

DOI: [10.32702/2307-2105-2021.8.101](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2021.8.101)

УДК 331.2

О. М. Ярош,

*к. е. н., провідний науковий співробітник відділу дослідження ризиків у сфері зайнятості населення, Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України
ORCID ID: 0000-0001-8413-1750*

СУЧАСНІ РИЗИКИ У СФЕРІ ЗАЛЕЖНОСТІ ОПЛАТИ ПРАЦІ ВІД ЇЇ УМОВ ТА ІНСТРУМЕНТИ ЇХ МІНІМІЗАЦІЇ

O. Yarosh

PhD in Economics,

*Senior Researcher of the Department of Risk Research in the Field of Employment,
Ptoukha Institute for Demography and Social Studies of the National Academy of Sciences of Ukraine*

MODERN RISKS IN THE FIELD OF SALARY DEPENDENCE ON WORKING CONDITIONS AND INSTRUMENTS FOR THEIR MINIMIZATION

В статті розглянуто сучасні особливості формування та розвитку ризиків у сфері залежності оплати праці та її умов. Розглянуто теоретичні та практичні аспекти взаємозв'язку та взаємозалежності оплати праці та умов праці, що дозволило визначити основні чинники які їх визначають. За критерієм походження виявлені чинники були згруповані у три основні групи, а саме: індивідуальні, виробничі та інституційні. На основі аналізу офіційної статистичної інформації з використанням методів регресійного аналізу було виявлено відсутність тісного зв'язку між оплатою праці та її умовами. Визначено загальні ризики сучасного розвитку сфері залежності оплати праці та її умов, до яких було віднесено: перенесення роботодавцями основної частини оплати праці на непостійні виплати; низький зв'язок між умовами праці та її оплатою на підприємствах які фактично використовують технології із складними умовами праці; поглиблення проблем у сфері науково обґрунтованого нормування праці. Виявлено найбільш складні ризики у досліджуваній сфері з позицій трудової діяльності працівника на робочому місці, які були згруповані в три основні групи: ризики з позиції зайнятого населення, ризики роботодавців та ризики з позиції держави. Виявлено найбільш складні ризики у досліджуваній сфері, які були згруповані в три основні групи: ризики з позиції зайнятого населення, ризики роботодавців та ризики з позиції держави. Запропоновано основні інструменти мінімізації ризиків у сфері залежності оплати та умов праці на загальнодержавному рівні, до яких віднесено: формування та реалізація системи моніторингу шкідливих та небезпечних умов зайнятості та їх наслідків; створення системи контролю та прийняття рішень у сфері запобігання поширення шкідливих та небезпечних умов праці; створення системи запобігання поширенню зайнятості у шкідливих та небезпечних умовах праці; поглиблення законодавчого регулювання система нормування праці; удосконалення системи медицини праці; забезпечення доступу та прозорості інформації щодо поширення робочих місць зі складними та шкідливими умовами зайнятості та оплати праці на них.

The article considers the modern features of the formation and development of risks in the field of wage dependence and its conditions. Theoretical and practical aspects of the relationship and interdependence of wages and working conditions are considered, which allowed to determine the main factors that determine them. According to the criterion of origin, the identified factors were grouped into three main groups, namely: individual, production and institutional. Based on the analysis of official statistical information using regression analysis methods, it was found that there is no close relationship between wages and their conditions. The general risks of modern development of the sphere of dependence of wages and its conditions were determined, which included: transfer of the main part of wages by employers to non-permanent payments; low connection between working conditions and its payment at enterprises that actually use technologies with difficult working conditions; deepening problems in the field of scientifically sound labor rationing. The most complex risks in the studied area from the standpoint of employment of the employee in the workplace, which were grouped into three main groups: risks from the position of the employed population, the risks of employers and risks from the standpoint of the state. Risks for employees include: long-term work in workplaces with harmful working conditions, regardless of the level of its payment; short-term work in difficult working conditions with low pay; employment in jobs with harmful working conditions and high wages. The key risks for employers are: setting wages for employees depending on its average size, regardless of the level of complexity of working conditions; implementation of the wage system, without taking into account employment standards; increase in the share of additional wages. The most difficult risks for the state include: regression of the social insurance system; reducing the identification of jobs with difficult and harmful working conditions; reduction of public expenditures to ensure the functioning and development of the occupational medicine system. The main tools for minimizing risks in the field of wage dependence and working conditions at the national level are proposed, which include: formation and implementation of a system for monitoring harmful and dangerous employment conditions and their consequences; creation of a system of control and decision-making in the field of preventing the spread of harmful and dangerous working conditions; creation of a system to prevent the spread of employment in harmful and dangerous working conditions; deepening of legislative regulation of the labor rationing system; improving the system of occupational medicine; ensuring access to and transparency of information on the spread of jobs with difficult and harmful employment conditions and wages in them.

Ключові слова: *оплата праці; зайнятість; шкідливі умови праці; заробітна плата; ризики; інструменти мінімізації ризиків.*

Key words: *pay; employment; harmful working conditions; wages; risks; risk minimization instruments.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. В нинішніх умовах функціонування соціально-економічних систем, оплата трудової діяльності та її залежність від умов праці стала надзвичайно важливою й актуальною темою. Сьогодні поняття умови праці змінює свій характер та наповнення у зв'язку із процесами діджиталізації, розповсюдженням віддаленої та надомної праці, впровадження нових технологій у виробництві, зростання вимог до працівників та рівня їхньої підготовки, зміни ставлення до рівня життя працівників та винагороди за їхню трудову діяльність. Між тим законодавство, що регулює умови праці та визначає відповідну залежність її оплати в Україні, функціонує на засадах та принципах визначених у документах які були розроблені ще на початку становлення державності, а значна частина з них була перенесена ще з радянського законодавства. В результаті, в останні роки в Україні спостерігається деградація системи компенсацій працівникам, які зайняті на важких роботах, роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці та умовами підвищеного ризику для здоров'я, що призводить до нарощування соціальних ризиків за межами підприємств.

