

8. Mejsen, Pol (2016), *Postkapitalizm: putevoditel' po nashemu budushhemu* [PostCapitalism. A Guide to Our Future], Ad Marginem Press, Moscow, Russia.

9. Milanovich, B. (2017), *Global'noe neravenstvo. Novyj podhod dlja jepohi globalizacii* [Global inequality: A new approach for the age of globalization], Izd-vo Instituta Gajdara, Moscow, Russia.

10. Piketti, Toma (2016), *Kapital u XXI stolitti* [Capital in the Twenty-First Century], Nash Format, Kyiv, Ukraine.

11. Kolot, A. M., Hnybidenko, I. F., Herasymenko, O. O. (2015), *Sotsial'no-trudovi vidnosyny zajniatosti: suchasni tendentsii, vyklyky, shliakhy rozvytku* [Social Labor Relations of Employment: current trends, challenges, ways of development], KNEU, Kyiv, Ukraine.

12. Stiglic, Dzhozef (2016), *Velikoe razdelenie. Nera-venstvo v obshhestve, ili chto delat' ostavshimsja 99% nas-elenija?* [The Great Divide: Unequal Societies and What We Can Do About Them], Jeksmo, Moscow, Russia.

13. Anatolij Kolot, Oksana Herasymenko. Market, state and business in coordinates of the new economy // Problems and Perspectives in Management. – 2017, Volume 15, Issue 3. pp. 76–97. Available at : <https://businessperspectives.org/component/zoo/market-state-and-business-in-coordinates-of-the-new-economy>

14. Drucker P. Post-capitalist Society (Oxford, 1993).

15. Lakner, C. and Milanovic, B. 2013. Global Income Distribution : From the Fall of the Berlin Wall to the Great Recession. World Bank Policy Research Working Paper No. 6719. December. Available at <https://elibrary.worldbank.org/doi/pdf/10.1596/1813-9450-6719>.

16. Lakner, Christoph and Milanovic, Branko. 2015. Global Income Distribution : From the Fall of the Berlin Wall to the Great Recession. World Bank Economic Review Advance Access published August 12, 2015. Available at: [https://www.gc.cuny.edu/CUNY\\_GC/media/LISCenter/brankoData/wber\\_final.pdf](https://www.gc.cuny.edu/CUNY_GC/media/LISCenter/brankoData/wber_final.pdf)

УДК 331.105.64:331.28

Цимбалюк С. О.

## РОЗВИТОК ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТА ОЦІНКА ЙОГО РОЛІ У ФОРМУВАННІ ПОЛІТИКИ ТРУДОВИХ ДОХОДІВ

*Здійснено оцінку ролі договірної регулювання у формуванні політики трудових доходів в Україні на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях. Сформу-*

*льовано напрями розвитку договірної регулювання трудових доходів.*

*Ключові слова: трудові доходи, політика трудових доходів, договірне регулювання, колективні угоди.*

Tsybalyuk S. O.

## DEVELOPMENT OF AGREEMENT REGULATION AND EVALUATION OF its ROLE IN FORMING the POLICY OF LABOR INCOME

*The role of agreement regulation in forming the policy of labor income in Ukraine at the national, sectoral, territorial and local levels has been estimated. The directions of development of*

*agreement regulation of labor income have been formulated.*

*Key words: labour income, labour income policy, agreement regulation, collective agreements.*

**Вступ.** Провідну роль у формуванні політики трудових доходів має відігравати соціальне партнерство, складовою якого є колективно-договірне регулювання оплати праці. Визначення розміру та структури заробітної плати, умов і темпів її зростання, порядку надання соціальних гарантій найманим працівникам з використанням інструментів колективно-договірної регулювання є одним з основних принципів формування політики трудових доходів на засадах гідної праці.

Соціальне партнерство є найефективнішою та найбільш цивілізованою формою побудови соціально-трудова відносин, оскільки передбачає узгодження інтересів основних сторін цих відносин, забезпечення рівноправності, визнання прав і обов'язків кожної сторони.

Аналіз сучасного стану системи соціально-трудова відносин в Україні, практики ведення переговорних процедур, ролі в колективно-договірному регулюванні різних суб'єктів і сторін, структури і змісту колективних угод,

передусім у частині регулювання оплати праці, свідчить про те, що, незважаючи на тривалу практику ведення колективних переговорів і укладання договорів та угод в Україні, інститут соціального партнерства перебуває лише на етапі формування, характеризується нерозвиненістю інституціональних ознак.

