна енциклопедія : у 3 т. / редкол.: С. В. Мочерний та ін. К. : «Академія». 2002. Т. 3. 951 с.

68. Економічна ефективність vs соціальна справедливість: пріоритети розвитку України на етапі подолання кризи : кол. моногр. / НАН України, Секція суспільних і гуманітарних наук. Київ, 2019. 350 с. URL: https://idss.org.ua/arhiv/monografia_2019.pdf (дата звернення: 02.12.2021).

69. Економічні школи про розподіл доходів та наслідки їх державного регулювання. URL: www.franko.lviv.ua/faculty/ekonom/Economics/publish/Dohody/R_1.pdf. (дата звернення: 08.04.2012).

70. Енциклопедія державного управління : у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; наук.-ред. колегія: Ю. В. Ковбасюк та ін. К. : НАДУ, 2011.

71. Енциклопедія сучасної України. Додана вартість. URL: https://esu.com.ua/search_articles.php?id=20494 (дата звернення: 08.02.2018).

72. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. К. : Кондор, 2004. 432 с.

73. Жовновата В. О. Особливості застосування індексу соціальної справедливості в українських реаліях. *Вісник ОНУ ім. І.І. Мечникова. Соціологія і політичні науки*. 2016. Вип. 3 (26). Т. 21. С. 20–31.

74. Жулина Е. Г., Иванова Н. А. Европейские системы оплаты труда. URL: <http://www.amac.md/Biblioteca/data/22/6/14/2.pdf> (дата звернення: 01.04.2022).

75. Загвойська О. В. Основні механізми державного регулювання зайнятості сільського населення. URL: <http://academy.gov.ua/ej/ej2/txts/soc/05zovzsn.pdf> (дата звернення: 04.01.2019).

76. Загрія Н. Роботодавець не виплачує заборгованість по зарплаті. Що робити? *Юридична газета online*. 2021. № 9 (739). URL: <https://jur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/robotodavec-ne-viplachue-zaborgovanist-po-zarplati-shcho-robiti.html> (дата звернення: 21.01.2022).

77. Зайцева А. В. Управління доданою вартістю на підприємстві : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04. Київ, 2010. 20 с.

78. Зарько Н., Льченко Б., Нижник М. Аналітичний матеріал з проблематики публічних комунікацій в Україні. URL: <https://robotodavets.org.ua/2019/02/28/problemy-ta-perspektyvy-modernizatsiyi-sotsialnogo-dialogu-ta-publichnyh-komunikatsij-zadlya-uspishnyh-reform.html> (дата звернення: 05.02.2022).

79. Зеленко О. О. Бар'єри формування соціального діалогу в умовах розвитку сучасного українського суспільства. *Часопис економічних реформ*. 2015. № 4. С. 93–97.

80. Измалков С. Б., Сонин К. И., Юдкевич М. М. Теория экономических механизмов (Нобелевская премия по экономике 2007 г.). URL: <https://instituciones.com/theories/259--2007-1.html> (дата звернення: 20.08.2022).

81. Лыч Л. М. Соціально-економічний механізм взаємодії ринків праці та освіти. *Економіка промисловості*. 2017. № 2 (78). С. 97–116. DOI: 10.15407/econindustry2017.02.097

82. Льченко Б. В. Соціальний діалог в системі державного управління в Україні: нові виклики та напрямки модернізації. *Стратегія розвитку держави в умовах новітніх викликів міжнародному порядку: політичний, правовий, економічний, гуманітарний, екологічний виміри* : зб. тез доп. Міжн. наук.-практ. конф. Тернопіль : ТНПУ, 2020. С. 92–97.

83. Льченко Б. В. Комунікаційна складова соціального

діалогу: нові виклики та напрями модернізації для України. URL: https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/36328/md_km_10.pdf?squence=1&isAllowed=y (дата звернення: 05.02.2022).

84. Інформація щодо стану соціально-трудоових відносин в Україні за підсумками роботи НСПП за 2017 рік. *Національної служби посередництва і примирення*: вебсайт. URL: <https://www.nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-5/8169-informatsiia-pro-rezultaty-diialnosti-natsionalnoi-sluzhby-poserednytstva-i-rgrumyrennia-za-2017-rik> (дата звернення: 20.08.2022).

85. Інформація щодо стану соціально-трудоових відносин в Україні за підсумками роботи НСПП за 2021 рік. *Національної служби посередництва і примирення*: вебсайт. URL: https://www.nspp.gov.ua/images/2022/Інформування_за_2021_рік.pdf (дата звернення: 20.08.2022).

86. Історія економічних учень : підручник : у 2 ч. / за заг. ред. В. Д. Базилевича. 2-ге вид. Ч. 1. К. : Знання, 2005. 567 с.

87. Кансо А. Організаційно-економічний механізм регулювання розвитку соціального капіталу національної економіки : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.03. Кропивницький, 2021. 260 с.

88. Карачина Н. П., Зайкова В. С., Орищук Л. І. Соціальний пакет як метод підвищення мотивації до трудової діяльності працівників. *Економічний простір*. 2013. № 71. С. 173–182. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/escpros_2013_71_20. (дата звернення: 22.06.2019).

89. Карпенко Н. В. Теоретико-методологічні аспекти державного регулювання доходів населення. *Вісник соціально-економічних досліджень*. Одеса, 2008. № 32. С. 164–169.

90. Касперович О. Ю., Панькова О. В. Соціальні медіа та соціальні мережі в системі комунікативної взаємодії держави та громадськості. *Міждисциплінарний дискурс у дослідженні феномену соціального*: зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Київ, 28 берез. 2019 р.). К. : КНЕУ, 2019. С. 51–54. URL: <https://ir.kneu.edu.ua:443/handle/2010/30389> (дата звернення: 09.09.2021).

91. Кендюхов О. В. Інтелектуальний капітал підприємства: методологія формування механізму управління : монографія.

Донецьк : ДонУЕП, 2006. 307 с.

92. Классика экономической мысли : сочинения / У. Петти и др. М. : ЭКСМО-Пресс, 2000. 403 с.

93. Клочек Л. В. Культурно-історичний, філософський, психологічний аспекти дослідження справедливості. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Сер. 12. Психологічні науки*. 2013. Вип. 41. С. 24–32.

94. Кобута І. Зміни у регулюванні аграрного сектора у зв'язку зі вступом України до Світової організації торгівлі та євроінтеграцією. *Науковий вісник Національного аграрного університету*. 2007. Вип. 110. Ч. 2. С. 34–35.

95. Коваленко Є. В. Організаційно-економічний механізм управління корпоративною соціальною відповідальністю : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.03. Суми, 2018. 244 с.

96. Кодекс законів про працю України : Закон Української РСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII : станом на 16.11.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 20.02.2022).

97. Кодекс про адміністративні правопорушення : Закон Української РСР від 07.12.1984 р. № 80731-X : станом на 15.12.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> (дата звернення: 20.02.2022).

98. Козин Л. В. Формування HR-бренду на засадах принципів корпоративної соціальної відповідальності. *Ефективна економіка*. 2019. № 7. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7195> (дата звернення: 19.10.2020).

99. Колесников Н. Е. Социально-трудовые отношения: современные проблемы теории и практики. СПб. : ИСЭП РАН, 1993. 120 с.

100. Коломієць В. М. Місце конкурентоспроможності персоналу в системі трудових відносин підприємства. *Держава та регіони. Сер. Економіка та підприємництво*. 2006. № 4. С. 169–172.

101. Колот А. М. Асиметрії розвитку соціально-трудової сфери: зарубіжний досвід і вітчизняні реалії. *Україна: аспекти праці*. 2011. № 8. С. 3–11.

102. Колот А. М. Методологічні аспекти розвитку розподільчих відносин. *Економічна теорія*. 2008. № 4. С. 3–18.
103. Колот А. М. Соціальна політика в умовах глобалізації та лібералізації економічних відносин: здобутки, втрати, тенденції. *Демографія та соціальна економіка*. К. : ІДСД НАН України. 2008. Вип. 1(9). С. 23–44
104. Ком'яков О. М. Державне регулювання перехідної економіки : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.01.01. Київ, 2000. 20 с.
105. Корецький М. Х. Державне регулювання аграрної сфери у ринковій економіці : монографія. К. : Вид-во УАДУ, 2002. 260 с.
106. Краткий экономический словарь / под ред. А. Н. Азрилияна. М. : Институт новой экономики, 2001. 1088 с.
107. Кримінальний кодекс законів України : Закон України від 05.04.2001 р. № 2341-III : станом на 15.12.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text> (дата звернення: 20.02.2022).
108. Кузьмин А. Н., Кузьмина Е. М. Анализ применимости основных методов оценки интеллектуального капитала для инновационного предприятия. *Економічний простір*. 2008. № 15. С. 178–184.
109. Кульман А. Экономические механизмы / пер. с франц. Е. П. Островской. М., 1993. 189 с.
110. Кушина О. Що включається в соцпакет та як його правильно оформити. URL: <https://uteka.ua/ua/publication/commerce-12-zarplaty-i-kadry-3-cho-vklyuchaetsya-v-socpaket-i-kak-ego-pravilno-oformit> (дата звернення: 23.05. 2020).
111. Лагутін В. Д. Взаємозв'язок державного й колективно-договірного регулювання оплати праці. *Оплата праці: проблеми теорії та практики*. Луцьк : Ред.-вид. відд. «Вежа», 2000. С. 190–198.
112. Левченко А. В., Власенко Т. А., Степаненко С. В. Механізм управління трудовим потенціалом суб'єктів економічних відносин. *Український журнал прикладної економіки*. 2021. № 2. Том 6. С. 280–285.

113. Лисовик Б. С. Труд и рынок. СПб. : Изд-во СПбГУ, 1991. 176 с.
114. Лібанова Е. М. Подолання бідності: погляд науковця. *Україна: аспекти праці*. 2003. № 7. С. 26–32.
115. Лібанова Е. М. Стратегічні пріоритети соціальної політики України на початку ХХ століття. *Демографія та соціальна економіка*. К. : ІДСД НАН України, 2008. Вип. 1(9). С. 9–22.
116. Ляпіна Л. А. Концепція соціальної справедливості Джона Ролза як теоретичне підґрунтя теорії мультикультуралізму. *Наукові праці Чорноморського державного університету ім. П. Могили комплексу «Києво-Могилянська академія»*. Сер. Філософія. 2015. Вип. 245. Т. 257. С. 15–19.
117. Львов Д. С. Справедливість и духовный мир человека. *Политический журнал*. 2007. № 7. С. 16–28.
118. Мазур Н. О. Можливості практичного застосування теорії Маслоу. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування*. Сер. Економіка. 2006. Вип. 4 (36). С. 314–322.
119. Маркс К., Энгельс Ф. Капитал. Критика политической экономии. 2-е изд. М. : Гос.изд-во полит. лит-ры, 1960. Т. 1. 784 с.
120. Марченко Ю. І. Політика оплати праці в зарубіжних країнах. *Соціальне право*. 2019. № 4. С. 122–128. URL: <https://doi.org/10.37440/soclaw.2019.04.22> (дата звернення: 22.08.2020).
121. Матвейчук Л. О. Державне регулювання соціально-трудова відносин за умов розвитку інформаційного суспільства в Україні. *Вісник Національної академії державного управління при Президентів України*. Сер. Державне управління. 2018. № 1. С. 122–129.
122. Математика и кибернетика в экономике : словарь-справочник / ред. акад. Н. П. Федоренко. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Экономика, 1975. 700 с.
123. Мельник Ю. М. Механізм державного регулювання розвитку промисловості. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Сер. Міжнародні економічні

відносини та світове господарство. 2018. Вип. 22. Ч. 1. С. 145–151.

124. Милкович Дж. Т., Ньюман Дж. М. Система вознаграждений и методы стимулирования персонала / пер. с англ. Л. И. Белоус и др. М. : Вершина, 2005. 760 с.

125. Милль Ст. Дж. Утилитарианизм. О свободе / пер. с англ. А. Н. Неведомского. 2-е изд. Санкт-Петербург : тип. А. М. Котомина, 1882. 387 с.

126. Михасюк І. Р., Швайка Л. А. Державне регулювання економіки : підручник. Львів : Магнолія плюс; видавець СПД ФО «В.М. Піча», 2006. 220 с.

127. Міщук Г. Ю., Самолюк Н. М. Вимірювання соціальної справедливості у контексті оцінки ефективності відносин розподілу в суспільстві. *Демографія та соціальна економіка*. 2018. № 1 (32). С. 58–72.

128. Міщук Г. Ю., Самолюк Н. М. Ризики в забезпеченні гідної оплати праці найманих працівників малих та середніх підприємств. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2019. Вип. 1-2(58). С. 5–12.

129. Міщук Г. Ю., Самолюк Н. М. Соціальна відповідальність у трудових відносинах: сучасні детермінанти та проблеми забезпечення в управлінні брендом роботодавця. *Теоретичні та прикладні питання економіки*. 2021. Вип. 1 (42). С. 130–141.

130. Модернізація системи соціально-трудоових відносин: проблеми та можливості конструктивної самоорганізації суб'єктів соціального діалогу : наукова доповідь / О. Ф. Новікова, О. В. Панькова, О. Ю. Касперович, О. В. Іщенко ; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2019. 85 с.

131. Мороз Ю. Ю. Моніторинг економічного потенціалу підприємства: теорія, методологія, організація : монографія. Житомир, 2010. 326 с.

132. Моторна І. І. Соціально-трудоові відносини: формування та розвиток : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.07. Київ, 2009. 20 с.

133. Названо кількість українців, які працюють, але живуть у бідності. *TCH* : вебсайт. URL: <https://tsn.ua/groshi/nazvano-kilkist->

ukrayinciv-yaki-pracyuyut-ale-zhivut-u-bidnosti-1760974.html
(дата звернення: 20.05.2021).

134. Наливайченко С. П., Миронова М. Ю. Колективно-договірне регулювання оплати праці на підприємстві: вітчизняний та зарубіжний досвід. *Культура народів Причорномор'я*. 2011. № 197. Т. 1. С. 93–95.

135. Національний класифікатор України. Класифікація видів економічної діяльності ДК 009:2010 / Державний комітет України з питань технічного регулювання та споживчої політики. К. : Центр навч. літератури, 2011. 224 с.

136. Національні рахунки України. *Державна служба статистики України*. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 10.02.2021).

137. Небава М. І. Досягнення соціальної справедливості як принципова основа ефективності соціальної політики. *Матеріали XLV Науково-технічної конференції гуманітарних підрозділів ВНТУ* (м. Вінниця, 23-24 березня 2016 р.). URL: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-fm/all-fm-2016/paper/view/72/225> (дата звернення: 20.04.2022).

138. Нестеренко Ж. К., Афанасьєва Т. А. Удосконалення оцінки підприємств методом доданої вартості. *Економічний простір*. 2010. № 37. С. 223–234.

139. Нижник Н. Р. Про співвідношення категорій «процес» і «механізм» та їх використання в управлінській діяльності органів виконавчої влади. *Вісник державної служби України*. 2001. № 3. С. 80–87.

140. Новак І. Соціальний пакет: особливості формування та управління. *Демографія та соціальна економіка*. 2008. № 1(9). С. 115–121.

141. Новіков В. М., Семенов В. В. Досягнення справедливості як умова соціогуманітарного розвитку. *Демографія та соціальна економіка*. 2013. № 2. С. 40–49.

142. Новікова О. Ф., Шамілева Л. Л. Соціальна справедливість у процесах вимушеного переселення: оцінка та пріоритети досягнення. *Демографія та соціальна економіка*. 2019. № 2 (36). С. 109–120.