Виходячи з даної проблематики актуальним є визначення сучасних параметрів умов праці та її оплати з метою оцінки взаємозв'язку цих економічних явищ і його тенденцій, що дасть можливість ідентифікувати ризики які формують бар'єри на шляху забезпечення їхньої ефективної взаємозалежності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню проблем взаємодії умов та оплати праці присвячено значні кількості наукових досліджень, серед яких слід виділити роботи таких науковців як Лібанової Е.М. [1], Колота А. М., Данюк В. М., Герасименко О. О. [2], Цимбалюк С.О. [3], Яремко І.Й. [4], Могильного О.М., Костриці В.І., Вітряк Т.Б. [5], Новак І.М., Котової Н.І. [6] та інших. В цих дослідженнях питання взаємозалежності умов та оплати праці розглядається з позицій забезпечення гідної зайнятості, яка має відповідати міжнародно визнаним стандартам і нормам, удосконаленню вітчизняної нормативно правової бази та підвищенню ефективності її реалізації. Однак питання виникнення ризиків у цій сфері, їх поширення та наслідків розкрито недостатньо, що викликало необхідність більш детального їх дослідження.

Формування цілей статті (постановка завдання). Метою статті є визначення сучасних соціально-економічних передумов формування ризиків у сфері залежності оплати праці від її умов, векторів та наслідків їх розвитку, інструментів мінімізації.

Вклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. На формування взаємозв'язків та взаємозалежностей між умовам та оплатою праці мають значний вплив широкий спектр чинників. За джерелами їх походження всі чинники можна розділити на три основні групи, а саме: індивідуальні, виробничі та інституційні.

Група індивідуальних чинників формується на рівні зайнятого населення, яке використовує певну практику поведінки коли стикається з роботою в складних умовах та оплатою праці на ній. До даної групи факторів слід віднести: вибір траєкторії трудового життя, рівень поінформованості про умови праці, можливості зміни кваліфікації, можливості територіальної мобільності.

До групи виробничих чинників відносять причини які зумовлюють певну динаміку кількості робочих місць зі складними, шкідливими та небезпечними умовами зайнятості та рівень оплати на них. До основних виробничих чинників слід віднести: рівень прибутковості підприємств, техніко-технологічний рівень виробництва, масштаби та темпи капітальних інвестицій; витрати на персонал.

Формування групи інституційних чинників зумовлено наявністю причини, які викликають необхідність регулювання сфери залежності оплати та умов праці: норматив-законодавче регулювання, розвиток системи уповноважених установ, які мають контролювати загальнодержавні стандарти у сфері охорони праці та її оплати, розвиток системи соціального захисту.

Комплексний вплив вказаних чинників визначає сучасну практичну специфіку взаємодії оплати та умов праці. В Україні одним із основних джерел інформації про умови праці та заробітну плату працівників є дослідження «Праця в Україні», особливістю якого є визначення умов діяльності штатних працівників на підприємствах із кількістю зайнятих понад 10 осіб. За даним даного джерела у динаміці питома вага штатних працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці зростає з 28,9 у 2011 р. до 29,6% у 2019 р [8, 16].

Як свідчать офіційні статистичні дані у 2019 р. найбільш поширеними були приклади зайнятості в умовах виробничого шуму, ультразвуку, інфразвуку, напруженої праці та несприятливого мікроклімату, в яких працювали 17,3, 13,9 та 13,4% штатних працівників (рис. 1) [16]. Окрім того, помітно висока частка від облікової кількості штатних працівників на робочих місцях зазнавала важкої праці та впливу хімічних факторів (12,0 та 11,4% відповідно).

Для оцінки впливу зайнятості в шкідливих умовах на оплату праці було використано коефіцієнти детермінації (R^2) отримані методом регресійного аналізу між показниками «Кількість штатних працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці» та «Структура фонду оплати праці» за період 2010-2019 рр. Відповідний аналізу було проведено тільки для тих видів економічної діяльності, за яким здійснюються статистичне спостереження щодо умов праці на їх підприємствах. Проведені розрахунки показали, що між загальним фондом оплати праці та кількістю зайнятих в шкідливих умовах практично відсутній зв'язок у всіх аналізованих видах економічної діяльності (табл. 1). Аналогічна ситуація спостерігалась і за такими складовими елементами оплати праці як фонди основної та додаткової заробітної плат, які мають відображати залежність оплати діяльності працівників від несприятливих умова. І лише фонд заохочувальних та компенсаційних виплати на промислових підприємствах продемонстрував помітну залежність ($R^2=0,658$) від кількості зайнятих у шкідливих умовах, що вплинуло на відповідний показник по всім досліджуваним видам економічної діяльності ($R^2=0,617$).