**Постановка завдання.** Питанням формування політики трудових доходів, зокрема і договірному регулюванні оплати праці, присвячено чимало досліджень зарубіжних і українських учених. Дж. Шилдс, М. Браун, С. Кайн, К. Долль-Самуель, А. Норт-Санджачич та ін. [9] і Р. Хенімен [7] досліджували питання формування стратегії сукупної винагороди з погляду посилення мотивації працівників та підвищення результативності. М. Армстронг, Х. Мурліс [6], Дж. Мілкович та Дж. Ньюман [8] займалися дослідженням прикладних аспектів розроблення політики винагородження персоналу з використанням різних інструментів. Серед останніх публікацій українських вчених, присвячених дослідженню політики оплати праці та організаційно-економічних аспектів її регулювання, варто виокремити праці Т. Кір'ян, Ю. Кулікова та В. Сафонова [1], С. Кожем'якіної та Г. Кулікова [2], А. Колота та О. Герасименко [3], Е. Лібанової [4].

Разом з тим є низка проблем, які вимагають дальших теоретико-прикладних досліджень та на їх основі розроблення рекомендацій щодо поліпшення механізму формування політики трудових доходів, зокрема і з використанням

інструментів колективно-договірного регулювання.

Метою роботи є оцінка ролі договірному регулюванню у формуванні політики трудових доходів й визначення напрямів його розвитку.

**Результати.** До негативних тенденцій в системі договірному регулюванні трудових доходів в Україні належать такі:

- проблеми у переговорному процесі, що передусім проявляється у відтермінуванні укладання колективних угод;
- неналежне виконання державою своєї ролі та функцій у соціальному партнерстві, зокрема як гаранта соціально-економічних і трудових прав громадян;
- недосконалість українського законодавства в частині регулювання соціально-трудо-вих відносин на засадах соціального партнерства;
- слабкість профспілок як представника і захисника інтересів найманих працівників;
- неефективність і громіздкість процедур примирення.

*Оцінку рівня врегулювання принципів і норм реалізації політики трудових доходів Генеральною угодою про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016-2017 рр. відповідно до законодавства, зокрема статті 8 Закону України «Про колективні договори і угоди», наведено в табл. 1.*

Як свідчать дані табл. 1, не всі принципи та норми реалізації політики трудових доходів,

Таблиця 1

**Оцінка рівня врегулювання питань щодо оплати праці Генеральною угодою на 2016–2017 рр. відповідно до законодавства**

Принципи та норми реалізації політики трудових доходів, що мають бути врегульовані генеральною угодою відповідно до ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди»	Норми Генеральної угоди на 2016–2017 рр.	Оцінка рівня врегулювання (так, ні, частково)
Мінімальні соціальні гарантії оплати праці та доходів всіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя	2.4, 2.5, 2.6, 2.21, 2.22, 2.26, 2.27, 2.28, 2.29, 2.30	так
Розмір прожиткового мінімуму	2.10	частково
Розмір мінімальних нормативів	2.7, 2.12, додаток 3	частково
Соціальне страхування	–	ні
Умови зростання фондів оплати праці	2.1, 2.2, 2.3, 2.20, 2.32	частково
Установлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці	2.5	частково
Забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків та заборони дискримінації	–	ні

що мають бути врегульовані угодою на національному рівні відповідно до законодавства України, унормовані Генеральною угодою на 2016-2017 рр. Так, у чинній угоді бракує норм щодо соціального страхування та забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків та заборони дискримінації. Урегульованість таких питань, як розмір прожиткового мінімуму та мінімальних нормативів, умови зростання фондів оплати праці, міжгалузеві співвідношення в оплаті праці, можна вважати лише частковою. Зазначене ґрунтується на таких висновках.

По-перше, більшість положень щодо принципів і норм реалізації політики трудових доходів сформульовано у вигляді спільних домовленостей. Таке формулювання не сприяє виконанню зобов'язань, оскільки відсутні відповідальні особи.

По-друге, значна частина положень щодо зобов'язань соціальних партнерів має загальний, неконкретний характер, особливо це стосується положень «забезпечити» та «вживати заходів» без конкретизації самих заходів.