143. Опитування громадської думки щодо громадянського

залучення. URL:
<http://dif.org.ua/uploads/pdf/17873180355a2ea16f3ddcd8.59539501.pdf>. (дата звернення: 05.06.2022).

144. Опитування: більшість українців проти «зривняйлівки». Український тиждень : онлайн видання. URL:
<https://tyzhden.ua/Society/252861> (дата звернення: 30.08.2021).

145. Опорний конспект лекцій по курсу «Політична економія» / уклад. С. О. Біла. Маріуполь : ПДТУ, 2000. 148 с.

146. Орлова Н. В. Эволюция представлений о субъекте труда и изменение системы социально-трудовых отношений. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління*. 2015. Вип. 1/3. Т. 2. С. 87–95.

147. Основы социального управления : учеб. пособ. / Гладышев А. Г. и др. ; под ред. В. Н. Иванова. М. : Высш. шк., 2001. 271 с.

148. Осовська Г. В., Осовський О. А. Основы менеджменту : навч. посіб. К. : «Кондор», 2006. 664 с

149. Панасюк Ю. В. Проблема соціальної справедливості в контексті аналітичної філософської традиції : дис. ... канд. філос. Наук : 09.00.03. Кривий Ріг, 2015. 175 с.

150. Панькова О. В., Касперович О. Ю. Комунікативна стратегія взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин в умовах становлення інформаційної економіки України. *Соціально-трудова сфера в умовах інформаційної економіки: сучасний стан, проблеми та стратегічні напрями розвитку* : зб. тез доп. учасників Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Київ, 26–29 листопада 2018 р.). К. : КНЕУ, 2018. С. 82–86.

151. Панькова О. В., Касперович О. Ю. Основні напрями та способи модернізації системи соціально-трудових відносин у промисловості на засадах соціальної відповідальності та соціального діалогу. *Україна: аспекти праці*. 2018. № 3. С. 36–43.

152. Панькова О. В., Касперович О. Ю. Формування ефективних комунікативних стратегій взаємодії суб'єктів соціально-економічного розвитку в умовах цифрових трансформацій: методологічний аспект. *Проблеми економіки*. 2019. № 4. С. 200–208.

153. Петроє О. М. Соціальний діалог у державному

управлінні: європейський досвід та українські реалії : монографія. К. : НАДУ, 2012. 304 с.

154. Петроє О. М. Соціальний діалог як інститут державного управління : навч.-метод. матеріали / упоряд. В. В. Святненко. К. : НАДУ, 2013. 84 с.

155. Петрушенко М. М., Алібекова Ю. Т. Поєднання комплексного та індивідуального підходів до структуризації соціального пакета підприємства. *Вісник Сумського держ. університету. Сер. Економіка*. 2010. № 2. С. 54–62.

156. Петті У. Экономические и статистические работы. М. : Соцэкгиз, 1940. 40 с.

157. Печерская Н. В. Современный дискурс справедливости : Джон Ролз или Майкл Уолзер? *Общественные науки и современность*. 2001. № 2. С. 77–88.

158. Пилипенко Г. М. Соціальна справедливість: сутність, концепції та місце у ліберальному проєкті України. *Академічний огляд*. 2013. № 1(38). С. 24–31. URL: <https://acadrev.duan.edu.ua/images/PDF/2013/1/4.pdf> (дата звернення: 12.12.2020).

159. Пирогов Г. Г., Ефимов Б. А. Социальная справедливость: генезис идей. *Социологические исследования*. 2008. № 9. С. 3–11.

160. Пирогов Г. Г., Ефимов Б. А. Социальная справедливость в экономике и социологии. *Золотой Лев*. № 129–130. URL: http://www.zlev.ru/129/129_4.htm (дата звернення: 12.12.2020).

161. Податковий кодекс України : Закон України від 02.12.2010 р. № 2755-VI : станом на 21.07.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text> (дата звернення: 20.08.2020).

162. Поплавська О. М. Соціальний діалог в Україні: стан, ефективність, перспективи розвитку в цифровій економіці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2019. Вип. 26. Ч. 2. С. 44–49.

163. Поплавська О., Шевчук О. Феномен бідності працюючого населення: причини, наслідки, шляхи подолання. *Галицький економічний вісник*. 2020. № 4 (65). С. 50–59.

164. Почепцов Г. Г. Стратегические коммуникации. Стратегические коммуникации в политике, бизнесе и

государственном управлении. К. : Альтерпрес, 2008. 224 с.

165. Праця України у 2019 році : статистичний збірник. Державна служба статистики України К. : ТОВ «Август Трейд», 2020. 267 с.

166. Праця України у 2020 році : статистичний збірник / Державна служба статистики України. К. : ТОВ «Август Трейд», 2021. 232 с.

167. Праця України у 2021 році : статистичний збірник / Державна служба статистики України. К. : ТОВ «Август Трейд», 2022. 209 с.

168. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі : Закон України від 05.02.2021 р. № 1217-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1217-20#Text> (дата звернення: 10.05.2021).

169. Про внесення змін до Податкового кодексу України відносно диференціації ставки військового збору : проект Закону України від 25.10.2019 р. № 2252-1. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67183 (дата звернення: 11.06.2022).

170. Про затвердження Переліку видів виплат, що здійснюються за рахунок коштів роботодавців, на які не нараховується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Постанова Кабінету Міністрів України від 22.12.2010 р. № 1170. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1170-2010-%D0%BF#Text> (дата звернення: 11.02.2018).

171. Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення : Постанова Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 р. № 1078 : станом на 09.11.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1078-2003-%D0%BF#Text> (дата звернення: 20.08.2022).

172. Про затвердження Порядку проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати : Постанова Кабінету Міністрів України від 21.02.2001 р. № 159 : станом на 21.04.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/159-2001-%D0%BF#Text> (дата

звернення: 12.06.2021).

173. Про затвердження Рекомендацій щодо визначення заробітної плати працівника залежно від його особистого внеску у кінцеві результати роботи підприємства : наказ Міністерства праці і соціальної політики України від 31.03.1999 р. № 44. *Праця і зарплата*. 1999. № 11 (171).

174. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08.07.2010 р. № 2464-VI : станом на 18.07.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text> (дата звернення: 20.08.2022).

175. Про індексацію грошових доходів населення : Закон України від 03.07.1991 р. № 1283-XII : станом на 15.02.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2040-20#n24> (дата звернення: 20.03.2022).

176. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII : станом на 27.05.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення: 12.06.2022).

177. Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати : Закон України від 19.10.2000 р. № 2050-III : станом на 26.02.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2050-14#Text> (дата звернення: 02.04.2021).

178. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери : Постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. № 1298 : станом на 28.10.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF#Text> (дата звернення: 05.11.2021).

179. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці N 173 1992 року про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця : Закон України від 19.10.2005 р. N 2996-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 2–3. Ст. 39.

180. Про соціальний діалог : Закон України від 23.12.2010 р.

№ 2862-VI : станом на 27.05.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text> (дата звернення: 20.06.2022).

181. Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації: розпорядження Кабінету Міністрів України від 17.01.2018 р. № 67-р : станом на 17.09.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80#Text> (дата звернення: 02.06.2021).

182. Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств : Постанова Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 р. № 859 : станом на 18.08.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/859-99-%D0%BF#Text> (дата звернення: 09.10.2021).

183. Про умови оплати праці працівників державних нотаріальних контор та державних нотаріальних архівів : Постанова Кабінету Міністрів України від 11.09.2007 р. № 1123 : станом на 01.10.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1123-2007-%D0%BF#Text> (дата звернення: 18.11.2020).

184. Про умови оплати праці працівників державних органів, на яких не поширюється дія Закону України «Про державну службу» : Постанова Кабінету Міністрів України від 24.12.2019 р. № 1112 : станом на 26.02.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1112-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення: 09.04.2022).

185. Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів : Постанова Кабінету Міністрів України від 09.03.2006 р. № 268 : станом на 26.08.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/268-2006-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.10.2021).

186. Програма гідної праці для України 2020–2024. *ООН. Україна* : вебсайт. URL: <https://ukraine.un.org/uk/112143-programa-gidnoi-praci-dlya-ukraini-2020-2024> (дата звернення: 22.10.2021).

187. Проект Закону України Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення гарантій працівників на своєчасну та в повному обсязі виплату заробітної плати. *Урядовий портал* : вебсайт. URL: <https://www.kmu.gov.ua/> (дата звернення: 30.05.2022).

188. Работа Ю., Плаксін О. SMM для профспілкових організацій. Створення, розвиток та просування профспілкового ком'юніті у соціальних мережах. Київ, 2021. 78 с. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/17775.pdf> (дата звернення: 02.11.2021).

189. Рамський А. Ю., Лойко В. В. Проблема бідності працюючого населення в Україні. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2018. № 4 (52). С. 78–85. URL: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2018-52-78-85> (дата звернення: 18.04.2022).

190. Реєстр галузевих (міжгалузевих), територіальних угод, змін і доповнень до них. *Міністерство економіки України*. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&id=eec54aa4-a35f-4ee9-83f1-d966ac0a8e6b&tag=RestrGaluzevikh-mizhgaluzevikh-TeritorialnikhUgod-ZminIDopovnenDoNikh> (дата звернення: 10.06.2022).

191. Реєстр сторін соціального діалогу. *Національна служба посередництва і примирення* : вебсайт. URL: <https://nspp.gov.ua/reprezentativnist-storin-sotsialnogo-dialogu/reestr-storin-sotsialnogo-dialogu> (дата звернення: 10.07.2022).

192. Результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за роками. *Національна служба посередництва і примирення* : вебсайт. URL: <https://www.nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-5> (дата звернення: 20.08.2022).

193. Рудницький С. В. Категорія «механізм» та її гносеологічні можливості для опису явищ і процесів суспільно-політичного життя. *Держава і право*. 2011. Вип. 53. С. 679–685.

194. Рудь О. В. Світовий досвід використання прибутку у системі податкового регулювання. *Вісник: фінанси, банки, інвестиції*. 2011. № 3. С. 52–57.

195. Рябокони М. В. Сутність системного підходу в регулюванні соціально-трудових відносин в національній економіці. *Культура народів Причорномор'я*. 2007. № 115. Т. 2. С. 108–110.

196. Сабадуха М. В. Соціальна справедливість як підґрунтя формування громадянського суспільства: соціально-філософський аналіз : дис. ... канд. філос. наук : 09.00.03. Житомир, 2019. 235 с.

197. Садова У., Гринькевич О., Телішевська Ю. Людський розвиток у світлі нових підходів до вимірювання якості трудового життя. *Україна: аспекти праці*. 2013. № 8. С. 25–32.

198. Саєнко М. Г. Внутрішній економічний механізм підприємства : консп. лекцій. Тернопіль : ТНЕУ, 2012. 248 с.

199. Самолюк Н. М. Витрати на оплату житла працівників як фактор корпоративної соціальної відповідальності. *Актуальні проблеми теорії і практики менеджменту в контексті євроінтеграції* : зб. тез ІХ Міжнародної наук.-практ. конференції (м. Рівне, 14 травня 2020 р.). Рівне : НУВГП, 2020. С. 278–280.

200. Самолюк Н. М. Грейдинг як інструмент ефективного управління персоналом. *Стратегія і тактика державного управління*. Рівне : НУВГП, 2014. № 1. С. 103–108.

201. Самолюк Н. М. Договірне регулювання розподілу доходів суб'єктів господарювання. *Антикризове управління економікою України: нові виклики* : матеріали ІІІ Міжнародної наук.-практ. інтернет-конференції (м. Київ, 15–17 грудня 2015 р.). К. : КНЕУ, 2015. С. 386–390.

202. Самолюк Н. М. Заборгованість із виплати заробітної плати як індикатор регулювання трудової сфери. *Фінансова спроможність об'єднаних територіальних громад: очікування та реальність* : зб. матеріалів Міжнародної наук.-практ. конференції (м. Рівне, Луцьк, 29–30 листопада 2017 р.). Рівне : Волин. обереги, 2017. С. 229–231.

203. Самолюк Н. М., Міщук В. А. Самолюк Н. М., Міщук В. А. Зарплатний борг як індикатор корпоративної соціальної безвідповідальності. *Соціально-компетентне управління та безпека підприємницьких структур в умовах воєнної економіки* :

матеріали I Міжнародної наук.-практ. інтернет-конференції (м. Луцьк, Подгайська, 28–29 жовтня 2022 р.). С. 191–193.

204. Самолюк Н. М. Індикативне планування і персоніфікація розподілу частки найманих працівників у доданій вартості. *Features and trends of socio-economic development in global and local dimensions* : International scientific conference (October 21–22, 2022. Leipzig, Germany). Riga, Latvia : «Baltija Publishing», 2022. С. 56–60.

205. Самолюк Н. М. Методичні аспекти оцінювання нерівності у розподілі доходів. *Бухгалтерський облік, контроль та аналіз в умовах інституціональних змін* : зб. матер. Всеукраїнської наук.-практ. конференції (з міжнародною участю) (м. Полтава, 22 жовтня 2020 р.). Полтава : ПДАА, 2020. С. 227–230.

206. Самолюк Н. М. Механізм регулювання розподілу доходів суб'єктів господарювання: теоретичний аспект. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. Хмельницьк, 2016. № 3. Том 2. С. 270–275.

207. Самолюк Н. М. Особливості розподілу доходів стейкхолдерів соціально-трудової сфери. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Сер. Економічні науки*. 2020. Вип. 4 (92). С. 324–333.

208. Самолюк Н. М. Особливості розподільчих відносин між найманими працівниками та підприємцями. *Соціальний концепт суспільних та економічних процесів національного розвитку* : кол. монографія / за наук. ред. Л. І. Безтелесної. Рівне : Волин. обереги, 2015. С. 109–122.

209. Самолюк Н. М. Плинність кадрів: індикатор кадрової безпеки підприємства. *Теорія та практика менеджменту безпеки* : матеріали Міжнародної наук.-практ. конф. (м. Луцьк, 18 травня 2017 р.). Луцьк, 2017. С. 97–99.

210. Самолюк Н. М. Податки як об'єкт державного регулювання трудових доходів найманих працівників. *Сучасний стан розвитку економіки, управління та рекламної діяльності України* : матеріали наук.-практ. конференції молодих вчених та студентів (м. Івано-Франківськ, 2 квітня 2015 р.). Івано-Франківський університет права ім. короля Д. Галицького, 2015.

С. 220–226.

211. Самолук Н. М. Практика використання цифрових інструментів соціальними партнерами задля забезпечення ефективності комунікацій у соціально-трудої сфері. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Сер. Економічні науки*. 2022. Вип. 2(98). С. 218–229.

212. Самолук Н. М. Практика використання цифрових інструментів соціальними партнерами в європейських країнах. *Актуальні проблеми теорії і практики менеджменту в контексті євроінтеграції* : зб. матеріалів XI Міжнародної наук.-практ. конференції (м. Рівне, 12 травня 2022 р.). Рівне : НУВГП, 2022. С. 229–231.

213. Самолук Н. М. Проблеми інституалізації сторони роботодавців в Україні. *Socially competent management of corporations in a behavioral economy* : collection of scientific papers / resp. ed K. Pavlov et al. European institute of further education, Podhájska, 2021. Chapter II. С. 134–138.

214. Самолук Н. М. Проблеми інституційного забезпечення соціального діалогу в Україні. *Бухгалтерський облік, контроль та аналіз в умовах інституціональних змін* : зб. матер. IV Всеукраїнської наук.-практ. конференції (за міжнародною участю) (м. Полтава, 21 жовтня 2021 р.). Полтава : ПДАА, 2021. С. 123–128.