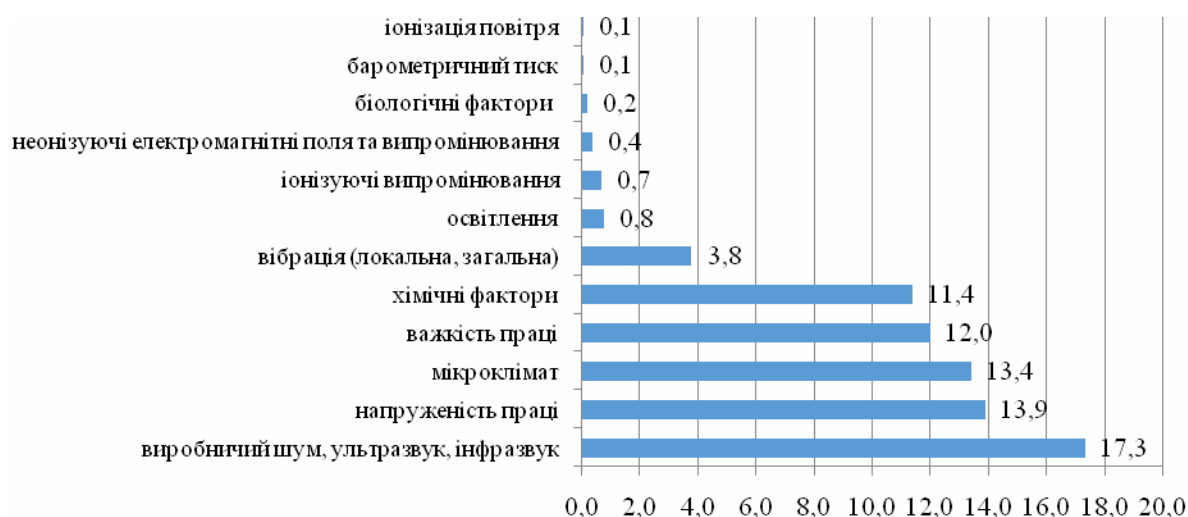


Рис. 1. Зайняті в умовах перевищення гігієнічних нормативів за шкідливими виробничими факторами, % до облікової кількості штатних працівників

Джерело: [16]

Таблиця 1.

Значення коефіцієнта детермінації (R^2) для показників «Кількість штатних працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці» та «Структура фонду оплати праці» за видами економічної діяльності за період 2010-2019 рр.

Види економічної діяльності	Фонд оплати праці	у тому числі:		
		фонд основної заробітної	фонд додаткової заробітної плати	заохочувальні та компенсаційні виплати
Сільське господарство та надання пов'язаних із ним послуг	0,240	0,234	0,248	0,296
Промисловість	0,549	0,515	0,584	0,658
Будівництво	0,117	0,111	0,139	0,085
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	0,497	0,454	0,529	0,588
Разом	0,520	0,490	0,551	0,617

Примітка: дані за парні роки розраховані з використанням методу середніх темпів за відповідні періоди

Джерело: Розраховано автором за інформацією [7-16]

Ще одним важливим показником, який характеризує умови праці найманих працівників є «Кількість працівників, які мають право на хоча б один із видів пільг і компенсацій за роботу зі шкідливими умовами праці». Офіційні статистичні дані свідчать, що загальна кількість таких працівників протягом 2011 – 2019 рр. скоротилась у 1,6 рази і склала 940,0 тис. осіб, в той час як середньооблікова кількість штатних працівників за цей період скоротилась в 1,4 рази [8, 16]. Основними пільгами і компенсаціями для таких працівників є додаткові відпустки, скорочений робочий день, доплати за умови праці, отримання молока або інших рівноцінних харчових продуктів, отримання лікувально-профілактичного харчування. Норми отримання пільг та компенсацій передбачені державними нормативно-правовими актами та колективними угодами. Найчастіше працівникам, які працюють у шкідливих умовах призначають додаткові відпустки згідно зі Списком, затвердженими Кабінетом Міністрів України (у 2019 р. були призначені 21,3% обліковій кількості штатних працівників) та доплати за умови праці (20,7% відповідно).

Дані статистичного спостереження засвідчили, що загалом між кількістю працівників, які мають право на хоча б один із видів пільг і компенсацій та загальним фондом оплати праці в Україні статистичний зв'язок є незначним ($R^2=0,5505$) (табл. 2). Серед обстежуваних видів економічної діяльності виділяється транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність в якому, на відміну від інших, прослідковується взаємозалежність між оплатою та умовами праці ($R^2=0,6292$).

Проведений аналіз дає підстави зробити висновки про те, що в системі взаємодії оплати праці та її умов сформувався ряд загальних ризиків, серед яких найбільш загрозливий характер мають:

1. Порівняно вищі коефіцієнти детермінації між кількістю зайнятих у шкідливих умовах і заохочувальними та компенсаційними виплатами свідчить про перенесення роботодавцями основної частини оплати праці на непостійні виплати, що погіршує ситуацію із отримання найманими працівниками відшкодування за втрати, які вони понесли внаслідок роботи в таких умовах.

2. Низький зв'язок між умовами праці та її оплатою на підприємствах які фактично використовують технології із складними умовами праці для працівників свідчить про низьку дієвість системи атестації робочих, яка дозволяє ідентифікувати такі роботи та забезпечити гідну оплату праці найманим працівникам, які на них задіяні.

3. Відсутність або надзвичайно низький рівень зв'язку між фондом основної заробітної плати та кількістю зайнятих у шкідливих умовах не тільки підтверджує наявність значних проблеми у сфері науково обгрунтованого нормування праці, а й загострює соціальні ризики як на рівні аналізованих галузей так і в дотичному до них соціальному оточенні.

Таблиця 2.

Значення коефіцієнта детермінації (R^2) для показників «Кількість працівників, які мають право на хоча б один із видів пільг і компенсацій за роботу зі шкідливими умовами праці» та «Структура фонду оплати праці» за видами економічної діяльності за період 2010-2019 рр.