По-третє, положення щодо питань, які потребують узгодження на галузевому (міжгалузевому), територіальному й локальному рівнях і включення до колективних угод і договорів, мають лише рекомендаційний характер

(пп. 2.39-2.44), що не зобов'язує соціальних партнерів урегульовувати ці питання на відповідних рівнях.

Порівняння кількості зобов'язань сторін генеральних угод, укладених у період з 2002 до 2016 рр., щодо оплати праці наведено в табл. 2.

Як свідчать дані табл. 2, простежується суттєве збільшення загальної кількості зобов'язань сторін щодо оплати праці, зокрема зобов'язань Кабінету Міністрів України та сторони профспілок, що є позитивним з погляду формування соціально-трудова відносин на засадах соціального партнерства. Разом з тим більшість зобов'язань, передбачених Генеральною угодою на 2016-2017 рр., як ми вже зазначали, сформульовано у вигляді спільних домовленостей, що не сприяє розвитку колективно-договірному регулюванню оплати праці. Крім того сторона роботодавців не несе особистої відповідальності за жодне зобов'язання щодо оплати праці, а лише у вигляді спільних домовленостей.

Важливо зазначити, що із 44 зобов'язань соціальних партнерів щодо принципів і норм реалізації політики трудових доходів, передбачених Генеральною угодою на 2016-2017 рр. – лише 19 (43,2 % від загальної кількості) містять конкретні зобов'язання. Брак конкретних інструментів і відсутність відповідальних осіб

Таблиця 2

**Порівняння кількості зобов'язань сторін генеральних угод, укладених у період з 2002 до 2016 рр., щодо оплати праці<sup>1</sup>**

Угода	Спільні зобов'язання/ сторони домовилися	Зобов'язання сторони власників (роботодавців)	Зобов'язання Кабінету Міністрів України	Зобов'язання сторони профспілок	Разом
Генеральна угода на 2002-2003 рр.	6	1	6	1	14
Генеральна угода на 2004-2005 рр.	13	4	8	3	28
Генеральна угода на 2008-2009 рр.	8	3	6	2	19
Генеральна угода на 2010-2012 рр.	16	4	3	3	26
Генеральна угода на 2016-2017 рр.	25 + 4 (спільні зобов'язання КМУ та сторони роботодавців)	0	9	6	44

<sup>1</sup> Разом з доповненнями.

за реалізацію відповідних положень (заходів) створює підстави для невиконання домовленостей сторонами та неможливості здійснити контроль за реалізацією зобов'язань.

У контексті оцінки договірного регулювання оплати праці важливо визначити кількість положень Генеральної угоди на 2016-2017 рр. щодо оплати праці, які містять вищі зобов'язання соціальних партнерів порівняно із зобов'язаннями, передбаченими попередніми генеральними угодами. Аналіз структури та змісту попередніх угод, укладених у період з 2002 до 2012 рр., показав, що підписані нові угоди не завжди поліпшують матеріальне становище найманих працівників порівняно з попередніми.

Щодо темпів зростання середньої заробітної плати, то Генеральною угодою на 2004-2005 рр. передбачено забезпечення підвищення рівня середньої заробітної плати в економіці не менш як на 25 % щороку (п. 2.1). Таку саму норму містить і Генеральна угода на 2008-2009 рр. (п. 2.1). Генеральною угодою на 2010-2012 рр. передбачено темпи зростання середньої заробітної плати у 2010 р. не нижче ніж на 17,8 % порівняно з попереднім роком, у 2011 р. – не нижче ніж на 15 % і в 2012 р. – не нижче ніж на 16 % (п. 2.1).

Генеральна угода на 2016-2017 рр. не містить конкретних розмірів зростання середньої заробітної плати й визначає, що темпи зростання мають бути вищими, ніж прогнозний індекс споживчих цін на відповідний рік на підприємствах небюджетної сфери, де розмір середньої заробітної плати є меншим ніж 1,5 мінімальні заробітні плати (п. 2.1).