215. Самолук Н. М. Проблеми розвитку соціального діалогу в Україні. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2022. № 4. С. 111–117.

216. Самолук Н. М. Соціальний діалог як інструмент забезпечення соціальної справедливості при розподілі доходів. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Сер. Економічні науки*. 2022. Вип. 3(99). С. 147–159.

217. Самолук Н. М. Соціальний діалог як інструмент сталого розвитку економіки країни. *Устойчивое развитие экономики: состояние, проблемы, перспективы* : сб. трудов XI Международной научно-практической конференции (г. Пинск, 21 апреля 2017 г.). Пинск : ПолесГУ, 2017. С. 106–108.

218. Самолюк Н. М. Соціальний пакет як інструмент підвищення ефективності діяльності підприємств. *Інноваційний розвиток та безпека підприємства в умовах неоіндустріального суспільства*: матеріали Міжнародної наук.-практ. конф. (м. Луцьк, 31 жовтня 2019 р.). Луцьк, 2019. С. 403–406.

219. Самолюк Н. М. Практика надання соціального пакету: аналіз його структури та поширеності на підприємствах. *Інноваційні засади управління людськими ресурсами: можливості, виклики, пріоритети досягнення соціально-економічної безпеки*: колективна монографія / за наук. ред. Г. Ю. Міщук. Рівне : НУВГП, 2020. С. 342–352.

220. Самолюк Н. М. Справедливий розподіл доходів як критерій забезпечення соціальної справедливості. *Сучасні інноваційно-інвестиційні механізми розвитку національної економіки в умовах євроінтеграції*: матеріали ІХ Міжнародній науково-практичній Інтернет-конференції (Полтава, 3 листопада 2022 р.). Полтава : Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка», 2022. С. 61–63.

221. Самолюк Н. М. Сутність і термінологічна репрезентація процесу регулювання розподілу доходів суб'єктів господарювання. *Наукова термінологія нового століття: теоретичні і прикладні виміри*: зб. матеріалів Міжнародної наукової конференції (м. Рівне, 15–16 вересня 2016 року). Рівне : НУВГП, 2016. С. 362–365.

222. Самолюк Н. М. Сутність та особливості колективно-договірного регулювання в Україні. *Актуальні проблеми теорії і практики менеджменту в контексті євроінтеграції*: зб. тез доповідей V Міжнародної наук.-практ. конференції (м. Рівне, 14 квітня 2016 р.). Рівне : НУВГП, 2016. С. 288–291.

223. Самолюк Н. М. Фактори розвитку соціального діалогу в Україні. *Соціоекономіка та менеджмент: стан, тенденції, управлінські рішення*: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. молодих вчених (м. Київ, 11 травня 2022 р.): у 2-х частинах. Київ : КНЕУ, 2022. Ч. 2. С. 188–191. URL: <http://ir.kneu.edu.ua/> (дата звернення: 20.08.2022).

224. Самолук Н. М. Цифровізація соціального діалогу: можливості та проблеми. *Сучасні тенденції економічного розвитку регіонів: теоретичні та прикладні аспекти* : матеріали V міжнародної наук.-практ. інтернет-конференції (м. Одеса, 12–13 травня 2022 р.). Одеса : ОДАБА, 2022. С. 45–48.

225. Самолук Н. М., Семчук Д. О. Гендерна асиметрія в оплаті праці як індикатор ефективного менеджменту. *Сучасні технології менеджменту* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Луцьк, 4 листопада 2019 р.). Луцьк, 2019. С. 262–264.

226. Самолук Н. М., Юрчик Г. М. Інвестування підприємств у розвиток персоналу: особливості, віддача та інструменти стимулювання. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2017. № 2. Том 1. С. 64–69.

227. Самолук Н. М., Юрчик Г. М. Оцінка ефективності моделі соціального діалогу в Україні у контексті концепції гідної праці. *Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки* : зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 25-26 квітня 2017 р.). К. : КНЕУ, 2017. С. 317–320.

228. Самолук Н. М., Юрчик Г. М. Плинність персоналу: індикатор кадрової безпеки підприємства. *Економіка та суспільство*. 2017. № 12. С. 500–508. URL: http://economyandsociety.in.ua/journal/12_ukr/84.pdf (дата звернення: 20.08.2022).

229. Самолук Н. М., Юрчик Г. М. Проблеми гендерної асиметрії на ринку праці України. *Соціально-трудові відносини: теорія і практика*. К. : КНЕУ, 2013. № 1 (5). С. 46–53. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2013_1_8 (дата звернення: 20.08.2022).

230. Самолук Н. М., Юрчик Г. М. Стан та проблеми колективно-договірного регулювання трудових відносин на локальному рівні. *Устойчивое развитие экономики: состояние, проблемы, перспективы* : сб. трудов XIII Международной научно-практической конференции (г. Пинск, 26 апреля 2019 г.). Пинск : ПолесГУ, 2019. С. 93–95.

231. Самолук Н. М., Юрчик Г. М. Трудові договірні відносини : навч. посіб. Рівне : НУВГП, 2018. 341 с.

232. Самолюк Н. М., Юрчик Г. М. Формування вартості робочої сили у контексті відповідності інтересам суб'єктів ринку праці. *Статистика України*. 2013. № 2 (61). С. 20–27.

233. Самолюк Н. Н. Особенности формирования расходов на рабочую силу в Украине и странах ЕС. *International Journal of New Economics and Social Sciences*. 2016. № 1 (3). С. 72–81.

234. Самолюк Н. Н. Экономические инструменты государственного регулирования распределения доходов субъектов хозяйствования. *International Journal of New Economics and Social Sciences*. 2015. № 2 (2). С. 227–240.

235. Самолюк Н. М. Самолюк Н.М. Соціальна справедливість як критерій соціальної безпеки держави. *Інноваційна модернізація економіки України в умовах євроінтеграційних процесів* : матеріали VII Міжнародної наук.-практ. інтернет-конференції (Кременчук, 15–16 листопада 2022 року). Кременчук, 2022. С. 390–392.

236. Сафонов В. В. Механізми реалізації регуляторної політики в системі розподілу доходів суб'єктів суспільно-економічних відносин. *Економіка: реалії часу*. 2014. № 3. С. 218–224. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/econrch_2014_3_34 (дата звернення: 20.05.2022).

237. Світова практика надання соціальних пакетів та перспективи її поширення в Україні. URL: http://www.biglib.com/book/79_Formyvannya_rinkovoi_ekonomiki/7670_SVITOV_A_PRAKTIKA_NADANNYA_SOCIALNIH_PAKETIV_TA_PERSPEKTIVI_P_POSHIRENNYA_V_YKRAINI (дата звернення: 18.04.2020).

238. Семюельсон П. А., Нордгауз В. Д. Мікроекономіка / пер. з англ. К. : Основи, 1998. 676 с.

239. Середньомісячна заробітна плата за статтю та видами економічної діяльності. *Державна служба статистики України* : вебсайт. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/gdn/smzp_zs/smzp_zs_ek/smzp_zs_ek_u.htm (дата звернення: 15.08.2022).

240. Скитяева И., Чернова Е. Социальный пакет: статья расходов или инструмент управления? *Управление компанией*. 2005. № 12. URL: <http://www.zhuk.net/archive/printyk.asp-aid=6166>

(дата звернення: 10.04.2020).

241. Слюсаренко В. Є. Податкова система та податкове навантаження як фактор тінізації економіки. *Вісник Ужгородського університету. Сер. Економіка*. 2014. Вип. 43. С. 152–157.

242. Соціальна політика і соціальна справедливість. URL: <http://studies.in.ua/socialna-polityka-derzhavy/3489-socialna-politika-socialna-spravedlivst.html> (дата звернення: 10.05.2022).

243. Соціальна справедливість: історія та сучасність. За матеріалами соціально-економічного департаменту апарату ФПУ. URL: <https://pon.org.ua/novyny/1115-socialna-spravedlivist-istoriya-i-suchasnist.html> (дата звернення: 15.06.2022).

244. Соціальне партнерство і державна політика: від теорії до практики демократизації державного управління : монографія / В. М. Мартиненка та ін. Х. : Вид-во ХарPI НАДУ «Магістр», 2009. 252 с.

245. Соціальні мережі як інструмент взаємовпливу влади та громадянського суспільства : монографія / О. С. Онищенко та ін. Київ, 2014. 260 с.

246. Сталий людський розвиток: забезпечення справедливості : національна доповідь / кер. авт. колективу Е. М. Лібанова ; Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. Умань : Візаві, 2012. 412 с.

247. Стан дотримання в Україні прав профспілок та організацій роботодавців відповідно до Конвенції Міжнародної організації праці № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію. URL: <https://www.rada.gov.ua/news/Novyny/164002.html> (дата звернення: 20.12.2021).

248. Степаненко С. В. Науково-теоретичне дослідження сутності поняття «механізм» в контексті управління організаційними змінами. *Вісник Волинського інституту економіки та менеджменту*. 2015. № 13. С. 275–287.

249. Стойка М. С. Сучасні погляди на розуміння концепції справедливості. *Форум права*. 2014. № 2. С. 416–422.

250. Структура сукупних ресурсів домогосподарств (1999–2021). *Державна служба статистики України* : вебсайт. URL:

<https://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 11.06. 2019).

251. Сумченко І. В. Філософські концепції справедливості: особливості інтерпретації. *Філософія та політологія в контексті сучасної культури*. 2012. Вип. 2(4). С. 212–218.

252. Сурмин Ю. Теория систем и системный анализ. К. : МАУП, 2003. 368 с.

253. Суторміна В. М., Федосов В. М., Андрущенко В. Л. Держава-податки-бізнес (Із світового досвіду регулювання ринкової економіки) : монографія. К. : Либідь, 1992. 328 с.

254. Територіальні органи НТСЕР. *Національна тристороння соціально-економічна рада* : вебсайт. URL: <http://www.ntser.gov.ua/content-org> (дата звернення: 19.07.2022).

255. Туган-Барановський М. І. Избранные сочинения : в 2-х т. Донецк : ДонГУЭТ, 2004. Основы политической экономии. Т. 1. 686 с.

256. Туган-Барановський М. І. Політична економія. К. : Наукова думка, 1994. 263 с.

257. Тур М. Г. Ідеї справедливості: імплікації легітимації. *Філософська думка*. 2005. № 4. С. 33–58.

258. Фатхутдинов Р. А. Инновационный менеджмент : учебник. 4-е изд. СПб. : Питер, 2003. 400 с.

259. Федорчак О. Класифікація механізмів державного управління. *Демократичне врядування* : науковий вісник. 2008. Вип. 1. URL: <https://science.lpnu.ua/uk/dg/vsi-vypusky/vypusk-1-2008/klasifikaciya-mehanizmv-derzhavnogo-upravlinnya> (дата звернення: 14.06.2020).

260. Фирсов М. В., Студенова Е. Г. Теория социальной работы : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2001. URL: https://stud.com.ua/38430/sotsiologiya/sotsialna_spravedlivist (дата звернення: 04.07.2019).

261. Фурье Ш. Новый промышленный и общественный мир или изобретение метода привлекательной и естественной индустрии организованной по сериям построенным на страстях : избр. сочинения / под общей ред. А. Дворцова ; пер. И. А. Шапиро. Москва : Гос. соц.-эконом. изд-во, 1939. Т. 2. 467 с.

262. Хайек Ф. Пагубная самонадеянность (Ошибки

соціалізму). М. : Новини, 1992. 304 с.

263. Холод Н. М. Досвід використання мінімальної заробітної плати у країнах з розвинутою та перехідною економікою. *Україна: аспекти праці*. 2008. № 7. С. 46–51.

264. Холод Н. М. Розподіл доходів та бідність у перехідних економіках : монографія. Львів : Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2009. 442 с.

265. Цилюрник С. В. Соціально-комунікативний діалог в соціальних мережах як елемент формування демократичних засад в українському суспільстві. *Міжнародний науковий форум: соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент* : зб. наук. праць. К. : ТОВ «НВП «Інтерсервіс», 2015. Вип. 19–20. С. 103–111.

266. Цимбалюк С. Дослідження природи та практики надання соціальних пакетів найманим працівникам. *Україна: аспекти праці*. 2013. № 7. С. 9–16.

267. Цимбалюк С. Компенсаційний пакет: сутність, структура, вимоги щодо формування. *Україна: аспекти праці*. 2011. № 1. С. 3–10.

268. Цимбалюк С. О. Соціальний пакет: сутність, природа та мотиваційна роль. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. К. : КНЕУ, 2011. № 1. С. 39–47.

269. Цимбалюк С. О. Формування ціни робочої сили в сучасній парадигмі розподільних відносин: теоретико-прикладні аспекти. *Економічний форум*. 2015. № 3. С. 447–456.

270. Циппеліус Р. Філософія права / пер. з нім. Є. М. Причепійта ін. К. : ТанDEM, 2000. 300 с.

271. Цілі сталого розвитку. 2015. *Global Compact Network Ukraine*. URL: <https://globalcompact.org.ua/pro-nas/tsili-stijkogo-rozvytku/> (дата звернення: 05.08.2020).

272. Ціннісна складова економічних орієнтацій та поведінки : наукова доповідь / за ред. Р. Я. Левіна. К., 2022. 152 с. URL: <http://ief.org.ua/wp-content/uploads/2022/08/Cinnisna-skladova-ekonomichnyh-orijentaciy.pdf> (дата звернення: 24.08.2022).

273. Черевко Х. Л. Теоретичні аспекти організаційно-економічного механізму управління діяльністю страхових компаній. URL: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/17266/1/10-57-65.pdf> (дата звернення: 02.01.2019).

274. Чечель О. М. Принципи та механізм державного регулювання економіки. *Вісник АМСУ. Сер. Державне управління.* 2013. № 2. С. 103–111. URL: <http://biblio.umsf.dp.ua/jspui/handle/123456789/388> (дата звернення: 22.01.2021).

275. Чуприна Л. Оперативна інформація в соціальних мережах: особливості обігу та використання бібліотеками. *Наукові праці Національної бібліотеки України ім. В. І. Вернадського.* 2012. Вип. 33. С. 507–523. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nrnbuimviv_2012_33_47. (дата звернення: 18.04.2020).

276. Чуприна Л. Соціальні мережі як інструмент реалізації громадських ініціатив. *Наукові праці Національної бібліотеки України ім. В. І. Вернадського.* 2015. Вип. 41. С. 54–68. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nrnbuimviv_2015_41_6. (дата звернення: 18.04.2020).

277. Шершньова З. Є. Стратегічне управління : підручник. 2-ге вид., перероб. і допов. К. : КНЕУ, 2004. 699 с.

278. Шмиголь Н. М. Аналіз методів формування доходів підприємства в ринковій економіці. *Держава та регіони. Сер. Економіка та підприємництво.* 2010. № 2. С. 233–236.

279. Шумна Л. П. Соціальна справедливість як один із основних принципів надання соціальних послуг. *Актуальні проблеми політики.* Одеса : Фенікс, 2012. Вип. 45. С. 37–42.

280. Эклунд К. Эффективная экономика. М. : Экономика, 1991. 349 с.

281. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под редакцией Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. М. : МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996. 623 с.

282. Юрчик Г. М., Самолюк Н. М. Доходи населення: теоретичний аспект, структурно-динамічні особливості формування в Україні. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Сер. Економічні науки.* 2022. Вип. 4(100). С. 222–240. URL: <https://visnyk.nuwm.edu.ua/index.php/econ/issue/archive> (дата звернення: 10.02.2023).

283. Юрчик Г. М., Самолюк Н. М. Оцінювання диференціації

доходів населення України з урахуванням їх тіньової компоненти. *Демографія та соціальна економіка*. 2016. № 3 (28). С. 133–144.