Види економічної діяльності	Фонд оплати праці	у тому числі:		
		фонд основної заробітної	фонд додаткової заробітної плати	заохочувальні та компенсаційні виплати
Сільське господарство та надання пов'язаних із ним послуг	0,0350	0,0323	0,0407	0,0553
Промисловість	0,5609	0,5268	0,5957	0,6675
Будівництво	0,1379	0,1311	0,1605	0,1022
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	0,6292	0,5866	0,6598	0,7063
Разом	0,5505	0,5212	0,5810	0,6448

Примітка: дані за парні роки розраховані з використанням методу середніх темпів за відповідні періоди
Джерело: Розраховано автором за інформацією [7-16]

Згадані ризики в значній мірі залежать від інтересів яких намагаються досягнути всі учасники ринку праці, капіталів, які вони вкладають у забезпечення трудової діяльності та витрат, які вони несуть в її результаті. Виходячи з позицій, що залежність оплати та умов праці перш за все слід розглядати з позицій трудової діяльності працівника на робочому місці, виникає необхідність групування ризиків у досліджуваній сфері на три основні групи, а саме: ризики з позиції зайнятого населення, ризики роботодавців та ризики з позиції держави.

Основними інтересами громадян, які вони намагаються реалізувати у сфері зайнятості є досягнення достойного рівня свого добробуту та забезпечення максимально можливого саморозвитку. Відповідно, основними передумовами виникнення ризиків у сфері залежності оплати праці від її умов є витрати які несуть індивідууми у процесі трудової діяльності та можливості їх компенсації (рис. 2).

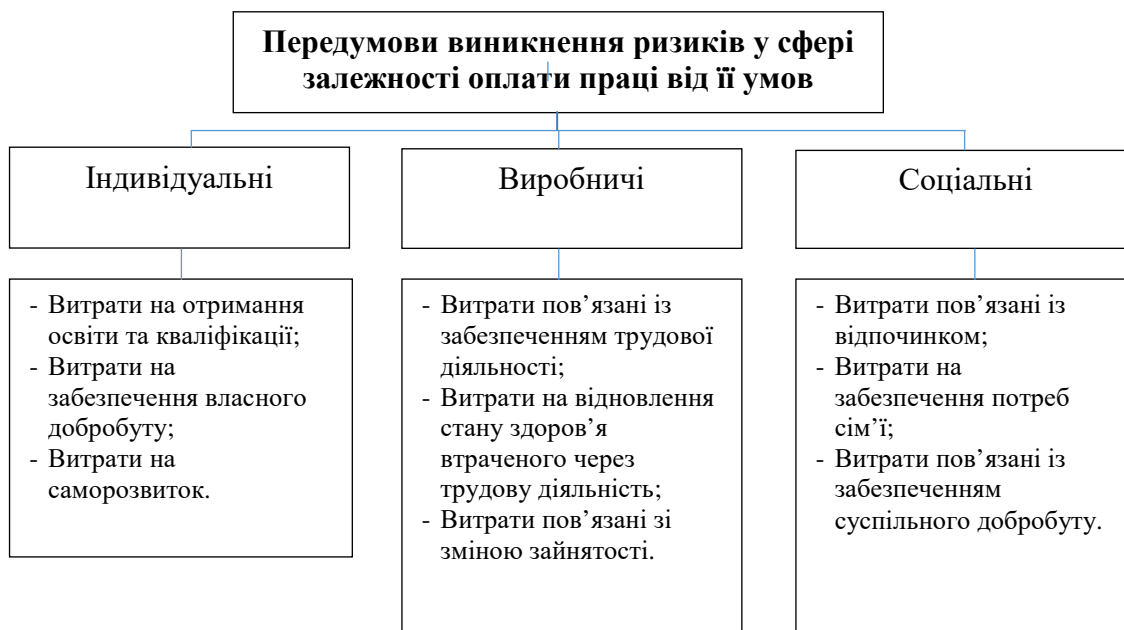


Рис. 2. Передумови виникнення ризиків у сфері залежності оплати праці від її умов з позицій працівника
Джерело: складено автором

Виходячи з цього до основних ризиків у нині сформованій системі залежностей залежність оплати праці від її умов для працівника слід віднести:

1. Тривала робота на робочих місцях із шкідливими умовами праці незалежно від рівня її оплати. Його передумовами є необхідність забезпечення власного та сімейного добробуту в умовах коли можливості зміни робочого місця на більш безпечне та задовільне є вкрай обмеженими. Основними втратами при реалізації даного ризику є втрата фізичного здоров'я, висока ймовірність виробничого травматизму та смерті, як на робочому місці, так і передчасної через сукупність впливу негативних виробничих факторів.

2. Нетривала робота робочих місцях зі складними умовами праці з невисоким рівнем її оплати. З одного боку, реалізація даного ризику зумовлює набуття досвіду трудової діяльності працівниками, що забезпечить успішність їх подальшої зайнятості. З іншого боку, вибір даного типу поведінки призводить до надмірної експлуатації роботодавцями таких працівників, що може супроводжуватися як набуттям негативного досвіду зайнятості, так і втратою здоров'я.

3. Зайнятість на робочих місцях зі шкідливими умовами праці та високим рівнем оплати праці. Притаманна для працівників, які бажають максимізувати свої доходи незалежно від умов праці, що дозволить їм підвищити рівень добробуту себе та своєї сім'ї, компенсувати втрати здоров'я які будуть супроводжувати таку зайнятість, отримати достатню кількість ресурсів для відпочинку та вільного від роботи часу. Однак, у випадку перевищення тривалості такої зайнятості може призвести до проблем втрати здоров'я працівниками та підвищення рівня виробничого травматизму.

Для підприємств основними інтересами, які вони намагаються досягнути є максимізація прибутку, у тому числі і за рахунок оптимізації витрат на персонал. Саме витрати на організацію праці та забезпечення діяльності робочої сили формують передумови виникнення та реалізації ризиків у сфері залежності оплати та умов праці (рис. 3).