Щодо встановлення тарифної ставки робітника 1-го розряду, то Генеральними угодами на 2004-2005 рр. (п. 2.2) та 2008-2009 рр. (п. 2.8) передбачено встановлення тарифної ставки робітника 1 розряду (за винятком бюджетних установ) у розмірі 120 % мінімальної заробітної плати. Генеральна угода на 2010-2012 рр. не конкретизує розмір тарифної ставки робітника 1-го розряду й визначає, що конкретний розмір мінімальних ставок (окладів) встановлюється в галузевих угодах і колективних договорах (п. 2.2). Генеральною угодою на 2016-2017 рр. передбачено, що у 2016 р. на підприємствах небюджетної сфери усіх форм власності тарифна ставка робітника 1-го розряду встановлюється у розмірі визначеному відповідною галузевою угодою; не нижче 110 % мінімальної заробітної плати для галу-

зей, в яких не укладено галузеві угоди або положення угод не регулюють розмір тарифної ставки робітника 1-го розряду (п. 2.4).

Як бачимо, Генеральна угода на 2016-2017 рр. містить нижчі норми щодо темпів зростання середньої заробітної плати та встановлення тарифної ставки робітника 1-го розряду порівняно з попередніми угодами, що негативно характеризує стан колективно-договірному регулювання трудових доходів в Україні.

*Аналіз колективно-договірного регулювання у формуванні політики трудових доходів на галузевому рівні* засвідчив, що практика укладання угод у більшості галузей України перебуває в кризовому стані, угоди не мають або втрачають силу «галузевого нормативного акта», який має містити конкретні зобов'язання соціальних партнерів щодо регулювання соціально-трудова відносин, зокрема у сфері трудових доходів.

Оцінка наявності норм щодо регулювання питань оплати праці, які мають містити галузеві угоди відповідно до чинного законодавства (зокрема ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди»), у відповідних галузевих угодах свідчить, що не всі норми містять чинні угоди.

Основним недоліком змісту переважної більшості галузевих угод є те, що значна частина положень щодо зобов'язань соціальних партнерів має аналогічно генеральній угоді загальний, неконкретний характер, не містить конкретних механізмів і термінів реалізації взятих сторонами на себе зобов'язань, відповідальних посадових осіб. Часто галузеві угоди дублюють законодавчі норми без надання найманим працівникам додаткових гарантій і розширення компенсацій.

У більшості галузевих угод встановлені міжкваліфікаційні (міжрозрядні, міжпосадові) співвідношення в оплаті праці не є науково обґрунтованими: не визначено процедуру тарифікації робіт; не забезпечено об'єктивної диференціації основної заробітної плати; немає індивідуалізації в оплаті праці. Схемами посадових окладів частини галузевих угод для відповідних посад передбачена вилка (діапазон) міжпосадових співвідношень, проте, не визначені критерії встановлення відповідного співвідношення для конкретного працівника (посади на підприємстві під час розроблення тарифних умов оплати праці) у межах встановленого діапазону. Більшість галузевих угод,

хоч і містить мінімальні гарантії заробітної плати відповідно до кваліфікації працівників, проте вони не охоплені єдиною шкалою.

З-поміж недоліків практики встановлення доплат і надбавок треба взяти до уваги такі:

- має місце ототожнення доплат і надбавок, що обумовлено передусім браком законодавчих норм щодо розмежування цих виплат;
- не визначено для окремих з них чітких розмірів (наприклад, доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлена в розмірі до 100 % тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника);
- не передбачено підстав для призначення та виплати окремих надбавок і доплат (приміром, надбавки за високі досягнення в праці, за виконання особливо важливої роботи на термін її виконання);
- не розроблено критеріїв диференціації окремих доплат і надбавок.

Щодо соціальних гарантій і компенсацій, то більшість галузевих угод містить домовленості сторін щодо здійснення виплат соціального характеру, надання компенсацій, додаткових соціальних гарантій. Проте часто положення мають загальний характер: не містять конкретних заходів, чітких розмірів, умов виплати чи надання певних гарантій. Частина положень окремих угод мають рекомендаційний характер. Вагомий недолік більшості галузевих угод – брак комплексних програм соціального розвитку працівників відповідних галузей, відсутність зобов'язань соціальних партнерів щодо розроблення таких програм. Серйозною перешкодою на шляху розвитку соціального партнерства є також брак або гальмування розвитку виробничої демократії.

Серед недоліків більшості проаналізованих галузевих угод слід також назвати: брак чітко прописаного порядку використання норм, визначених угодою, у колективних договорах; відсутність порядку та механізму інформування працівників про зміст угоди, унаслідок чого переважна більшість з них не обізнана зі змістом і зі своїми правами у сфері соціально-трудових відносин. Частина галузевих угод не містить: процедури здійснення контролю за виконанням угоди; критеріїв оцінювання виконання положень; відповідальності посадових осіб за порушення основних положень угоди. Зобов'язання профспілок є незначними, простежується обмеженість їх участі у виконанні основних домовленостей.