284. Юрчик Г. М., Самолюк Н. М. Теоретичні аспекти формування, розподілу та перерозподілу доданої вартості. *Економіка та суспільство*. 2018. № 14. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/14_ukr/6.pdf (дата звернення: 12.12.2020).

285. Ackerman B. Social justice in the liberal state. New Haven and London : Yale University Press, 1980. 392 p.

286. Al Mamun C. A., Hasan M. N. Factors affecting employee turnover and sound retention strategies in business organization: a conceptual view. *Problems and Perspectives in Management*. 2017. Vol. 15(1). P. 63–71.

287. Al-Tkhayneh K., Kot S., Shestak V. Motivation and demotivation factors affecting productivity in public sector. *Administratie si Management Public*. 2019. № 33. P. 77–102.

288. Ananeva I. Differentiation of wages according to complexity of labor. *Problems of Economics*. 1974. Vol. 16. P. 60–76.

289. Araújo S., Meneses M.-P. The effectiveness of social dialogue as an instrument to promote labour justice. *Comparative Report*. 2020. URL:

<https://ec.europa.eu/research/participants/documents/downloadPublic?documentIds=080166e5c0334675&appId=PPGMS> (дата звернення: 06.05.2021).

290. Barrick M. R., Thurgood G. R., Smith T. A., Courtright S. H. Collective organizational engagement: Linking motivational antecedents, strategic implementation, and firm performance. *Academy of Management journal*. 2015. Vol. 58(1). P. 111–135.

291. Barry B. A Treatise on social justice. *Justice as Impartiality*. Oxford : Clarendon Press, 1995. Vol. II. 315 p.

292. Bell D. The coming of post-industrial society. New York, 1973.

293. Berlin I. Two concepts of liberty, in four essays on liberty. Oxford : Oxford University Press, 1969. 209 p.

294. Bilan S., Mishchuk H, Samoliuk N., Ostasz G. Effectiveness of social dialogue in the system of sustainable economic development

factors. *VISION 2025: Education excellence and management of innovations through sustainable economic competitive advantage* : 34th IBIMA Conference: 13–14 November 2019. Madrid, Spain. P. 13303–13313.

295. Bilan Y., Mishchuk H., Samoliuk N. Digital skills of public servants: assessing the readiness for successful interaction in e-society. *Acta Polytechnica Hungarica*. 2023. Vol. 20, No. 3. URL: <http://acta.uni-obuda.hu/Issue132.html>

296. Bilan Y., Mishchuk H., Samoliuk N., Mishchuk V. Gender discrimination and its links with compensations and benefits practices in enterprises. *Entrepreneurial Business and Economics Review*. 2020. Vol. 8(3). P. 189–204. <https://doi.org/10.15678/EBER.2020.080311> (дата звернення: 12.12.2020).

297. Bilan Y., Mishchuk H., Samoliuk N., Yurchyk H. Impact of income distribution on social and economic well-being of the state. *Sustainability*. 2020. Vol. 12(1). P. 429. <https://doi.org/10.3390/su12010429> (дата звернення: 12.12.2020).

298. Blackburn R. M., Jarman J., Racko G. Understanding gender inequality in employment and retirement. *Contemporary Social Science*. 2016. Vol. 11(2–3). P. 238–252.

299. Brown C. Is there an institutional theory of distribution. *Journal of Economic Issues*. 2005. Vol. 39. No 4. P. 915–931.

300. Carretero S., Vuorikari R., Punie Y. The Digital Competence Framework for Citizens. *Publications Office of the European Union*. 2017. URL: <http://svwo.be/sites/default/files/DigComp%202.1.pdf> (дата звернення: 10.11.2021).

301. Cazes S., Khatiwada S., Malo M. Employment protection and collective bargaining: beyond the deregulation agenda. *International Labour Office, Employment Sector, Economic and Labour Market Analysis Department*. Geneva : ILO, 2012. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_191726.pdf (дата звернення: 18.01.2022).

302. Cochran W. G. Sampling techniques (3rd ed.). John Wiley & Sons. 1977.

303. Cohen Elie. Dictionnaire de gestion. Paris: La Decouverte,

2001.

304. Collins J. D., McMullen J. S., Reutzell C. R. Distributive justice, corruption, and entrepreneurial behaviour. *Small Business Economics*. 2016. Vol. 47. No. 4. P. 981–1006.

305. C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention. 1948. No 87. URL: <https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/freedomofassocandrighttoorganiseno87.pdf> (дата звернення: 08.10.2020).

306. C098 – Right to Organise and Collective Bargaining Convention. 1949. No 98. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C098 (дата звернення: 08.10.2020).

307. Comparison of the Tax Burden on Labor in the OECD. URL: <https://taxfoundation.org/publications/comparison-tax-burden-labor-oecd/#Burden> (дата звернення: 10.07.2021).

308. Consumption Tax Trends 2020: VAT/GST and excise rates, trends and policy issues. OECD Publishing, Paris. 2020. URL: <https://doi.org/10.1787/152def2d-en> (дата звернення: 10.07.2021).

309. Cook K. S., Hegtvedt K. A. Distributive justice, equity, and equality. *Annual review of sociology*. 1983. Vol. 9. No. 1. P. 217–241.

310. Cressey P., Kelleher M. Social partnership and human resource development. Dublin, 1999.

311. Corporate Tax Rates around the World 2020. *Tax Foundation*. URL: <https://taxfoundation.org/corporate-tax-rates-around-the-world-2020/#Rates> (дата звернення: 10.07.2021).

312. Danylevych N., Poplavska O. Social responsibility and social partnership in the 4th industrial revolution context: case of Ukraine. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*. 2020. 135 p. URL: <https://doi.org/10.5209/reve.69185> (дата звернення: 14.10.2021).

313. Davidson John. The Bargain Theory of Wages. *The Economic Journal*. 1899. Vol. 9. No. 34. P. 229–232.

314. Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual. *International Labour Organization*. 2013. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf (дата звернення: 03.05.2018).

315. Declaration on social justice for a fair globalization. *International Labour Organization*. 2008. URL: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099766/lang--en/index.htm (дата звернення: 18.01.2018).

316. De Prins P., Stuer D., Gielens T. Revitalizing social dialogue in the workplace: the impact of a cooperative industrial relations climate and sustainable HR practices on reducing employee harm. *The International Journal of Human Resource Management*. 2018. P. 1–21. DOI: 10.1080/09585192.2017.1423098

317. Diržytė A., Rakauskienė O. G., Servetkienė V. Evaluation of resilience impact on socio-economic inequality. *Entrepreneurship and sustainability issues*. 2017. Vol. 4. No. 4. P. 489–500.

318. Dworkin R. Liberalism. Matter of principle. Harvard Univ. Press, London, 1985.

319. Dworkin R. Sovereign Virtue : the theory and practice of equality. London : Harvard University Press, 2000. 511 p.

320. Dworkin R. Taking Rights Seriously. London : Duckworth, 1977. 187 p.

321. Eckhoff T. Justice: its determinants in social interaction. Rotterdam : Rotterdam Press. 1974.

322. Employment and Social Developments in Europe 2018. Luxembourg : Publications Office of the European Union. 280 p. URL:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9150> (дата звернення: 10.06.2021).

323. Europe 2020: Strategy for smart, suitable and inclusive growth. Brussels: European Commission. 2010. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF> (дата звернення: 08.10.2020).

324. Friedman M. A theoretical framework for monetary analysis. *Journal of Political Economy*. 1970. Vol. 78(2). P. 193–238.

325. Friedman M. Capitalism and Freedom. Chicago: The University of Chicago Press, 2006. 240 p.

326. GDP and main components. 2020. *Eurostat*. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/NAMA_10_GDP_custom_3334845/default/table?lang=en (дата звернення: 01.05.2022).

327. Gender equality and response to domestic violence in the private sector of Ukraine: Call for Action. *UNFPA Ukraine*. 2019. URL: <https://ukraine.unfpa.org/en/BADV2019eng> (дата звернення: 06.04.2020).

328. Gender pay gap. *Eurostat*. URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_gr_gpgr2\\$DV_595/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_gr_gpgr2$DV_595/default/table?lang=en) (дата звернення: 10.05.2020).

329. Gini coefficient of equivalised disposable income. *Eurostat*. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tessi190/default/table> (дата звернення: 09.02.2022).

330. Gini index (Ukraine). *World Bank*. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SI.POV.GINI> (дата звернення: 12.06.2022).

331. Global Competitiveness Report 2016-2017. *World Economic Forum*. URL: <https://www3.weforum.org/docs/GCR2017-2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2017%E2%80%932018.pdf> (дата звернення: 10.08.2018).

332. Global Competitiveness Report 2017-2018. *World Economic Forum*. URL: <https://www3.weforum.org/docs/GCR2017-2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2017%E2%80%932018.pdf> (дата звернення: 10.08.2018).

333. Global Competitiveness Report 2019. *World Economic Forum*. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf (дата звернення: 12.06.2022).

334. Global Rights Index 2021. *International Trade Union Confederation*. URL: https://files.mutualcdn.com/ituc/files/ITUC_GlobalRightsIndex_2021_EN_Final.pdf (дата звернення: 19.08.2022).

335. GNI (gross national income) per capita in PPS. *Eurostat*. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/nama_10_pp/default/table?lang=en (дата звернення: 09.02.2022).

336. Grimshaw D., Hayter S. Employment Relations and Economic Performance. *Comparative Employment Relations in the Global Economy*. 2nd ed. / ed. by C. Frege and J. Kelly. London :

Routledge, 2020. P. 139–168.

337. Grimshaw D., Koukiadaki A., Tavora I. Social dialogue and economic performance. What matters for business. A review. ILO : Brussel. 2017. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_571914.pdf. (дата звернення: 22.05.2018).

338. Hamel M. C. Compensation guid. A manual on compensation practice and theory. 2008. March. 71 p. URL: http://www.onestep.ca/Resources/OneStep_Compensation_v6.pdf. (дата звернення: 18.10.2020).

339. Hayek F. A. The mirage of social justice first published. *Low, Legislation and Liberty*. London, 1978. Vol. 2. 210 p.

340. Hellmann T., Pia Schmidt P., Heller S. M. Social justice in the EU and OECD. Index Report 2019. URL: <https://www.politico.eu/wp-content/uploads/2019/12/Social-Justice-Index-2019.pdf> (дата звернення: 02.08.2022).

341. Hospers J. The libertarian manifesto. *Morality in Practice*. 2003. P. 21–27.

342. Human Development Report 2016. *United Nations Development Programme*. URL: <https://hdr.undp.org/system/files/documents//2016humandevlopmentreportpdf.pdf> (дата звернення: 10.08.2018).

343. Human Development Report 2020. *United Nations Development Programme*. URL: <https://hdr.undp.org/system/files/documents//hdr2020pdf.pdf> (дата звернення: 12.06.2022).

344. Index of Economic Freedom (2016). *Heritage Foundation*. URL: http://www.heritage.org/index/pdf/2016/book/index_2016.pdf (дата звернення: 10.08.2018).

345. Index of Economic Freedom (2018). *Heritage Foundation*. URL: <https://www.heritage.org/index/pdf/2018/book/highlights.pdf> (дата звернення: 11.04.2019).

346. Index of Economic Freedom (2019). *Heritage Foundation*. URL: https://www.heritage.org/index/pdf/2019/book/index_2019.pdf (дата звернення: 12.06.2022).

347. Indicators for social dialogue and tripartism. *International*

Labour Organization. 2017. URL: https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/s-dialogue-tripartism/WCMS_560731/lang--en/index.htm (дата звернення: 10.02.2018).

348. Inglehart R. *Human Beliefs and Values: A Cross-cultural Sourcebook based on the 1999–2002. Values Surveys*. Mexico, DF : Siglo Veintiuno. 223 p.

349. Jaworski C., Ravichandran S., Karpinski A. C., Singh S. The effects of training satisfaction, employee benefits, and incentives on part-time employees' commitment. *International Journal of Hospitality Management*. 2018. № 74. P. 1–12.

350. Keynes J. M. *The general theory of employment, interest, and money*. Macmillan Cambridge University Press, 1936.

351. Knies E., Leisink P., Van De Schoot R. People management: developing and testing a measurement scale. *The International Journal of Human Resource Management*. 2020. Vol. 31(6). P. 705–737.

352. Kruskal W. H. Ordinal measures of association. *Journal of the American Statistical Association*. Vol. 53 (284). P. 814–861.

353. Labour costs annual data. *Eurostat*. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TPS00173/default/table?lang=en&category=labour.lc.lcan> (дата звернення: 18.04.2022).

354. Laundon M., Cathcart A., McDonald P. Just benefits? Employee benefits and organisational justice. *Employee Relations*. 2019. Vol. 41(4). P. 708–723. URL: <https://doi.org/10.1108/ER-11-2017-0285> (дата звернення: 12.06.2022).

355. Leventhal G. S. What should be done with equity theory? In *Social exchange*. Springer US, 1980. P. 27–55.

356. Lévesque C., Hennebert M. A., Murray G., Bourque R. Corporate social responsibility and worker rights: Institutionalizing social dialogue through international framework agreements. *Journal of Business Ethics*. 2018. Vol. 153(1). P. 215–230.

357. Lutchyn N., Hrynkevych O. Life quality and a factor of education in the focus of regional population survey in Ukraine. *Регіональна економіка*. 2018. № 1. С. 121–129.

358. Macintyre A. *Whose Justice? Which Rationality?* Notre Dame : University of Notre Dame Press, 1988. 411 p.

359. Miller D. Principles of Social Justice. Cambridge, MA. : Harvard University Press, 1999.

360. Migration and migrant population statistics. *Eurostat*. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migration_and_migrant_population_statistics (дата звернення: 20.04.2022).

361. Mishchuk H., Samoliuk N., Bilan Y. Measuring social justice in the light of effectiveness of public distributive policy. *Administration & Public Management Review*. 2019. Issue 32. P. 63–76. URL: <https://doi.org/10.24818/amp/2019.32-05> (дата звернення: 10.04.2022).

362. Mishchuk H., Samoliuk N., Bilan Y., Streimikiene D. Income inequality and its consequences within the framework of social justice. *Problems of Sustainable Development Journal*. 2018. Vol. 13 (2). P. 131–138. URL: <https://ekorozwoj.pollub.pl/index.php/number-1322018/income-inequality-and-its-consequences-within-the-framework-of-social-justice/> (дата звернення: 22.05.2020).

363. Mishchuk H., Samoliuk N., Yurchyk H. Decent work : evaluation and ensuring in human capital management : monograph. Szczecin : Centre of Sociological Research, 2021. 140 p.

364. Mishchuk H., Samoliuk N., Yurchyk H. Social protection and remuneration as features of decent work in SMEs. *Przedsiębiorstwa wobec współczesnych realiów rynkowych / redakcja naukowa : I. Przychocka, M. Byczkowska, A. Majzel*. Warszawa : Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, 2019. P. 9–25.

365. Monthly minimum wages. *Eurostat*. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_mw_cur/default/table?lang=en (дата звернення: 22.07.2022).

366. National systems of social dialogue in the EU. *UEAPME*. 2003. URL: <https://www.eesc.europa.eu/en/links/ueapme-1> (дата звернення: 11.07.2020).

367. National tripartite social dialogue: an ILO guide for improved governance. Geneva : ILO, 2013. 282 p. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_231193.pdf (дата звернення: 16.07.2022).

368. New resources for tripartite dialogue in Romania. *EEA and*

Norway Grants. URL: <https://eeagrants.org/archive/2009-2014/projects/IN22-0029> (дата звернення: 21.05.2021).