До основних ризиків для підприємств слід віднести:

1. Встановлення оплати праці для працівників у залежності від її середніх розмірів на відповідних робочих місцях у аналогічних підприємства або ж посад, незалежно від рівня складності умов праці. Головними передумовами виникнення даного ризику є потреба у економії прямих витрат на оплату праці. Найбільшою небезпекою розвитку даного ризику є ігнорування умов праці, при ускладненні яких підприємство може стикнутись із деформацією пропозиції робочої сили на такі робочі місця. Однак, у випадку коли середній розмір оплати праці на ринку використовується к базовий рівень, даний ризик може формувати стимули для підвищення кваліфікації персоналу заради отримання більш високих заробітків.

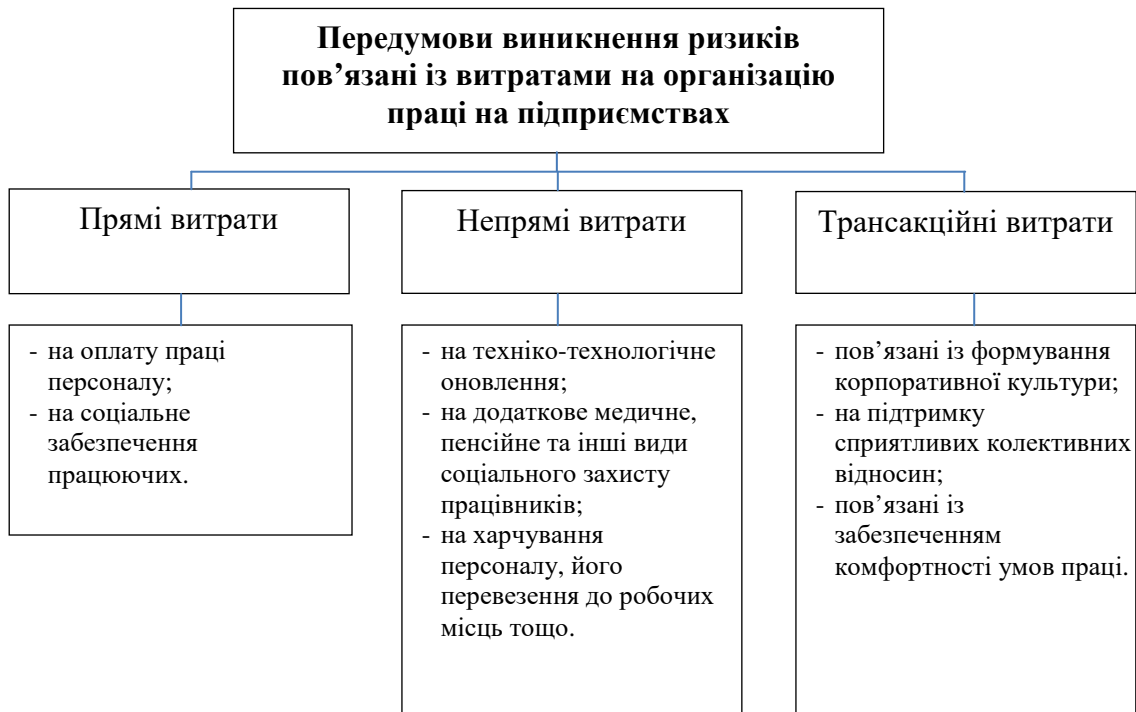


Рис. 3. Передумови виникнення ризиків у сфері залежності оплати праці від її умов з позицій підприємства

Джерело: Складено автором

2. Реалізація на підприємствах системи оплати праці, без врахування норм зайнятості на робочих місцях. Основною передумовою виникнення даного ризику є намагання підприємств компенсувати витрати на техніко-технологічне оновлення, що, ймовірно, буде знижувати загальну ефективність виробництва. Відсутність системи нормування праці поглиблюватиме розрив між вартістю техніко-технологічного

компоненту діяльності на робочих місцях та розміром основної частини заробітної плати. Вплив даного ризику може посилюватись за рахунок використання застарілих норм праці та відповідної системи її оплати, особливо на підприємствах, які застосовують тарифну систему. Він є одним із найбільш загрозливих, оскільки стимулює практику залежності розміру оплати праці на виробництві від рівня мінімальної заробітної плати без врахування змін умов праці. Окрім того даний ризик може поглиблювати проблему невідповідної кваліфікації зайнятих.

3. Зростання питомої ваги додаткової частини у структурі оплати праці в якості компенсації за роботу у шкідливих умовах. Формування даного ризику, переважно, зумовлено потребою у оптимізації прямих та непрямих витрат підприємства. Основними загрозами розвитку даного ризику є посилення розриву між оплатою та умовами праці, тінізація частини заробітних плат, поширення окремих форм незадекларованої праці, що у свою чергу знижуватиме рівень соціального захисту зайнятих, що, ймовірно, обмежить пропозицію робочої сили на такі робочі місця. Однак слід відмітити, що розвиток даного ризику, в умовах збереження формальної зайнятості, може стимулювати зростання рівня мотивації персоналу працювати у більш складних умовах заради більш високих винагород і компенсацій.

Базовими державними інтересами у сфері взаємозв'язку оплати та умов праці є виконання законодавчо прийнятих соціальних зобов'язань щодо захисту населення на робочому місці, сприяння розвитку і прибутковості підприємств, мінімізація витрат пов'язаних із соціальним забезпеченням осіб, що постраждали від шкідливих умов праці, та їх сімей. Відповідно, передумовами виникнення ризиків у сфері залежності оплати праці та її умов є можливості держави здійснювати витрати організаційно-регулюючого та компенсаційного характеру (рис. 4).

Найбільш складними ризиками, які виникають у сфері залежності умов та оплати праці з позиції держави є:

1. Регрес розвитку системи соціального страхування осіб зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці та умовами підвищеного ризику для здоров'я. Виникає внаслідок обмеженості ресурсів держави забезпечувати повноцінне фінансування даної системи. Розвиток даного ризику має виключно загрозливі перспективи, оскільки, з одного боку, призведе до зневірення працюючих у можливостях держави гарантувати їм достойний рівень оплати праці та їхнього соціального захисту, а на практиці призведе до зниження рівня їхнього доброту відповідної частини зайнятих та їх сімей, значному поширенню неформальної зайнятості, відтоку кваліфікованих кадрів.