Проаналізувавши *структуру та зміст територіальних угод* у частині зобов'язань со-

ціальних партнерів щодо оплати праці, нами зроблено висновок, що угоди цього рівня не можуть претендувати на визнання їх територіальними/регіональними нормативними актами, оскільки:

– норми та положення не враховують регіональні особливості, зокрема не визначають розмір регіонального прожиткового мінімуму й регіональної мінімальної заробітної плати та їх співвідношення;

– переважна більшість не містять переліку виплат і гарантій, що фінансуються з місцевого бюджету, насамперед виплат і гарантій добровільного характеру, які не передбачені законодавством;

– більшість норм і положень дублюють законодавчі норми та норми, передбачені генеральною угодою, лише окремі пункти угод містять вищі гарантії порівняно з угодою, укладеною на національному рівні, та ін.

Аналогічно галузевим угодам значна кількість положень територіальних угод має загальний, неконкретний характер й не містить конкретних механізмів реалізації взятих сторонами на себе зобов'язань, бракує персоналізації відповідальних осіб.

Законодавством визначено, що основним нормативним документом *на локальному рівні*, у якому закріплюються всі норми щодо оплати праці, є *колективний договір*. Дані щодо кількості працівників, охоплених колективними договорами за видами економічної діяльності станом на 01.01.2017 р., наведено на рис. 1.

З даних, наведених на рис. 1, можна зробити висновок, що визначення розміру заробітної плати та порядку виплати різних складових відбувається без участі інституту колективно-договірного регулювання для 68,5 % працівників, зайнятих тимчасовим розміщенням і організацією харчування, ремонтом автотранспортних засобів і мотоциклів; 63,3 % – зайнятих у сфері оптової та роздрібною торгівлі; 58,4% – наданням інших видів послуг; 51,2 % – операціями з нерухомим майном. Треба зазначити, що практика укладання колективних договорів залишається поширеною на великих підприємствах, у промисловості та бюджетному секторі економіки. Однак на малих і середніх підприємствах, особливо сфери послуг, колективно-договірне регулювання оплати праці практично відсутнє.

Законодавством передбачено, що всі питання щодо оплати праці встановлюються в колективному договорі з додержанням норм і гарантій, передбачених законодавством, ге-



**Рис. 1.** Дані щодо кількості працівників, охоплених колективними договорами, за видами економічної діяльності станом на 01.01.2017 р.

*Джерело:* Складено за даними Держстату України [5, с. 196]

неральною та галузевими (територіальними) угодами. Практично в усіх колективних договорах зазначається, що вони укладені на основі чинного законодавства, положень генеральної, галузевої та територіальної угод. Разом з цим мають місце випадки порушення цих норм, зокрема існує практика встановлення в колективних договорах мінімальної тарифної ставки, нижчої від розміру мінімальної тарифної ставки, установленної галузевою угодою. Так, станом на 01.01.2017 р. 1,3 % працівників (від облікової кількості штатних працівників) було зайнято на підприємствах з мінімальною тарифною ставкою нижчою, ніж це передбачено галузевою угодою. Найбільший відсоток таких працівників зайнято на промислових підприємствах – 4,1 %; у професійній, науковій та технічній діяльності – 2,6 %, у сільському господарстві, лісовому господарстві, рибному господарстві – 2,1 [5, с. 202].

Аналізуючи переговорний процес щодо укладання колективних договорів, слід вка-

зати на численні випадки відмови роботодавців розпочинати колективні переговори, неможливість дійти згоди соціальних партнерів щодо оплати праці, намагання роботодавців уникнути певних зобов'язань у соціально-трудових відносинах, спроби тиснути як на самих найманих працівників, так і їхніх представників. Простежується порушення трудових прав найманих працівників.

**Висновки.** Аналіз виявив недостатній, скоріше слабкий, рівень розвитку договірних засад регулювання трудових доходів на різних рівнях, низьку соціальну відповідальність партнерів, що спричиняє неналежну соціальну захищеність найманих працівників й негативно характеризує політику трудових доходів з погляду реалізації принципів гідної праці.