369. Nielsen K., Pedersen O. K. From the mixed economy to the negotiated economy: The Scandinavian countries. In Coughlin, R. M. (eds.), *Morality, Rationality, and Efficiency, New Perspectives on Socio-Economics*. M. E. Sharpe, New York, 1991. P. 145–165.

370. Nozick R. *Anarchy, State and Utopia*. New York : Basic Books, 1974.

371. Obradovic D. Prospects for corporatist decision-making in the European union: The social policy agreement. *Journal of European Public Policy*. 1995. 2:2. P. 261–283. DOI: 10.1080/13501769508406985

372. Oxford Dictionary. Definition of value added. URL: <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/value-added> (дата звернення: 13.02.2018).

373. Palma J. G. Homogeneous middles vs. heterogeneous tails, and the end of the ‘Inverted-U’: the share of the rich is what it’s all about. *Cambridge Working Papers in Economics*. 2011. URL: www.econ.cam.ac.uk/dae/repec/cam/pdf/cwpe1111.pdf (дата звернення: 18.05.2018).

374. Pankova O., Kasperovych O., Ishchenko O. Providing constructive interaction of subjects of labor relations based on social dialogue and social responsibility. *Social and labour relations: theory and practice*. 2019. Vol. 9(1). P. 14–26.

375. Patiar A., Wang Y. Managers' leadership, compensation and benefits, and departments' performance: Evidence from upscale hotels in Australia. *Journal of Hospitality and Tourism Management*. 2020. No 42. P. 29–39. URL: https://e-tarjome.com/storage/panel/fileuploads/2019-12-16/1576484916_gh73.pdf (дата звернення: 12.01.2021).

376. Programme agreement signed for the Social Dialogue – Decent Work programme. *EEA and Norway Grants*. URL: <https://eeagrants.org/news/programme-agreement-signed-social-dialogue-decent-work-programme> (дата звернення: 21.05.2021).

377. Prosser T. J., Perin E. European tripartism: chimera or reality? The ‘new phase’ of the European social dialogue in the light of tripartite theory and practice. *Business History*. 2015. Vol. 57(3).

P. 376–397.

378. Protection of workers' claims (employer's insolvency). Convention, 1992 (No. 173). *International Labour Organization*. URL:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312318 (дата звернення: 12.06.2022).

379. Quesnay F. The 'Third edition' of the tableau economique: facsimile reproduction and english translation. In *Green Accounting*. Routledge. 2018. P. 3–29.

380. Randstad Employer Brand Research Global Report 2020. URL:

https://cdn2.hubspot.net/hubfs/481927/REBR%202020/Global_report_2020_final.pdf (дата звернення: 12.12.2021).

381. Randstad Employer Brand Research Global Report 2021. URL:

<https://workforceinsights.randstad.com/hubfs/REBR%202021/Randstad-Employer-Brand-Research-Global-Report-2021.pdf> (дата звернення: 12.12.2021).

382. Randstad Employer Brand Research, Ukraine 2020 Results. URL: <https://workforceinsights.randstad.com/randstad-employer-brand-research-country-report-ukraine-2020> (дата звернення: 12.12.2021).

383. Randstad Employer Brand Research, Ukraine 2021 Results. URL:

https://ancor.ru/upload/rebr/REBR_Ukraine_2021_report_eng.pdf (дата звернення: 12.12.2021).

384. Rasool S. F., Samma M., Wang, M., Zhao Y., Zhang Y. How human resource management practices translate into sustainable organizational performance: the mediating role of product, process and knowledge innovation. *Psychology Research and Behavior Management*. 2019. No 12. P. 1009–1025. URL: <https://doi.org/10.2147/PRBM.S204662> (дата звернення: 15.08.2020).

385. Rawls J.A. Theory of Justice. Cambridge, Mass. : The Belknap Press of Harvard University Press, 1971. 607 p.

386. Regalia I., Regini M. Trade unions and employment relations in Italy during the economic crisis. *South European Society and Politics*. 2018. Vol. 23(1). P. 63–79.

387. Relazione sui rischi di violazione nell'UE e particolarmente in Italia. Della libertà di espressione ed informazione (articolo 11, paragrafo 2 della Carta dei diritti fondamentali). *Parlamento Europeo*. 5 aprile 2013. URL: <https://www.europarl.europa.eu/portal/it> (дата звернення: 10.04.2018).

388. Resolution adopted by the General Assembly No 62/10. World Day of Social Justice. *UN General Assembly*. 2007. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N07/464/37/PDF/N0746437.pdf?OpenElement> (дата звернення: 02.08.2019).

389. Resolution on tackling new digital challenges to the world of labour, in particular crowdwork. *ETUC*. 2017. URL: <https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-tackling-new-digital-challenges-world-labour-particular-crowdwork> (дата звернення: 29.01.2021).

390. Ricardo D. On the principles of political economy and taxation (1817). Kessinger Publishing. 2009.

391. Rogers S., Marcotte S. Communicating total rewards. How-To Series for the HR Professional. 3rd ed. WorldatWork Press, 2010. 66 p.

392. Sadova U., Hrynkevych O., Pasyeka S. Evaluating working life quality in Ukraine in terms of business responsibility. *Annales Universitatis Mariae Curie-Sklodowska. Sectio H (Oeconomia)*. 2014. Vol. 48 (4). P. 209–222.

393. Samoliuk N., Bilan Y., Mishchuk H. Vocational training costs and economic benefits: exploring the interactions. *Journal of Business Economics and Management*. 2021. Vol. 22(6). P. 1476–1491. URL: <https://doi.org/10.3846/jbem.2021.15571> (дата звернення: 10.06.2022).

394. Samoliuk N., Bilan S. Availability of professional development programs and their links with economic success of enterprises. *New Trends and Best Practices in Socioeconomic Research : III International Scientific Conference SER 2020*. Igalo, September 17th–19th, 2020. P. 56.

395. Samoliuk N., Nakonieczny J. Decent pay: opportunities for improvement in the policy of compensation and remuneration at enterprises. *International scientific conference economics, management, finance and social attributes of economic system* (EMFSA 2021). Pula (July, 7–10, 2021). P. 34. URL: [https://www.csr-pub.eu/files/Proceedings%20of%20abstract-Pula-2021%20\(1\).pdf](https://www.csr-pub.eu/files/Proceedings%20of%20abstract-Pula-2021%20(1).pdf) (дата звернення: 10.12.2021).

396. Samoliuk N., Sochacka M. Prospects for digitization of social dialogue to ensure the effectiveness of communications in the social and labour sphere. *International scientific conference economics, management, finance and social attributes of economic system* (EMFSA 2022). Pula (July, 7–10, 2022). P. 53. URL: <https://www.csr-pub.eu/files/Proceedings%20of%20abstract-EMFSA-2022.pdf> (дата звернення: 01.09.2022).

397. Sandel M. *Liberalism and the limits of justice*. Cambridge : Cambridge University Press, 1998. 231 p.

398. Sen A. *The Idea of Justice*. Cambridge (Mass). The Belknap Press of Harvard University, 2009. 468 p.

399. Smith A. *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*: London : printed for W. Strahan; and T. Cadell. 1776. Vol. 1. 620 p.

400. Social dialogue and tripartism. ILO, Geneva. 2018. 68 p. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_624015.pdf (дата звернення: 11.02.2018).

401. Social Dialogue Report 2022: Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery. *International Labour Organization*. URL: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_842807/lang-en/index.htm (дата звернення: 11.01.2022).

402. Social partners going digital: Using digital tools and adapting social dialogue processes. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2021. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/social-partners-going-digital-using-digital-tools-and-adapting-social-dialogue-processes> (дата звернення: 14.04.2022).

403. Statistics on labour productivity. *ILOSTAT*. URL:

<https://ilostat.ilo.org/topics/labour-productivity/> (дата звернення: 11.04.2022).

404. Stiglitz J. E. *Economics of the public sector*. 3rd ed. New York : W. W. Norton & Company, 2020. 823 p. URL: <http://www.library.fa.ru/files/Stiglitz-economics.pdf> (дата звернення: 01.03.2018).

405. Stiglitz J. E. Macroeconomic fluctuations, inequality, and human development. *Journal of Human Development and Capabilities*. 2012. Vol. 13 No. 1. P. 31–58.

406. Stiglitz J. E. *The Roaring nineties: seeds of destruction* hardcover. London : Penguin, 2003. 389 p.

407. Tait A. A. *Value Added Tax*. Wash. : International Monetary Fund, 1998. 228 p.

408. *Taxing Wages* 2021. OECD. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/164df2a1-en/index.html?itemId=/content/component/164df2a1-en> (дата звернення: 01.08.2021).

409. Taylor Ch. Cross-Purposes : The liberal-communitarian debate. *Liberalism and moral life*. Cambridge : Harvard Univ. Press, 1991. P. 159–182.

410. The working poor or how a job is no guarantee of decent living conditions. 2019. *International Labour Organization : ILOSTAT*. URL: <https://ilostat.ilo.org/the-working-poor-or-how-a-job-is-no-guarantee-of-decent-living-conditions/> (дата звернення: 18.03.2021).

411. Tomaszewicz Ł., Trębska J. The role of general government in the income redistribution in the Polish economy. *Journal of International Studies*. 2015. Vol. 8. No.2. P. 83–100.

412. Turner P. Why Is Employee Engagement Important? *Employee Engagement in Contemporary Organizations*. 2019. P. 57–84. URL: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-36387-1_3 (дата звернення: 11.07.2020).

413. Universal declaration of human rights. *UN General Assembly*. 1948. URL: <http://www.jus.uio.no/lm/un.universal.declaration.of.human.rights.1948/portrait.a4.pdf> (дата звернення: 05.06.2018).

414. Vecernik J. Social-economic aspects of wage differentiation.

Politicka Ekonomie. 1985. № 33. P. 1307–1315.

415. Vinichenko M. V., Rybakova M. V., Malyshev M. A., Bondaletova N. F., Chizhankova I. V. Improving the efficiency of the negotiation process in the social partnership system. *Entrepreneurship and Sustainability*. 2019. Vol. 7(1). P. 92–104.

416. Walker Francis Amasa. The wages question: A treatise on wages and the wages class. London : Macmillan, 1888. URL: <https://oll.libertyfund.org/title/walker-the-wages-question-a-treatise-on-wages-and-the-wages-class> (дата звернення: 02.10.2020).

417. Walton R. E., McKersie R. B. A Behavioral theory of labor negotiations. New York : McGraw-Hill, 1965.

418. Walzer M. Spheres of Justice : A defense of pluralism and equality. New York : Basic Books, 1983. 346 p.

419. Why diversity matters. *McKinsey & Company*. 2015. URL: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters> (дата звернення: 18.06.2021).

420. Yu S., Liu C. E., Ren H. Y. X. Y. J. Work-related identity discrepancy and employee turnover intention: The mediation effect of job satisfaction. *International Journal of Business and Social Science*. 2019. Vol. 10(11). P. 30–37. URL: https://ijbssnet.com/journals/Vol_10_No_11_November_2019/5.pdf (дата звернення: 22.04.2020).

Визначення доданої вартості (ДВ) у різних літературних джерелах [284]

Підхід	Сутність	Посилання
1	2	3
Словники та енциклопедії		
Оксфордський словник	ДВ – це сума, на яку збільшується вартість продукту на кожному етапі його виробництва, за винятком початкових витрат.	[372]
Вікіпедія: вільна енциклопедія	ДВ – це вартість, яка додається в процесі виробництва товарів до вартості сировини, матеріалів, палива на кожній стадії руху товарів від виробника до споживача.	[28]
Енциклопедія сучасної України	ДВ – вартість, створена протягом певного періоду безпосередньо суб'єктом господарювання. Становить різницю між вартістю продукції фірми та вартістю ресурсів, куплених у ін. фірм.	[71]
Законодавчо-інституційний підхід		
Торгово-промислова палата України	ДВ – частка у вартості декларованих товарів, яка визначається різницею між вартістю декларованої продукції та вартістю використовуваних у її виробництві імпортованих сировини і матеріалів.	-
КВЕД	Валова ДВ – це вартість валової виробленої продукції за відрахуванням вартості витрат на сировину та матеріали, а також інших витрат проміжного споживання.	[135]
Державна служба статистики	ДВ – утворені первинні доходи, отримані в результаті безпосередньої участі у процесі виробництва.	-
Авторські підходи вітчизняних науковців		
Ю. Мороз	ДВ – інтегрований показник участі підприємства у формуванні доходів працівників, соціального забезпечення населення, бюджету держави, їх готовності до поповнення запасів активів та розширеної діяльності.	[131]
В. Шершньова	ДВ – вартість, додана до вартості сировини та матеріалів, закуплених для виробництва готового продукту, визначає результат діяльності всієї фірми.	[277]
Н. Шмиголь	ДВ – різниця між вартістю виготовлених благ і послуг та вартістю благ і послуг, використаних у процесі їх виробництва. До складу ДВ відносять витрати на оплату праці та прибуток.	[278]

продовження додатка А

1	2	3
Ж. Нестеренко, Т. Афанасьева	ДВ – приріст ринкової вартості підприємства, що створений на основі ефективного використання менеджментом підприємства коштів акціонерів.	[138]
С. Мочерний	ДВ – реальний внесок певного підприємства у створення конкретного товару або послуги, що вимірюється як різниця між ринковою ціною обсягів продукції, створеною на такому підприємстві, і вартістю спожитих предметів праці, куплених у постачальників.	[65]
А. Зайцева	ДВ – різниця між вартістю придбаних у постачальників і спожитих у виробництві сировини, матеріалів, послуг, що кількісно розраховується як сума операційного прибутку, амортизаційних відрахувань, заробітної плати й соціальних платежів.	[77]
В. Суторміна	Поняття ДВ у теоретичному плані спирається на вчення про суб'єктивну вартість, яке не визначає різниці між матеріальними та нематеріальними благами, між продуктивною та непродуктивною працею, оперуючи загальними поняттями корисностей та споживчих вартостей.	[253]
<i>Авторські підходи зарубіжних науковців</i>		
П. Семюельсон	ДВ – різниця між вартістю вироблених товарів і вартістю матеріалів і сировини, що використані у виробництві.	[238]
Д. Дадалко	ДВ – вартість, яку, наприклад виробник у переробній промисловості, підприємець у сфері розподілу, агент реклами, перукар, фермер та ін. додають до вартості сировини, матеріалів або до вартості тих товарів і продуктів, які вони придбали для створення нового виробу або послуги.	[51]
А. Тайт	ДВ – це вартість, яку прирощують до вартості власної сировини й матеріалів або купують (крім праці) перед тим, як реалізувати нову або поліпшену продукцію чи послугу.	[407]
К. Еклунд	ДВ – це те, що підприємство виплачує у вигляді відшкодування (оплата праці, прибуток, відсоток) тим, хто працює на підприємстві, тим, хто володіє підприємством, і тим, хто вкладає свій капітал у підприємство (кредиторам, інвесторам)	[280]
Е. Коен	ДВ – це база розподілу між юридично причетними до її створення особами: найманими працівниками, зовнішніми орендодавцями фінансових ресурсів, державою, та власниками підприємств	[303]