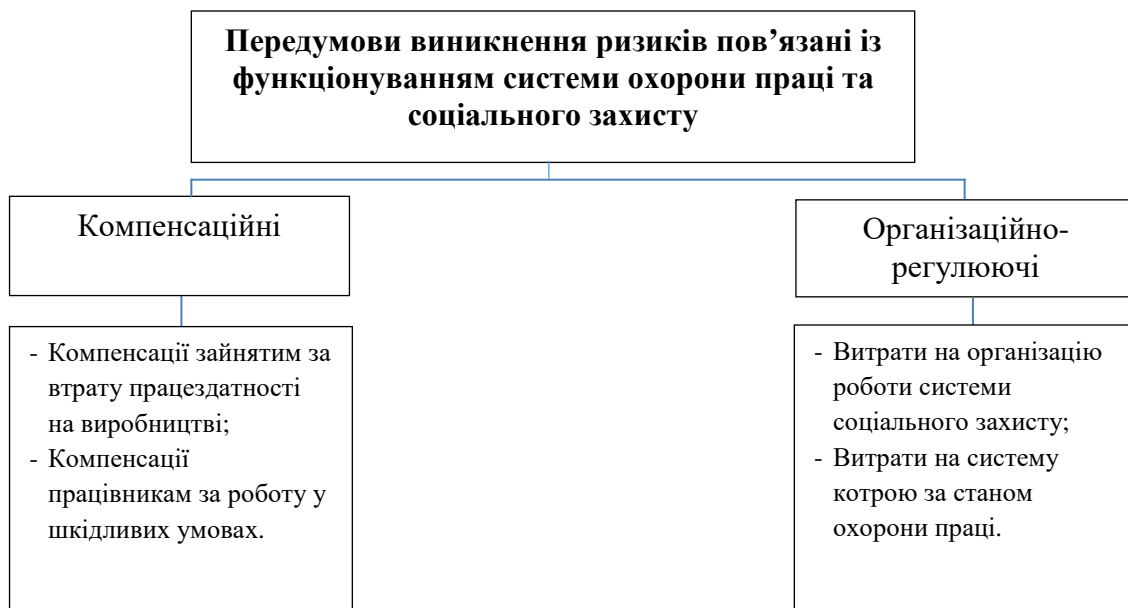


Рис. 4. Передумови виникнення ризиків у сфері залежності оплати праці від її умов з позицій держави
Джерело: Складено автором

2. Скорочення ідентифікації робочих місць зі складними та шкідливими умовами праці, обмеженості оцінки втрат працівників які зайняті на них, що виникає внаслідок відсутності дієвої системи контролю за умовами праці. Основними загрозами подальшого розвитку даного ризику є зменшення компенсаційних витрат через скорочення підстав для їх отримання, зростання рівня виробничого травматизму та загибелі працівників, приховування підприємствами відповідної.

3. Скорочення державних витрат на забезпечення функціонування та розвитку системи медицини праці, що призводить до гальмування впровадження нормування праці на виробництвах, обмежуватиме поінформованість працівників про наслідки роботи у несприятливих умовах, не зможе обмежувати поширення робочих місць зі шкідливими та небезпечними умовами праці та зайнятості на них.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Відсутність вагомого зв'язку між поглибленням рівня шкідливості умов праці у промисловості, сільському господарстві, будівництва, транспорті та рівнем оплати праці свідчить про наявність провалів як ринкового, так і існуючих механізмів державного регулювання у цій сфері. До провідних ризиків, що породжує така ситуація слід віднести:

- зростання рівня смертності працюючих, що потребує додаткових витрат на утримання сімей, які втратили годувальника;
- формування специфічної психології та поведінки, що приводить до поширення практики соціального виключення та зневірення;
- розповсюдження шкідливих звичок серед працюючих в таких умовах та їх оточення, як реакцію на безвихідну ситуацію тощо.

Озвучених даних достатньо лише для оголошення проблеми і гіпотезації провідних ризиків. Для їх дійсної мінімізації необхідне поглиблення вивчення предметної області. На нашу думку, в першу чергу корисно було б вивчити потенціал наступних інструментів мінімізації :

1. Формування та реалізація системи моніторингу спрямованого на фіксацію та оцінку шкідливих та небезпечних умов зайнятості та наслідків, до яких вони призводять. Метою реалізації такого моніторингу є забезпечення уповноважених органів у сфері охорони праці повною та достовірною інформацією про стан умов зайнятості працівників на робочих місцях. Головними завданнями функціонування даного моніторингу мають стати: ідентифікація робочих місць зі шкідливими та небезпечними умовами праці; збір та накопичення інформації про всі небезпечні наслідки зайнятості на таких робочих місцях; узагальнення та оцінка інформації про причини погіршення умов праці, травматизму та нещасних випадків на виробництві.

2. Створення системи контролю та прийняття рішень у сфері запобігання поширення шкідливих та небезпечних умов праці. Метою створення та розвитку даної системи є вибір найбільш ефективних механізмів у напрямі поліпшення умов праці, запобігання зростання виробничого травматизму та нещасних випадків на виробництві, забезпечення гарантованих компенсацій особам які мали фізичні, психологічні та матеріальні втрати в результаті зайнятості у шкідливих та небезпечних умовах. Головним принципом функціонування даної системи має стати категоричність прийнятих рішень, які є обов'язковими для виконання всіма учасниками виробничих процесів. Необхідним є забезпечення автоматизації прийняття рішень даною системою на основі використання дієвої система моніторингу стану умов праці на робочих місцях, що забезпечить дану систему від впливу суб'єктивних чинників.