Важливим напрямом розвитку інституціональних засад формування політики трудових доходів в контексті забезпечення гідної праці має бути удосконалення колективно-договірного регулювання. Правовими, організаційни-

ми та соціальними новаціями у цій сфері мають стати:

- надання угодам різних рівнів статусу нормативних актів, за невиконання основних положень яких посадові особи мають нести відповідальність згідно з чинним законодавством. З цією метою необхідно поширити норми та положення генеральної, галузевих і територіальних угод на підприємства, які не брали участі в переговорному процесі та їх підписанні. Відповідні зміни мають бути внесені українське законодавство, зокрема у ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачити, що положення генеральної, галузевої, територіальної угод є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін (а не тільки тих, що підписали угоду). Передбачити також зобов'язання сторін соціально-трудова відносин виконувати рішення, ухвалені тристоронніми або двосторонніми органами соціального діалогу. Внести відповідні зміни до ст. 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», у якій передбачити, що такі рішення є обов'язковими для виконання, а не тільки для розгляду;

- регламентація послідовності укладання угод різних рівнів і колективних договорів та часових рамок ведення колективних переговорів. При цьому рекомендуємо передбачити норму щодо укладання угод у році, що передує року початку їх дії;

- надання профспілкам додаткових прав і повноважень у сфері захисту інтересів найманих працівників, розширення переліку зобов'язань профспілок у системі регулювання соціально-трудова відносин;

- визначення порядку інформування працівників про зміст колективних угод і договорів. Надання можливості ознайомлюватися з основними положеннями галузевих і територіальних угод широкому загалу, усім заінтересованим особам, розміщення угод на сайтах Мінсоцполітики України, Федерації профспілок України, періодична публікація в збірниках галузевих і територіальних угод;

- визначення на законодавчому рівні чіткого порядку та механізму контролю за виконанням основних положень колективних угод і договорів, а також критеріїв оцінювання рівня виконання соціальними партнерами взятих на себе зобов'язань;

- конкретизація на законодавчому рівні видів відповідальності посадових осіб за порушення законодавства про колективні угоди та

невиконання взятих на себе зобов'язань, зокрема, за порушення прав соціальних партнерів під час ведення колективних переговорів, перешкоджання здійсненню контролю за виконанням основних положень колективних угод різних рівнів і договорів тощо;

- залучення до розроблення змісту колективних угод і договорів кваліфікованих юристів, науковців, фахівців з питань колективно-договірному регулювання;

- формування культури ведення соціального діалогу, поширення ідеології соціальної відповідальності серед соціальних партнерів: держави, роботодавців, найманих працівників, представницьких органів та ін.

Рекомендації щодо змістовного наповнення колективних угод різних рівнів:

- уникати практики формування в угодах положень щодо оплати праці загального (неконкретного), формулювати домовленості у вигляді конкретних зобов'язань з визначенням інструментів і механізмів реалізації взятих сторонами на себе зобов'язань, термінів реалізації заходів та програм;

- обмежити практику формулювання норм і положень у вигляді спільних зобов'язань сторін, визначати конкретних відповідальних посадових осіб за взяті зобов'язання;

- обмежити практику надання домовленостям рекомендаційного характеру, відмовитися від практики дублювання законодавчих норм без надання найманим працівникам додаткових гарантій;

- узгоджувати положення угод галузевого та територіального рівнів з нормами, передбаченими генеральною угодою, особливо в частині питань оплати праці, які мають бути врегульовані й відображені в галузевих і територіальних угодах відповідно до норм генеральної угоди;

- передбачити колективними угодами різних рівнів і договорами розроблення та реалізацію комплексних програм соціального розвитку працівників.

Доцільно також передбачити на законодавчому рівні недопущення внесення до генеральної, галузевої, територіальної угод і колективних договорів норм, що погіршують матеріальне становище найманих працівників порівняно з нормами, що містили попередні (раніше чинні) угоди та договори.

#### Література

1. Кір'ян Т. М. Гідна заробітна плата у становленні соціальної держави / Т. М. Кір'ян, Ю. М. Куліков,

В.В. Сафонов // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2014. – № 1 (52). – С. 23-31.

2. Кожем'якіна С.М. Заробітна плата і продуктивність праці на макрорівні: тенденції і проблеми / С. М. Кожем'якіна, Г. Т. Куліков // Ринок праці та зайнятість населення. – 2015. – № 4. – С.9-12.