Теоретичні концепції розподілу доходів

Теоретична концепція	Основоположники
1	2
<p>Теорія розподілу фізіократів Суспільство ділиться на три класи: 1) виробничий / продуктивний клас, до нього належать фермери, селяни; 2) клас земельних власників (феодалів); 3) непродуктивний / безплідний клас – усі, хто не займається працею у сільському господарстві (ремісники, купці, банкіри, лихварі та ін.). Розподіл доходів здійснюється між цими трьома класами</p>	<p>Ф. Кене, В. Мірабо, А. Тюро</p>
<p>Теорія мінімуму засобів існування / прожиткового мінімуму Основою заробітної плати найманого працівника є вартість засобів існування, потрібних для підтримання його працездатності. Зарплату треба знижувати заради зростання прибутку та забезпечення нагромадження й підвищення конкурентоспроможності продукції на закордонних ринках.</p>	<p>У. Петті</p>
<p>Теорія розподілу доходів А. Сміта Увесь продукт праці повинен належати безпосередньому виробникові. Однак за умов розвиненого ринкового господарства частина створеної працівниками вартості перерозподіляється на користь землевласників (рента) та підприємців (прибуток), являючись привласненням їх неоплаченої праці. Вчений визначає «нормальний» рівень заробітної плати кількістю засобів існування працівника та його сім'ї. Нормальний рівень заробітної плати підтримується стихійним ринковим механізмом і залежить від попиту і пропозиції на ринку праці.</p>	<p>А. Сміт</p>
<p>«Природний» закон розподілу доходу Вирішальне значення у функціональному розподілі відіграє ціна хліба (як основа вартості споживчого кошика), яка визначає сукупну вартість засобів існування працівників, а отже, і зарплату. Дохід капіталіста залишається як залишок сукупного доходу після вирахування ренти, величина якої визначається природними якістьми ґрунту, і заробітної плати, яка повинна підтримуватися на рівні, що забезпечує підтримання працездатності. Тенденцію до падіння заробітної плати можна зупинити, запровадивши контроль заробітної плати з боку держави.</p>	<p>Д. Рікардо</p>

1	2
<p align="center">Теорія трьох факторів виробництва</p> <p>У процесі виробництва беруть участь три фактори: праця, земля і капітал. Кожний з цих факторів «створює» свою частку цінності продукту (багатства), який розподіляється у формі доходів: наймані працівники (носії праці) одержують заробітну плату, капіталісти (власники капіталу) – відсоток, земельні власники – ренту, підприємці – підприємницький дохід, за «діяльність, талант, дух порядку і керівництво». Дохід на капітал (прибуток), Сей розділив між власниками капіталу і підприємцями (керівниками виробництва) на відсоток і підприємницький дохід. При цьому в центрі механізму розподілу доходів стоїть підприємець.</p>	<p align="center">Ж .Б. Сей</p>
<p align="center">Теорія послуг</p> <p>Ринкова економіка забезпечує гармонійне та взаємовигідне співробітництво класів, які надають послуги один одному та отримують частку сукупного продукту пропорційну кількості наданих послуг. Відстоював принцип «laissez faire» (невтручання).</p>	<p align="center">Ф. Бастіа</p>
<p align="center">«Виробнича» теорія / Теорію гармонії класових інтересів</p> <p>Головним фактором, який визначає розмір заробітної плати, є рівень продуктивності праці. Зі зростанням продуктивності праці витрати на виробництво зменшуються, що відповідно зумовлює зменшення частки засобів виробництва у вартості продукту, а отже, й частки капіталу і відсотку на нього як винагороди капіталістові за вкладений капітал. Відповідно зростає цінність праці та її частки в продукті. З прискоренням технічного прогресу капіталістичного виробництва частка працівників (заробітна плата) зростає і абсолютно, і відносно, а частка капіталістів (прибуток) – абсолютно зростає, але відносно зменшується. Звідси виникає гармонія їх інтересів у виробництві, оскільки з розвитком капіталізму становище працівників покращується швидше, ніж зростають доходи капіталістів.</p>	<p align="center">Г. Ч. Кері</p>
<p align="center">Теорія «утримання»</p> <p>Праця є пожертвою працівників, які витрачають свій час і зусилля, утримуючись від дозвілля і спокою. Підприємці заради виробництва жертвують своїм добробутом, утримуються у використанні коштів на особисте споживання. Саме пожертви праці та капіталу дають право працівникам та підприємцям на отримання відповідної винагороди: зарплати і прибутку.</p>	<p align="center">В. Н. Сеніор</p>

1	2
<p>Мальтузіанська теорія заробітної плати Рівень заробітної плати визначається мінімальною вартістю засобів існування працівника. Лише мінімальний рівень заробітної плати може забезпечити найоптимальнішу пропорцію між зростанням населення і збільшенням виробництва предметів споживання.</p>	<p>Т. Мальтус</p>
<p>Теорія трудового доходу підприємств Підприємці, як і працівники, виконують соціально-необхідні функції і за свою працю отримують справедливий винагороду – прибуток, який являючись трудовим доходом, є лише іншою назвою зарплати.</p> <p>Теорія «фонду заробітної плати» Капітал витрачений на купівлю робочої сили є постійною величиною. Якщо від загальної суми капіталу відняти частку, що припадає на матеріали, обладнання та інші засоби, то залишок буде тим «фондом», з якого виплачуватиметься зарплата.</p>	<p>Дж. Мілль</p>
<p>Марксистська теорія розподілу доходів Лише праця створює національний дохід, а всі інші фактори виробництва беруть участь у привласненні того, що створили наймані працівники. Прибуток власника оцінюється як результат експлуатації робочої сили. Особливе місце відводиться ролі держави в регулюванні суспільних відносин.</p>	<p>К. Маркс, К. Каутський</p>
<p>Теорія граничної продуктивності факторів виробництва Кожен вид ресурсу винагороджується певним видом доходу: земля – рентою; капітал (інвестиційні ресурси) – відсотком; праця – заробітною платою; здатність до підприємництва – підприємницьким доходом, нижньою межею якого є нормальний прибуток. Величина кожного виду доходу визначається граничним внеском кожного з факторів у валовий дохід фірми. При цьому, заробітна плата працівника, мусить бути меншою ніж створювана ним вартість, тому що працівник, отримуючи зарплату, може одразу придбати собі «матеріальні блага», а підприємець мусить нагромаджувати капітал для виробництва «благ майбутнього», що потребує від нього «утримання».</p>	<p>Й. Тюнєн, Дж. Б. Кларк, К. Менгер, Ф. Візер, Е. Бем- Баверк</p>
<p>Теорія ціни та факторів ціноутворення Кожен із факторів виробництва має ціну попиту, яка встановлюється його граничною продуктивністю, і ціну пропозиції, яка визначається його граничними витратами. Величина заробітної плати, відсотка і ренти є рівноважною ціною факторів (праці, капіталу, землі).</p>	<p>А. Маршал</p>

1	2
<p align="center">Закон розподілу доходів Парето</p> <p>Залежність між величиною доходу і кількістю його отримувачів, заснована на розподілі здібностей людей. Максимум добробуту досягається при оптимальному розміщенні ресурсів, коли будь-який їх перерозподіл не збільшує корисності в суспільстві</p>	<p align="center">В. Парето</p>
<p align="center">Теорія розподілу доходів Кейнса</p> <p>Розподіл доходів потребує державного регулювання. Зрівняльного розподілу доходів бути не може, адже є певні соціальні й психологічні виправдання нерівності доходів і багатства</p>	<p align="center">Дж. М. Кейнс</p>
<p align="center">Теорія розподілу Фур'є</p> <p>Розподіл здійснюється відповідно до внеску кожного, кожен отримує свою частку на зразок того, як це робиться в акціонерному товаристві. Розмір доходів визначатиметься не лише часткою майна індивіда у спільній власності, а й кількістю витраченої ним праці, його здібностями й талантом. У Фур'є розподіл доходу відбувається між працею, капіталом і талантом у співвідношенні 5:4:3 (відповідно до часток праці, капіталу й таланту у виробництві)</p>	<p align="center">Ш. Фур'є</p>
<p align="center">Монетаристська теорія зарплати Фрідмана</p> <p>Рівень заробітної плати взагалі не підлягає державному регулюванню, її розмір має встановлювати ринок залежно від кон'юнктури. Відтак необхідно скасувати закони про мінімальну заробітну плату і заборонити профспілкам втручатися в процес її формування. У періоди криз відбуватиметься скорочення заробітної плати, що у поєднанні зі зростанням безробіття сприятиме зниженню цін і стимулюватиме вихід із кризи.</p>	<p align="center">М. Фрідмен</p>
<p align="center">Теорія залишкових вимог</p> <p>Є чотири фактори виробництва: земля, праця, капітал та підприємництво. За словами Уокера, заробітна плата – це залишок, що лишився після сплати внеску трьох інших факторів виробництва. Тобто працівник являється залишковим позивачем. Ця теорія допускає можливість збільшення заробітної плати за рахунок більшої ефективності працівників.</p>	<p align="center">Ф. А. Уолкер</p>
<p align="center">Теорія «промислового конфлікту»</p> <p>Лише активна діяльність профспілок підвищує заробітну плату, а страйки найманих працівників допомагають регулювати її рівень. Заробітна плата визначається точкою перетину «кривої поступок» підприємців та «кривої спротиву» профспілок.</p>	<p align="center">Дж. Хікс</p>

1	2
<p style="text-align: center;">Соціальна теорія розподілу</p> <p>Заробітна плата є часткою працівників у суспільному продукті. Ця частка може коливатися вгору і вниз: верхньою межею є весь продукт мінус засоби виробництва, нижньою – фізіологічний мінімум. Величина заробітної плати в суспільстві визначається двома чинниками – продуктивністю праці та соціальною силою робітничого класу, від якої залежить частка суспільного продукту, яка надходить в розпорядження найманих працівників.</p>	<p>М. І. Туган-Барановський</p>
<p style="text-align: center;">Теорією переговорів з позиції сили</p> <p>Заробітна плата являється результатом переговорів між роботодавцями та працівниками, і принципи економічного аналізу не спроможні пояснити цей процес. В найкращому випадку можуть бути описані верхня та нижня межі, між якими повинен знаходитися рівень заробітної плати для кожного даного виду праці.</p>	<p>Дж. Девідсон</p>
<p style="text-align: center;">Теорія «осілого бандита»</p> <p>Держава являється «осілим бандитом», котрий у вигляді податків постійно і примусово вилучає у населення частину доходів. Проте, цей «бандит» є «осілим», а не «гастролером», тому він зацікавлений в тому, щоб доходи населення якщо не зростали, то хоча б знаходилися на постійному рівні, адже від них залежить і його власний добробут.</p>	<p>М. Олсон, М. Мак-Гір</p>

Джерело: узагальнено автором на основі [65; 66; 67; 86; 92; 119; 145; 156; 256; 313; 324; 350; 390; 399]

Вимір I: Профілактика бідності

INDICATOR	DEFINITION	SOURCE
A1 Poverty risk, total population	People at risk of poverty, cut-off point 50% of median equivalised disposable income, total population	Eurostat & OECD
A2 Poverty risk, children (<18)	People at risk of poverty, cut-off point 50% of median equivalised disposable income, age less than 18 years	Eurostat & OECD
A3 Poverty risk, seniors (65+)	People at risk of poverty, cut-off point 50% of median equivalised disposable income, age 65 years and over	Eurostat & OECD

Вимір II: Доступ до освіти

INDICATOR	DEFINITION	SOURCE
B1 Education policy (SGI)	Policy performance in delivering high-quality, equitable and efficient education and training	Sustainable Governance Indicators 2019, expert assessment "To what extent does education policy deliver high-quality, equitable and efficient education and training?"
B2 PISA performance, socioeconomic impact	Student PISA performance explained by the PISA index of economic, social and cultural status (ESCS), product of the slope of the ESCS for reading performance and the strength of the relationship between reading performance and the ESCS	OECD PISA
B3 Pre-primary education expenditure	Public expenditure on pre-primary education (ISCED 0), percent of GDP	Eurostat, UNESCO, Atkinson Centre, IMF & OECD
B4 Less than upper secondary education (25-64)	Population with less than upper secondary attainment (ISCED 0-2), age group 25 to 64 years	Eurostat, OECD & UNESCO
B5 Less than upper secondary education, women/men (25-64)	Population with less than upper secondary attainment (ISCED 0-2), age group 25 to 64 years, ratio women/men	Eurostat, OECD & UNESCO
B6 PISA low performers, all subjects	Percentage of students scoring below PISA Level 2 (the baseline level of proficiency) on all scales	OECD PISA
B7 PISA low performers, socioeconomic impact	Students scoring below PISA Level 2 (the baseline level of proficiency), ratio bottom to top household income quintiles	OECD PISA

Вимір III: Включення ринку праці

INDICATOR	DEFINITION	SOURCE
C1 Employment	Employment rate, age group 15 to 64 years	Eurostat & OECD
C2 Older employment	Employment rate, age group 55 to 64 years	Eurostat & OECD
C3 Employment, foreign-born/native-born	Ratio of foreign-born/native-born employment rates, age group 15 to 64 years, [1-x]	Eurostat & OECD
C4 Unemployment, foreign-born/native-born	Ratio of foreign-born/native-born unemployment rates, age group 15 to 64 years, [1-x]	Eurostat & OECD
C5 Employment, women/men	Ratio of women/men employment rates, age group 15 to 64 years	Eurostat & OECD
C6 Unemployment	Unemployment rate, age group 15 to 64 years	Eurostat & OECD
C7 Long-term unemployment	Unemployment rate, unemployed 1 year or more, age group 15 to 64 years	Eurostat, OECD & ILOSTAT
C8 Youth unemployment	Unemployment rate, age group 15 to 24 years	Eurostat & OECD
C9 Low-skilled unemployment	Unemployment rate, less than upper secondary attainment (ISCED 0-2), age group 25 to 64 years	Eurostat, OECD & ILOSTAT
C10 Involuntary part-time employment	Involuntary part-time workers as a share of all part-time workers	Eurostat & OECD
C11 Low pay incidence	Workers (excluding apprentices) earning less than 2/3 of the median earnings as a share of all workers	Eurostat & OECD

Вимір IV: Соціальна згуртованість та недискримінація

INDICATOR	DEFINITION	SOURCE
D1 Social inclusion policy (SGI)	Policy performance in strengthening social cohesion and inclusion	Sustainable Governance Indicators 2019, expert assessment "To what extent does social policy prevent exclusion and decoupling from society?"
D2 Gini coefficient	Gini coefficient of equivalised disposable income	Eurostat & OECD
D3 Non-discrimination policy (SGI)	Policy performance in protecting against discrimination	Sustainable Governance Indicators 2019, expert assessment "How effectively does the state protect against different forms of discrimination?"
D4 Gender equality in parliaments	Proportion of seats held by women in national parliaments	World Bank
D5 Integration policy (SGI)	Policy performance in integrating migrants into society	Sustainable Governance Indicators 2019, expert assessment "How effectively do policies support the integration of migrants into society?"
D6 NEET	Young adults neither in employment nor in education or training (NEET) as a share of all young adults, age group 20 to 24 years	Eurostat & OECD
D7 Less than upper secondary education, foreign-born/native-born	Ratio of foreign-born/native-born with less than upper secondary attainment (ISCED 0-2), age group 15 to 64 years, [1-x]	Eurostat & OECD