3. Створення системи запобігання поширенню зайнятості у шкідливих та небезпечних умовах праці. Необхідність її формування та реалізації виникла внаслідок деформації сучасної системи соціального захисту працюючих, структура та можливості якої не відповідають покладеним на неї завданням. В основу даного інструменту має бути покладена персоніфікована страхова система, яка б незалежно від волі роботодавця збирала інформацію про працівників які зайняті на робочих місцях зі складними, шкідливими та небезпечними умовами праці та забезпечувала відповідні їм компенсації. Накопичення незалежної інформації дасть можливість ідентифікувати підприємства які зловживають застосуванням зайнятості у шкідливих та небезпечних умовах, допускають її поширення, що супроводжується підвищеними рівнями виробничого травматизму та смертності зайнятих. Така інформація формуватиме підстави для прийняття рішень органами влади про збільшення витрат таких підприємств або у вигляді збільшення внесків до персоніфікованої страхової системи, або ж шляхом зростання податкового навантаження, або ж застосування штрафних санкцій за прогресивною шкалою. Реалізація даного інструменту буде стимулювати роботодавців до пришвидшення темпів техніко-технологічного оновлення виробництва, як більш результативного напрямку використання прибутків, у порівнянні зі збільшенням податкового або ж страхового навантаження.

4. Потребує значного законодавчого регулювання система нормування праці, яка практично втратила своє значення та функції у нинішньому своєму вигляді, що є причиною виникнення ризиків у сфері оплати праці, у тому числі й зайнятих у шкідливих умовах. Метою оновлення даної системи є встановлення обсягів застосування праці на конкретних робочих місцях та визначення відповідних рівнів оплати праці. Це дасть можливість корегувати розміри заробітних плат працівників відповідно від внеску у виробничий процес та умов їхньої праці. Дані коригування надзвичайно важливі для підприємств, які використовують тарифну систему оплати праці і у яких тарифна сітка розрахована по нормах праці більш ніж тридцятирічної давності. Це дозволить враховувати у основній та додатковій частині заробітних плат фактичні сучасні зміни техніко-технологічних процесів та умов зайнятості на робочих місцях.

5. Оновлення потребує система медицини праці, яка забезпечує науково-методичне обґрунтування нормування праці, ідентифікації робочих місць зі шкідливими та небезпечними умовами праці, визначає напрями поліпшення безпеки, гігієни праці та виробничого середовища. Важливим завданням розвитку медицини праці є реалізації стратегії профілактики виробничих захворювань та травматизму на основі застосування концепції прийнятного ризику. Це дозволить зменшити витрати усіх населення, роботодавці та держави на пов'язаних із зайнятістю на робочих місцях зі шкідливими та небезпечними умовами.

6. Забезпечення доступу та прозорості інформації щодо поширення робочих місць зі складними, шкідливими та небезпечними умовами зайнятості та оплати праці на них може стати важливим інструментом запобігання ризиків у цій сфері. Реалізація даного інструменту можлива за допомогою розвитку деталізованих тематичних реєстрів інформації та забезпечення обміну даними між ними. Отримана інформаційна база може

бути використана для інформування всіх учасників трудових відносин про наявність та масштаби робочих місць зі складними, шкідливими, небезпечними умовами праці та для прийняття обґрунтованих та виважених рішень щодо зайнятості.

Реалізація запропонованих інструментів дозволить сформувати дієву систему мінімізації ризиків у сфері залежності оплати праці від умов праці. Слід відмітити, що ефективність реалізації запропонованих інструментів буде залежати, як від їх дієвості, так і від рівня їхнього сприйняття населенням та роботодавцями. Це означає, що перед та протягом поетапної реалізації даних інструментів має формуватись суспільна думка щодо їх цілеспрямованості та необхідності.

Список літератури.

1. Людський розвиток в Україні: інституційне підґрунтя соціальної відповідальності : кол. моногр. / за ред. Е.М. Лібанової; відпов. за випуск О.В. Макарова, О.М. Хмелевська. Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України. Київ, 2017. 368 с.

2. Колот А. М., Данюк В. М., Герасименко О. О. та ін. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення : монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. Київ : КНЕУ, 2017. 500 с.

3. Цимбалюк С. О. Гідна оплата праці: теоретико-методологічні засади та механізм реалізації : монографія. Київ : КНЕУ, 2019. 294 с.

4. Яремко І. Й. Методологічні аспекти визначення ефективності поліпшення умов праці на макроекономічному рівні. *Моделювання регіональної економіки*. № 1. 2010. С. 74-79.

5. Могильний О. М., Костриця В. І., Вітряк Т. Б. Державно-регуляторний вплив на сферу людського розвитку шляхом поліпшення умов гідної праці: регіональний аспект. *Ефективна економіка* № 7. 2016. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5069>

6. Новак І.М., Котова Н.І. Формування сучасної системи професійної безпеки та охорони праці в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. №1(15). 2011. С.110-117

7. Праця України у 2010 році. Статистичний збірник. Київ: ДССУ. 2011. URL: ukrstat.gov.ua/druk/katalog/pracia/prU_2010.zip

8. Праця України у 2011 році. Статистичний збірник. Київ: ДССУ. 2012. URL: ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2012/08_2012/zb_prU_2011.zip

9. Праця України у 2012 році. Статистичний збірник. Київ: ДССУ. 2013. URL: ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2013/sb/07_13/zb_prU_2012.zip

10. Праця України у 2013 році. Статистичний збірник. Київ: ДССУ. 2014. URL: ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2014/zb/07/zb_prU_2013.zip

11. Праця України у 2014 році. Статистичний збірник. Київ: ДССУ. 2015. URL: ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2015/zb/07/zb_prU_2014.zip

12. Праця України у 2015 році. Статистичний збірник. Київ: ДССУ. 2016. URL: ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2016/zb/08/zb_prU_2015w.zip

13. Праця України у 2016 році. Статистичний збірник. Київ: ДССУ. 2017. URL: ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2017/zb/08/zb_prU_2016w.zip

14. Праця України у 2017 році. Статистичний збірник. Київ: ДССУ. 2018. URL: ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/07/zb_prU_2017w.rar

15. Праця України у 2018 році. Статистичний збірник. Київ: ДССУ. 2019. URL: ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2019/zb/08/zb_prU_2018_xl.7z

16. Праця України у 2019 році. Статистичний збірник. Київ: ДССУ. 2020. URL: http://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/08/zb_PrU_2019.pdf

References.