3. Колот А.М. Глобальна соціальна нерівність доходів: природа, тенденції, наслідки / А. М. Колот, О. О. Герасименко // Соціально-трудові відносини: теорія і практика : зб. наук. пр. – Київ : КНЕУ, 2017. – № 2. – С. 8-47.

4. Лібанова Е.М. Нерівність за доходами в сучасній Україні / Е.М. Лібанова // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. пр. – Київ : КНЕУ, 2014. – № 2. – С. 26-36.

5. Праця в Україні у 2016 році : статист збірн. – Київ : Державна служба статистики України, 2017. – 234 с.

6. Armstrong M. Reward Management: A Handbook of Remuneration Strategy and Practice / M. Armstrong, H. Murlis. – London : Kogan Page, 2007. – 722 p.

7. Heneman R. Implementing Total Rewards Strategies. A guide to successfully planning and implementing a total rewards system: SHRM Foundation's Effective Practice Guidelines Series / R. Heneman. – SHRM Foundation, 2007. – 39 p.

8. Milkovich G.T. Compensation / G.T. Milkovich, J.M. Newman ; 10th edition. – McGraw-Hill/Irwin, 2010. – 712 p.

9. Shields J. Managing Employee Performance and Reward: Concepts, Practices, Strategies / J. Shields, M. Brown, S. Kaine, C. Dolle-Samuel, A. North-Samardzic

and other ; 2nd edition. – Cambridge University Press, 2016. – 656 p.

1. Kir'yan, T. M., Kulikov, Yu. M. and Safonov, V. V. (2014). "Decent remuneration in development of social state", *Visnyk sotsial'no-ekonomichnykh doslidzhen'*, № 1 (52), pp. 23-31.

2. Kozhemiakina, S. M., Kulikov, H. T. (2015). "Wage and labor productivity at the macro level: trends and problems", *Rynok pratsi ta zainiatist naseleennia*, № 4, pp. 9-12.

3. Kolot, A. M., Herasymenko, O. O. (2017). "Global social inequality of incomes: nature, trends, outcomes", *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia i praktyka*, № 2, pp. 8-47.

4. Libanova, E.M. (2014). "Income inequality in modern Ukraine", *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia i praktyka*, № 2, pp. 26-36.

5. Labor in Ukraine in 2016 (2017). Kyiv, State Statistics Service of Ukraine, 234 p.

6. Armstrong, M., Murlis, H. (2007). Reward Management: A Handbook of Remuneration Strategy and Practice. London, Kogan Page, 722 p.

7. Heneman, R. (2007) Implementing Total Rewards Strategies. A guide to successfully planning and implementing a total rewards system: SHRM Foundation's Effective Practice Guidelines Series. SHRM Foundation, 39 p.

8. Milkovich, G.T., Newman, J.M. (2010). Compensation. McGraw-Hill/Irwin, 712 p.

9. Shields, J., Brown, M., Kaine, S., Dolle-Samuel, C., North-Samardzic, A., and other (2016). Managing Employee Performance and Reward: Concepts, Practices, Strategies. Cambridge University Press, 656 p.

УДК 331.5

Бляшук С. Г.

## КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ РИНКУ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

*Досліджено сутність конкурентоспроможності інноваційного працівника, тенденції розвитку інноваційної діяльності. Розглянуто основні перепони на шляху формування конкурентоспроможності інноваційного ринку праці в Україні. Надані пропозиції стимулювання та підвищення конкурентоспромож-*

*ності працівника на інноваційному ринку праці відповідно до вимог сьогодення.*

**Ключові слова:** конкурентоспроможність, інноваційна діяльність, інноваційна праця, вимоги до працівника інноваційного типу, стимули до підвищення конкурентоспроможності.

Blashuk S. G.

## COMPETITIVENESS OF THE INNOVATIVE LABOR MARKET: CHALLENGES AND PERSPECTIVES

*The essence of the innovation worker's competitiveness, tendencies of innovation activity development are investigated. The main obstacles to the competitiveness of the innovative labor market in Ukraine are considered. The suggestions of stimulation and increase of the competitiveness*

*of an employee on the innovative labor market in accordance with the requirements of the present are presented.*

**Key words:** competitiveness, innovation activity, innovative work, requirements for an employee