Вимір V: Справедливість поміж поколіннями

INDICATOR	DEFINITION	SOURCE
E1 Family policy (SGI)	Policy performance in enabling women to combine parenting with labor market participation	Sustainable Governance Indicators 2019, expert assessment "To what extent do family support policies enable women to combine parenting with participation in the labor market?"
E2 Pension policy (SGI)	Policy performance in promoting pensions that prevent poverty, are intergenerationally just and fiscally sustainable	Sustainable Governance Indicators 2019, expert assessment "To what extent does pension policy realize goals of poverty prevention, intergenerational equity and fiscal sustainability?"
E3 Environmental policy (SGI)	Policy performance in the sustainable use of natural resources and environmental protection	Sustainable Governance Indicators 2019, expert assessment "How effectively does environmental policy protect and preserve the sustainability of natural resources and quality of the environment?"
E4 Greenhouse gas emissions, per capita	Greenhouse gas emissions, excluding Land Use, Land-Use Change and Forestry (LULUCF), tons in CO ₂ equivalents per capita	UNFCCC & OECD
E5 Public R&D spending	Government-financed expenditure on R&D	Eurostat & OECD
E6 Private R&D spending	Non-government-financed expenditure on R&D	Eurostat & OECD
E7 Public debt	General government gross liabilities	IMF
E8 Public debt, per child	General government gross liabilities, per inhabitant, age group under 15 years, current prices, purchasing power parity	IMF, World Bank & Eurostat
E9 Renewable energy consumption	Share of energy from renewable sources in gross final energy consumption	World Bank
E10 Age dependency	Ratio of the number of persons age group 65 years and over to the working-age population (age group 15 to 64 years)	World Bank
E11 Material footprint, per capita	Total amount of raw materials extracted globally - across the entire supply chain - to meet the final consumption demand of an economy	OECD & Charles University
E12 Ecological footprint, per capita	Difference between biocapacity (i.e., an ecosystems' capacity to produce biological materials and absorb waste material) and consumption, global hectare per capita	Global Footprint Network & IMD

Вимір VI: Здоров'я

INDICATOR	DEFINITION	SOURCE
F1 Health policy (SGI)	Policy performance in providing high-quality, inclusive and cost-efficient health care	Sustainable Governance Indicators 2019, expert assessment "To what extent do health care policies provide high-quality, inclusive and cost-efficient health care?"
F2 Infant mortality, per 1,000	Infant mortality rate, per 1,000 live births	World Bank
F3 Healthy life expectancy	Healthy life years at birth, total population	WHO & UN
F4 Perceived health status, socioeconomic impact	Population with self perceived health status "good" or "very good", ratio bottom to top equalised disposable income quintiles	Eurostat & OECD
F5 Out-of-pocket expenses	Household out-of-pocket expenses as a share of total current health care expenditure	OECD & Eurostat
F6 Physicians, per 1,000	Practicing physicians, per 1,000 inhabitants	Eurostat, OECD & World Bank

Перелік видів та розмірів відповідальності за порушення законодавства про оплату праці

<i>Підстава</i>	<i>Порушення</i>	<i>Відповідальність*</i>
1	2	3
ФІНАНСОВА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ		
КЗпП: абзац 2 ч. 2 ст. 265 [96]	виплата заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків	штраф у розмірі 10 мінімальних зарплат за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення, а щодо юридичних осіб та фізичних осіб — підприємців, які є платниками єдиного податку 1-3 груп, за вказані порушення передбачено застосування покарання у вигляді попередження
КЗпП: абзац 4 ч. 2 ст. 265	порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць; виплата заробітної плати та інших виплат не в повному обсязі	штраф у розмірі 3 мінімальних заробітних плат, встановленої законом на момент виявлення порушення
КЗпП: абзац 5 ч. 2 ст. 265	недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці	штраф у розмірі 2 мінімальних заробітних плат за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення.
АДМІНІСТРАТИВНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ		
КпАП: п. 1, 2 ст. 41 [97]	порушення встановлених термінів виплати зарплати, виплата її не в повному обсязі, а також інші порушення законодавства про працю	штраф від 30 до 100 НМДГ (у разі повторного вчинення протягом року - від 100 до 300 НМДГ)

продовження додатка Г

1	2	3
ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ		
КЗпП: п. 9, ст. 134 [96]	несвоєчасна виплата зарплати понад один місяць (з вини керівника підприємства), що призвела до виплати компенсації за порушення строків її виплати і за умови, що Держбюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством	керівник підприємства відшкодовує завдану підприємству шкоду в сумі нарахованої компенсації та в сумі внесків, нарахованих «зверху» на суму такої компенсації
КРИМІНАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ		
Кримінальний кодекс: п.1, ст. 175 [107]	безпідставна невиклата заробітної плати більше ніж за один календарний місяць, вчинена умисно керівником підприємства чи приватним підприємцем	штраф від 500 до 1000 НМДГ або виправні роботи на строк до 2 років, або позбавлення волі на строк до 2 років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 3 років
Кримінальний кодекс: п.2, ст. 175	безпідставна невиклата зарплати більше ніж за один місяць, вчинена умисно керівником підприємства, якщо така невиклата стала наслідком нецільового використання коштів, призначених для цих цілей	штраф від 1000 до 1500 НМДГ або обмеження волі на строк до 3 років, або позбавлення волі на строк до 5 років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 3 років

* до фінансової відповідальності можуть бути притягнуті юридична особа та фізособа-підприємець, до адміністративної та кримінальної – посадова особа та фізособа-підприємець, а до дисциплінарної – посадова особа (керівник підприємства).

Значення складових суспільної справедливості у 2016 році

Складові суспільної справедливості	Країни																
	Бельгія	Румунія	Греція	Швеція	Нідерланди	Литва	Польща	Німеччина	Фінляндія	Естонія	Данія	Болгарія	Хорватія	Португалія	Латвія	Люксембург	Україна
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
<i>Доступність базових прав та свобод</i>																	
Дитяча смертність	0,98	0,90	0,98	0,99	0,98	0,98	0,96	0,98	1,00	0,98	0,99	0,91	0,98	0,98	0,94	1,00	0,93
Захворюваність на туберкульоз	0,99	0,91	1,00	0,99	0,99	0,99	0,98	0,99	0,99	0,99	0,98	0,97	0,99	0,97	0,94	0,99	0,89
Поширеність ВІЛ	0,99	1,00	0,99	0,99	0,99	1,00	1,00	0,99	1,00	0,99	0,95	1,00	1,00	0,97	0,97	0,99	0,95
Середня очікувана тривалість життя	0,90	0,74	0,92	0,94	0,92	0,71	0,80	0,91	0,92	0,90	0,80	0,75	0,80	0,90	0,71	0,95	0,63
Хабарі та неофіційні платежі	0,80	0,35	0,43	0,94	0,88	0,61	0,59	0,73	1,00	0,94	0,86	0,35	0,03	0,65	0,53	0,92	0,20
Незалежність судової системи	0,82	0,50	0,50	0,96	0,95	0,54	0,48	0,80	1,00	0,91	0,82	0,34	0,36	0,64	0,52	0,91	0,21
Право власності	0,86	0,47	0,16	0,96	0,94	0,57	0,53	0,86	1,00	0,86	0,80	0,43	0,45	0,59	0,57	0,96	0,29
Надійність роботи правоохоронних органів	0,82	0,47	0,57	0,78	0,88	0,57	0,45	0,69	1,00	0,84	0,86	0,33	0,61	0,78	0,47	0,88	0,33
Охоплення населення початковою освітою	0,98	0,79	0,96	0,99	0,99	0,97	0,95	0,98	0,99	0,97	0,96	0,92	0,82	0,98	0,94	0,88	0,94
Якість початкової освіти	0,89	0,40	0,38	0,55	0,83	0,60	0,53	0,68	1,00	0,60	0,79	0,45	0,23	0,62	0,6	0,57	0,51
<i>Справедливість розподілу економічних і соціальних надбань</i>																	
Вплив оподаткування на бажання працювати	0,12	0,22	0,10	0,22	0,39	0,22	0,17	0,37	0,27	0,17	0,44	0,44	0,11	0,17	0,24	0,73	0,20
Гнучкість при встановленні зарплати	0,43	0,80	0,45	0,30	0,43	0,93	0,83	0,43	0,00	0,58	1,00	0,70	0,73	0,68	0,98	0,68	0,68

продовження додатка Д

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Ефективність правової системи у врегулюванні суперечок	0,63	0,35	0,17	0,89	0,85	0,48	0,41	0,76	0,89	0,76	0,59	0,33	0,13	0,24	0,28	0,83	0,26
Якість інфраструктури в цілому	0,71	0,37	0,53	0,80	0,94	0,71	0,53	0,84	0,92	0,86	0,73	0,47	0,59	0,82	0,57	0,82	0,41
Співпраця у відносинах працівник - працедавець	0,62	0,41	0,41	0,97	0,92	0,54	0,46	0,70	0,73	0,97	0,73	0,46	0,27	0,57	0,62	0,84	0,46
Частка жінок у робочій силі	0,73	0,62	0,63	0,82	0,73	0,81	0,67	0,74	0,84	0,80	0,76	0,75	0,73	0,80	0,79	0,69	0,69
Наявність фінансових послуг	0,83	0,22	0,11	0,81	0,75	0,64	0,53	0,78	0,94	0,64	0,78	0,47	0,31	0,50	0,53	0,86	0,25
Доступність фінансових послуг	0,86	0,30	0,19	0,89	0,65	0,65	0,62	0,78	0,89	0,68	0,70	0,59	0,35	0,59	0,59	0,89	0,35
Якість системи освіти	0,86	0,19	0,24	0,64	0,81	0,48	0,38	0,79	0,88	0,74	0,62	0,31	0,26	0,55	0,43	0,60	0,48
Підвищення кваліфікації персоналу	0,86	0,37	0,46	0,94	0,91	0,66	0,51	0,86	0,91	0,86	0,71	0,37	0,34	0,51	0,54	0,91	0,43
Оплата праці та продуктивність	0,74	0,46	0,46	0,71	0,74	0,66	0,57	0,83	0,77	0,83	0,83	0,54	0,54	0,54	0,63	0,77	0,66
Охоплення населення вищою освітою	0,66	0,48	1,00	0,56	0,68	0,62	0,64	0,59	0,80	0,74	0,66	0,64	0,63	1,69	0,61	0,17	0,74
Охоплення населення середньою освітою	1,00	0,51	0,60	0,78	0,77	0,59	0,61	0,56	0,86	0,75	0,61	0,55	0,54	0,66	0,65	0,56	0,54

Значення складових суспільної справедливості у 2019 році

Складові суспільної справедливості	Країни																
	Австрія	Бельгія	Болгарія	Данія	Естонія	Іспанія	Кіпр	Латвія	Литва	Нідерланди	Німеччина	Португалія	Румунія	Фінляндія	Франція	Швеція	Україна
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
<i>Доступність базових прав та свобод</i>																	
Надійність роботи правоохоронних органів	0,88	0,76	0,41	0,82	0,85	0,92	0,62	0,59	0,68	0,85	0,67	0,81	0,64	1,00	0,70	0,68	0,40

продовження додатка Д

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Незалежність судової системи	0,82	0,84	0,39	0,92	0,78	0,55	0,63	0,48	0,56	0,93	0,71	0,62	0,52	1,00	0,68	0,81	0,34
Свобода преси	0,89	0,94	0,62	0,97	0,94	0,80	0,80	0,84	0,80	0,99	0,90	0,93	0,75	1,00	0,80	0,99	0,65
Рівень корупції	0,84	0,82	0,38	1,00	0,80	0,61	0,61	0,59	0,61	0,92	0,89	0,68	0,45	0,96	0,78	0,96	0,24
Право власності	0,91	0,82	0,46	0,88	0,77	0,64	0,67	0,62	0,62	0,90	0,74	0,67	0,61	1,00	0,72	0,78	0,34
Дорожнє сполучення	0,72	0,86	0,64	0,79	0,80	1,00	0,51	0,83	0,84	0,83	0,92	0,91	0,68	0,87	0,95	0,94	0,66
Вплив небезпечної питної води	1,00	1,00	0,95	1,00	0,97	1,00	1,00	0,95	0,95	1,00	1,00	1,00	0,92	1,00	1,00	1,00	0,86
Надійність водопостачання	0,99	0,96	0,71	0,96	0,89	0,94	0,79	0,84	0,86	0,99	0,84	0,88	0,67	0,99	0,91	0,98	0,54
Тривалість здорового життя	0,94	0,91	0,72	0,91	0,80	1,00	0,95	0,70	0,69	0,93	0,90	0,93	0,71	0,91	0,99	0,96	0,56
Комплекс навичок необхідних для бізнесу випускників середньої освіти	0,77	0,66	0,37	0,77	0,63	0,51	0,63	0,46	0,31	0,86	0,77	0,60	0,23	0,94	0,60	0,74	0,54
Загальна кількість років навчання (від початкової до вищої), яку може очікувати отримати дитина шкільного віку	0,84	1,00	0,70	1,00	0,82	0,99	0,68	0,83	0,86	1,00	0,92	0,84	0,65	1,00	0,76	1,00	0,72
Співвідношення кількості учнів і вчителів у початковій освіті	1,00	0,97	0,81	0,98	0,97	0,92	0,95	0,97	0,92	0,96	0,95	0,93	0,76	0,92	0,79	0,94	0,92
Права працівників	0,87	0,89	0,79	0,95	0,89	0,78	0,87	0,86	0,91	0,95	0,95	0,90	0,72	0,97	0,91	1,00	0,63

продовження додатка Д

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
<i>Справедливість розподілу економічних і соціальних надбань</i>																	
Ефективність правової системи в урегулюванні суперечок	0,77	0,55	0,35	0,81	0,59	0,50	0,38	0,35	0,51	0,85	0,70	0,28	0,49	0,95	0,66	0,75	0,38
Електронна участь	0,81	0,74	0,86	1,00	0,90	0,98	0,80	0,66	0,79	1,00	0,91	0,89	0,68	1,00	0,96	0,93	0,66
Захист інтелек. власності	0,86	0,89	0,39	0,81	0,74	0,62	0,63	0,60	0,57	0,91	0,73	0,70	0,60	1,00	0,81	0,80	0,32
Якість дорожньої інфраструктури	0,90	0,54	0,33	0,80	0,61	0,83	0,69	0,36	0,63	0,99	0,74	0,90	0,22	0,74	0,77	0,75	0,24
Якість електропостачання	0,99	1,00	0,90	0,98	0,94	0,90	0,97	0,95	0,94	0,99	0,99	0,91	0,85	1,00	0,94	0,98	0,88
Інвестування в навчання персоналу	0,81	0,77	0,42	0,86	0,69	0,44	0,51	0,60	0,71	0,88	0,75	0,49	0,38	0,93	0,70	0,85	0,48
Якість професійної підготовки	0,82	0,65	0,32	0,79	0,55	0,50	0,46	0,43	0,44	0,79	0,71	0,46	0,25	0,78	0,56	0,60	0,43
Цифрові навички серед активного населення	0,69	0,70	0,65	0,88	0,88	0,56	0,71	0,69	0,71	0,94	0,77	0,61	0,60	1,00	0,60	0,95	0,59
Співпраця у відносинах працівник – працедавець	0,81	0,52	0,31	0,92	0,75	0,46	0,57	0,61	0,59	0,91	0,64	0,49	0,41	0,74	0,40	0,85	0,41
Гнучкість при встановленні зарплатні	0,12	0,60	0,79	0,56	1,00	0,74	0,66	0,91	0,95	0,51	0,62	0,63	0,75	0,17	0,71	0,38	0,59
Внутрішня трудова мобільність	0,41	0,51	0,91	0,58	0,84	0,63	0,62	0,68	0,85	0,66	0,89	0,43	0,36	0,52	0,58	0,62	0,63
Оплата праці та продуктивність	0,73	0,67	0,54	0,81	0,78	0,45	0,53	0,62	0,72	0,78	0,89	0,46	0,46	0,75	0,59	0,70	0,65
Співвідношення найманої праці жінок і чоловіків	0,86	0,86	0,85	0,93	0,89	0,83	0,90	0,89	0,93	0,89	0,87	0,92	0,70	0,98	0,89	1,00	0,79
Внутрішній кредит приватному сектору	0,89	0,67	0,54	1,00	0,72	1,00	1,00	0,61	0,42	1,00	0,81	1,00	0,27	1,00	1,00	1,00	0,49
Фінансування МСП	0,77	0,69	0,57	0,73	0,62	0,62	0,49	0,54	0,46	0,79	0,86	0,49	0,43	1,00	0,63	0,77	0,34