1. Libanova, E.M. (2017), *Liuds'kyj rozvytok v Ukraini: instytutsijne pidgruntia sotsial'noi vidpovidal'nosti* [Human Development in Ukraine: Institutional Grounds of Social Responsibility], Ptoukha Institute for Demography and Social Studies of the NAS of Ukraine, Kyiv, Ukrainy.

2. Kolot, A. M. Daniuk, V.M. and Herasymenko, O. O. (2017), *Hidna pratsia: imperatyvy, ukrains'ki realii, mekhanizmy zabezpechennia* : monohrafiia [Decent work: imperatives, Ukrainian realities, support mechanisms], KNEU, Kyiv, Ukrainy.

3. Tsymbaliuk, S. O. (2019), *Hidna oplata pratsi: teoretyko-metodolohichni zasady ta mekhanizm realizatsii* [Decent pay: theoretical and methodological principles and implementation mechanism], KNEU, Kyiv, Ukrainy.

4. Yaremko, I. J. (2010), "Methodological aspects of determining the effectiveness of improving working conditions at the macroeconomic level", *Modeliuvannia rehional'noi ekonomiky*, vol. 1, pp. 74-79.

5. Mohyl'nyj, O.M. Kostrytsia, V.I. and Vitriak, T.B. (2016), "Public regulatory policy impacts on human development through improving the conditions for decent work: the regional aspect", *Efektivna ekonomika*, [Online], vol. 7, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5069> (Accessed 25 July 2021).

6. Novak, I.M. and Kotova, N.I. (2011) "Formation of a modern system of occupational safety and health in Ukraine", *Demohrafiia ta sotsial'na ekonomika*, vol. 1(15), pp. 110–117.

7. State Statistics Service of Ukraine (2011), Pratsia Ukrainy u 2010 rotsi. Statystychnyj zbirnyk [Labor of Ukraine in 2010. Statistical yearbook], Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, Kyiv, Ukraine, available at: ukrstat.gov.ua/druk/katalog/pracia/prU_2010.zip (Accessed 25 July 2021).
8. State Statistics Service of Ukraine (2012), Pratsia Ukrainy u 2011 rotsi. Statystychnyj zbirnyk [Labor of Ukraine in 2011. Statistical yearbook], Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, Kyiv, Ukraine, available at: ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2012/08_2012/zb_prU_2011.zip (Accessed 25 July 2021).
9. State Statistics Service of Ukraine (2013), Pratsia Ukrainy u 2012 rotsi. Statystychnyj zbirnyk [Labor of Ukraine in 2012. Statistical yearbook], Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, Kyiv, Ukraine, available at: ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2013/sb/07_13/zb_prU_2012.zip (Accessed 25 July 2021).
10. State Statistics Service of Ukraine (2014), Pratsia Ukrainy u 2013 rotsi. Statystychnyj zbirnyk [Labor of Ukraine in 2013. Statistical yearbook], Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, Kyiv, Ukraine, available at: ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2014/zb/07/zb_prU_2013.zip (Accessed 25 July 2021).
11. State Statistics Service of Ukraine (2015), Pratsia Ukrainy u 2014 rotsi. Statystychnyj zbirnyk [Labor of Ukraine in 2014. Statistical yearbook], Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, Kyiv, Ukraine, available at: ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2015/zb/07/zb_pu14.zip (Accessed 25 July 2021).
12. State Statistics Service of Ukraine (2016), Pratsia Ukrainy u 2015 rotsi. Statystychnyj zbirnyk [Labor of Ukraine in 2015. Statistical yearbook], Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, Kyiv, Ukraine, available at: ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2016/zb/08/zb_pu15w.zip (Accessed 25 July 2021).
13. State Statistics Service of Ukraine (2017), Pratsia Ukrainy u 2016 rotsi. Statystychnyj zbirnyk [Labor of Ukraine in 2016. Statistical yearbook], Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, Kyiv, Ukraine, available at: ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2017/zb/08/zb_pracia_2016_w.zip (Accessed 25 July 2021).
14. State Statistics Service of Ukraine (2018), Pratsia Ukrainy u 2017 rotsi. Statystychnyj zbirnyk [Labor of Ukraine in 2017. Statistical yearbook], Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, Kyiv, Ukraine, available at: ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/07/zb_pu2017_w.rar (Accessed 25 July 2021).
15. State Statistics Service of Ukraine (2019), Pratsia Ukrainy u 2018 rotsi. Statystychnyj zbirnyk [Labor of Ukraine in 2018. Statistical yearbook], Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, Kyiv, Ukraine, available at: ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2019/zb/08/zb_pu2018_xl.7z (Accessed 25 July 2021).
16. State Statistics Service of Ukraine (2020), Pratsia Ukrainy u 2019 rotsi. Statystychnyj zbirnyk [Labor of Ukraine in 2019. Statistical yearbook], Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, Kyiv, Ukraine, available at: http://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/08/zb_Pracia2019.pdf (Accessed 25 July 2021).

Стаття надійшла до редакції 20.08.2021 р.