Динаміка укладання колективних договорів за видами економічної діяльності
(на 31 грудня відповідного року)

Вид економічної діяльності	Кількість укладених та зареєстрованих колективних договорів, одиниць			Темп зрос., %	Кількість працівників охоплених колективними договорами, тис.осіб			Абс. приріст, в.п.
	2019	2020	2021		2019	2020	2021	
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>
За усіма ВЕД	51 408	51125	43154	83,9	73,2	71,8	70,2	-3,0
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	3 719	3513	3160	85,0	66,7	64,7	63,2	-3,5
Промисловість	5 506	5279	5005	90,9	78,3	77,6	76,4	-1,9
Будівництво	1 148	1052	814	70,9	40,1	36,8	37,3	-2,8
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт авто	1 877	1757	1617	86,1	36,8	36,3	35,7	-1,1
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	1 510	1444	1420	94,0	78,8	76,4	77,3	-1,5
Тимчасове розміщення й організація харчування	341	222	220	64,5	27,1	24,1	24,6	-2,5
Інформація та телекомунікації	436	436	423	97,0	52,6	51,5	47,1	-5,5
Фінансова та страхова діяльність	199	196	212	106,5	53,5	49,2	50,0	-3,5
Операції з нерухомим майном	855	678	773	90,4	39,9	36,9	39,1	-0,8

продовження додатка Е

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Професійна, наукова та технічна діяльність	1 523	1494	1390	91,3	64,1	63,8	61,0	-3,1
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	1 191	1043	930	78,1	52,9	49,4	48,3	-4,6
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	5 059	6349	3927	77,6	79,8	78,6	76,3	-3,5
Освіта	21 565	20698	17343	80,4	90,7	89,3	89,5	-1,2
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	3 819	4042	3766	98,6	90,3	90,3	88,9	-1,4
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	2 441	2639	1880	77,0	73,1	72,0	74,0	0,9
Надання інших видів послуг	219	283	274	125,1	37,7	38,3	38,1	0,4

Джерело: узагальнено автором на основі [165; 166; 167]

Додаток Ж

Зв'язок між рівнем мінімальної зарплати на підприємстві та наявністю галузевої угоди, колективного договору, що поширюється на нього, регіональний розріз

Область	2019 рік				2020 рік				2021 рік			
	X1	Y1	X2	Y2	X1	Y1	X2	Y2	X1	Y1	X2	Y2
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Вінницька	74,5	99,6	74,5	100,0	74,9	99,4	74,8	100,0	73,4	100,0	73,4	100,0
Волинська	82,3	98,4	82,3	100,0	76,8	98,5	76,8	100,0	78,3	98,9	78,3	100,0
Дніпропетровська	78,1	51,6	70,0	100,0	79,6	41,9	69,0	99,0	73,9	33,4	65,4	99,6
Донецька	80,0	71,0	69,8	98,9	78,8	54,2	68,2	96,4	80,6	54,2	69,6	95,3
Житомирська	86,2	99,8	85,3	100,0	87,6	99,6	87,3	100,0	86,9	99,3	85,6	100,0
Закарпатська	82,5	96,1	82,5	100,0	80,8	97,1	80,7	100,0	79,9	96,2	79,9	100,0
Запорізька	76,3	38,8	66,1	90,3	76,0	36,1	63,6	91,6	75,4	36,3	64,2	88,0
Івано-Франківська	81,8	34,6	79,5	99,7	79,0	40,9	79,0	99,8	78,3	40,7	78,1	100,0
Київська	49,8	99,9	40,9	99,4	45,9	92,4	36,4	98,2	43,1	79,7	29,4	95,1
Кіровоградська	84,7	68,1	83,5	100,0	84,9	41,4	83,8	100,0	81,0	40,4	81,0	100,0
Луганська	81,9	92,3	76,7	99,1	81,4	84,3	73,8	98,5	80,0	81,0	75,6	98,8
Львівська	66,7	84,4	53,4	90,9	64,8	86,1	51,2	92,2	66,7	84,4	51,2	92,6
Миколаївська	77,1	84,8	77,0	99,7	72,7	77,6	72,6	99,2	73,6	72,7	73,6	98,1
Одеська	67,2	82,8	50,1	100,0	66,8	78,6	47,4	100,0	61,4	81,8	55,1	100,0
Полтавська	77,8	91,3	57,5	99,5	75,4	82,8	49,5	99,3	75,9	67,9	45,7	93,1
Рівненська	80,9	90,8	53,9	99,0	79,8	81,0	45,0	97,5	76,1	68,6	39,3	96,9
Сумська	83,1	36,5	74,6	97,1	83,9	33,4	75,5	94,2	83,8	33,2	77,1	97,2
Тернопільська	64,6	97,2	64,6	100,0	58,2	97,0	58,2	100,0	58,3	96,7	58,3	100,0
Харківська	82,6	81,6	67,1	99,5	80,4	68,2	63,9	99,5	77,8	66,5	62,5	100,0
Херсонська	76,3	97,9	49,5	100,0	72,2	98,4	47,8	100,0	68,2	89,3	49,8	100,0

продовження додатка Ж

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Хмельницька	69,7	98,1	40,7	99,9	66,4	97,2	38,3	98,7	65,4	91,2	40,0	98,8
Черкаська	69,1	93,3	68,9	100,0	66,8	92,6	64,9	99,9	70,4	89,8	69,0	100,0
Чернівецька	68,9	98,7	68,9	100,0	69,7	98,8	69,7	100,0	60,4	86,7	60,4	100,0
Чернігівська	78,9	87,4	72,7	97,5	73,4	52,4	67,9	99,1	75,2	59,9	71,3	100,0
КОЕФІЦІЄНТ КОРЕЛЯЦІЇ	-0,324		0,145		-0,409		0,175		-0,325		0,362	

X1 – % працівників зайнятих на підприємствах, де мінімальна місячна тарифна ставка (оклад) встановлена колдоговором;

X2 – % працівників зайнятих на підприємствах, де мінімальна місячна тарифна ставка (оклад) встановлена колдоговором і галузевою угодою;

У1 – % працівників у яких розмір мінімальної тарифної ставки (окладу), встановленої колдоговором, відповідний або вищий по відношенню до законодавчо встановленої мінімальної зарплати;

У2 – % працівників у яких розмір мінімальної тарифної ставки (окладу), встановленої колдоговором, відповідний або вищий по відношенню до встановленого галузевою угодою.

Джерело: розраховано автором на основі [165; 166; 167]

Авторські трактування понять «соціальний пакет» і
«компенсаційний пакет»

Автор	Сутність
СОЦІАЛЬНИЙ ПАКЕТ	
1	2
Тяжельникова Є.	Виплати і блага, які надає роботодавець понад заробітну плату, як-от: премії, бонуси, що виплачуються із прибутку, доходи за акціями та інші доходи від участі працівників у власності підприємства (дивіденди, відсотки, виплати за паями).
Винокурова Є.	Система пільг і компенсацій матеріального та нематеріального характеру, які надає компанія співробітникам як одну зі складових заробітної плати або ж бонусів до неї.
Новак І.	Блага, що надаються працедавцем працівнику у вигляді пільг, компенсацій, привілеїв і соціальних гарантій понад розмір його основної заробітної плати.
Аллін О.	Блага у вигляді пільг, компенсацій, привілеїв і соціальних гарантій понад фіксовану заробітну плату, які надає найманому працівнику роботодавець.
Ткаченко О.	Винагорода нефінансового характеру за працю, яку здійснює роботодавець понад встановлені законодавством норми.
Карачина Н., Зайкова В., Оришук Л.	Сукупність фінансових, матеріальних та нематеріальних благ, які підвищують рівень життя і надаються підприємством працівнику понад розмір основної заробітної плати з метою заохочення до трудової діяльності.
Гоголя О.	Різного роду фінансові, матеріальні та нематеріальні блага, які працівник може отримати від підприємства для підвищення рівня життя.
КОМПЕНСАЦІЙНИЙ ПАКЕТ	
Мілкович Дж.Т., Ньюман Дж.М.	Усі форми фінансових доходів, матеріальних послуг і благ, що їх працівники одержують у процесі трудових відносин.
Соломанідіна Т.	Сукупністю матеріальних винагород разом із благами та привілеями.
Бабиніна Л.	Прямі та непрямі компенсації або відшкодування організацією фізичних і розумових зусиль, що затрачуються співробітниками задля діяльності та розвитку компанії.

продовження додатка К

1	2
Генкин Б.	Набір компенсацій, передбачених трудовим законодавством
Колот А.	Сукупністю всіх (матеріальних і нематеріальних) виплат, винагород, благ і послуг, що їх роботодавець надає працівникові за використання його робочої сили (компетенцій) відповідно до норм чинного законодавства, положень корпоративної політики, умов колективного та трудового договорів.
Алієв І., М. Хемел М., Горелов Н.	Усі матеріальні виплати та некомпенсаційні, тобто нематеріальні винагороди. Зокрема підвищення соціального статусу, задоволення від виконаної роботи, неформальне визнання, заохочення конструктивних соціальних взаємозв'язків з колегами по роботі, надання необхідних ресурсів для виконання робіт, поліпшення здоров'я та інші.
Цимбалюк С.	Сукупність усіх виплат, винагород, благ і послуг, які роботодавець надає працівникові за використання його робочої сили (компетенцій) відповідно до норм чинного законодавства, положень корпоративної політики, умов колективного та трудового договору

Джерело: узагальнено автором на основі [4; 23; 34; 35; 88; 103; 124; 140; 267]

Картка обліку персональних потреб працівника [49]

Цех (відділ):	
Прізвище, ім'я і по батькові:	
Професія та посада:	
Характеристика працівника:	
- вік	
- сімейний стан	<input type="checkbox"/> одружений <input type="checkbox"/> неодружений <input type="checkbox"/> заміжня <input type="checkbox"/> незаміжня
- кількість дітей і їх вік	Кількість
	Вік
	<input type="checkbox"/> одна
	<input type="checkbox"/> двох
	<input type="checkbox"/> трох
<input type="checkbox"/>	
- наявність власного житла	<input type="checkbox"/> наявне <input type="checkbox"/> відсутнє
- наявність автомобіля	<input type="checkbox"/> наявний <input type="checkbox"/> відсутній
Характеристика потреб:	
- житло	<input type="checkbox"/> купівля <input type="checkbox"/> будівництво <input type="checkbox"/> оренда <input type="checkbox"/> гуртожиток <input type="checkbox"/> оплата комунальних послуг
- харчування	<input type="checkbox"/> забезпечувати <input type="checkbox"/> не забезпечувати
- навчання: ✓ власне	<input type="checkbox"/> ВНЗ <input type="checkbox"/> курси <input type="checkbox"/> тренінги <input type="checkbox"/> стажування
✓ дітей	<input type="checkbox"/> дитячий садочок <input type="checkbox"/> школа, ліцей <input type="checkbox"/> коледж, технікум <input type="checkbox"/> ВНЗ
- відпочинок і здоров'я : ✓ відпустка ✓ путівки ✓ квитки	<input type="checkbox"/> будь-коли <input type="checkbox"/> бажано (вказати коли): <input type="checkbox"/> не потрібні <input type="checkbox"/> санаторій-профілакторій <input type="checkbox"/> базу відпочинку <input type="checkbox"/> театр <input type="checkbox"/> кінотеатр
✓ абонемент	<input type="checkbox"/> тренажерний зал; <input type="checkbox"/> басейн <input type="checkbox"/> групи здоров'я (фітнес, аеробіка)
- страхування	<input type="checkbox"/> пенсійне страхування <input type="checkbox"/> медичне страхування <input type="checkbox"/> страхування життя
- транспорт	<input type="checkbox"/> проїзний квиток <input type="checkbox"/> транспорт підприємства <input type="checkbox"/> оплата або компенсація витрат на паливе <input type="checkbox"/> позика на купівлю власного

Основні підходи до трактування поняття «механізм державного регулювання»

№ з/п	Автор	Сутність поняття
1	2	3
1	Адамовська В.С.	Сукупність форм і методів цілеспрямованого впливу держави на розвиток суспільного способу виробництва (в т. ч. продуктивних сил, техніко-економічних, організаційно-економічних та соціально-економічних відносин) для його стабілізації та пристосування до умов, що змінюються.
2	Андріяш В.І.	Діяльність владно-розпорядчого характеру спрямовану на задоволення потреб, що здійснюється на виконання Конституції та законів України.
3	Андрєєва О.І.	Дії регуляторних органів, які спрямовані на покращення стану об'єкта регулювання через використання певних методів, форм та інструментів регулювання, враховуючи основні принципи й функції такого об'єкта.
4	Григор'єв Г.С.	Складна багатокомпонентна система, яка характеризується високою ефективністю, функціональністю, результативністю та узгодженістю сегментів, та включає стратегічну мету, функції, принципи та комплекс заходів державного регулювання, який дає можливість цілеспрямованого впливу суб'єктів макроекономічного середовища на об'єкти регулювання за допомогою методів, важелів та сегментного забезпечення.
5	Кобута І.	Система прийняття рішень та практичного здійснення заходів й процедур управління, спрямованих на забезпечення запланованого рамкового режиму (тобто умов) ефективного функціонування і розвитку економічної системи.
6	Ком'яков О.М.	Сукупність організаційно-економічних методів та інструментів, за допомогою яких виконуються взаємопов'язані функції для забезпечення безперервної, ефективної дії системи (держави) на підвищення функціонування економіки.
7	Корецький М.Х.	Система засобів, важелів, методів і стимулів, за допомогою яких держава регулює економічні процеси, забезпечує реалізацію соціально-економічних функцій.

продовження додатка М

1	2	3
8	Мельник Ю.М.	Сукупність нормативно-правових, адміністративно-розпорядчих, організаційно-економічних, мотиваційних і соціальних засобів обґрунтованого цілеспрямованого впливу суб'єктів державного регулювання і впливу на їх діяльність, що забезпечує взаємопов'язану узгодженість інтересів усіх учасників.
9	Михасюк І.Р., Швайка Л.А.	Комплекс заходів держави, спрямованих на скеровування суб'єктів економічної діяльності в напрямі, необхідному для досягнення поставлених органами державної влади й управління цілей.
10	Мочерний С.В.	Сукупність основних напрямів, форм і методів цілеспрямованого впливу державних і наддержавних органів управління на функціонування і розвиток економічної системи (в т.ч. окремих її підсистем) для її стабілізації та пристосування до умов, що змінюються.

Джерело: узагальнено автором на основі [3; 7; 8; 42; 64; 94; 104; 105; 123; 126]

Наукове видання

Самолюк Наталія Миколаївна

**ДИСТРИБУТИВНА СПРАВЕДЛИВІСТЬ: ТЕОРІЯ,
МЕТОДОЛОГІЯ, ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ**

Монографія

Друкується в авторській редакції

Технічний редактор

Г.Ф. Сімчук

Підписано до друку 27.01.2023 р. Формат 60×84 ¹/₁₆.

Ум.-друк. арк. 20,5. Обл.-вид. арк. 21,5.

Тираж 100 прим. Зам. № 5600.

*Видавець і виготовлювач
Національний університет
водного господарства та природокористування
вул. Соборна, 11, м. Рівне, 33028.*

*Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до
державного реєстру видавців, виготівників і розповсюджувачів
видавничої продукції РВ № 31 від 20.04.2005 р.*