

## 7. ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 304:331.3

*Дяконенко О.І.*

Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи  
Національної академії наук України

*Петровська І.О.*

Таврійський національний університет імені В.І. Вернадського

### СОЦІАЛЬНІ СТАНДАРТИ В СФЕРІ ОПЛАТИ ПРАЦІ УКРАЇНИ

*Розкрито соціальні стандарти в сфері оплати праці та динаміку їх формування і використання в Україні. Обґрунтовано сутність соціальних стандартів, основні суб'єкти та їхні завдання у сфері оплати праці, а також площини системи соціальних стандартів з виділенням сфери стандартизації прав та нормативізації соціальних стандартів. Розглянуто недоліки вітчизняної системи соціальних стандартів в сфері оплати праці порівняно з відповідними міжнародними показниками.*

**Ключові слова:** соціальні стандарти, соціальні нормативи, соціальні гарантії, мінімальна заробітна плата, мінімальний посадовий оклад, індексація зарплати.

**Постановка проблеми.** Соціальні стандарти в сфері оплати праці – важелі соціальної політики, значущість яких у суспільному розвитку країни постійно зростає, що обумовлено їхньою здатністю формувати підґрунтя для забезпечення конституційного права громадян на достатній рівень доходу, рівного доступу до суспільних благ та послуг, ліквідації глибокого розшарування суспільства, «підтягування» малозабезпечених верств населення до рівня середнього класу. Наразі державні інституції та міжнародна спільнота активізували свої зусилля у напрямі підвищення ефективності системи соціальних стандартів, що є цілком закономірним з огляду на всезростаючу роль соціальної політики у розвитку економіки, покращенні життєдіяльності населення і безпеці країни.

Низька ефективність системи соціальних стандартів в сфері оплати праці України, недотримання конституційно гарантованих нормативів соціальних стандартів через брак фінансових ресурсів звужують значимість соціальних стандартів як потужного регулятора рівня життя населення. Внаслідок неефективної державної політики у цій сфері, в тому числі через недостатнє теоретико-методологічне дослідження системи соціальних

стандартів, падає рівень матеріального і духовного благополуччя населення. Це актуалізує потребу у підвищенні ефективності вітчизняних наукових розробок щодо системи соціальних стандартів в сфері оплати праці, яка наразі формується і реалізується в умовах загострення соціальних проблем та посилення економічних обмежень.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вітчизняні та зарубіжні дослідники неодноразово акцентували увагу на проблематиці соціальних стандартів у сфері оплати праці. Серед зарубіжних вчених дослідження з цього напрямку здійснювали А. Анкер, Л.А. Беррі, Д. Бесконд, Р. Готестам, Дж. Ріттер, М.М. Ренкас, вітчизняних – Н.П. Баранова, С.Г. Батажок, О.В. Більська, А.М. Колот, Е.М. Лібанова, В.О. Мандибура, Т.В. Перегудова, Т.В. Новікова, М.М. Шумило та ін. Зокрема, Т.В. Перегудова досліджувала соціальні стандарти гідної оплати праці та їх дотримання в Україні [1], М.М. Шумило – міжнародні стандарти у сфері оплати праці [2], О.В. Більська – відповідність соціальних стандартів вимогам імператива соціалізації економіки [3].

**Мета статті** полягає у теоретико-методологічній та аналітичній оцінці соціальних стандартів в

сфері оплати праці України та виявленні недоліків у їх формуванні та реалізації.

**Виклад основного матеріалу.** В Україні процес формування системи державних соціальних стандартів активізувався з прийняттям Законів України «Про прожитковий мінімум» (№ 966-XIV від 15.07.1999 р.) і «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» (№ 2017-III від 05.10.2000 р.) [4, 5]. У 2002 році відповідно до статті 27 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» було затверджено «Державний класифікатор соціальних стандартів і нормативів» (№ 293 від 17.06.2002 р.) з метою законодавчого встановлення найважливіших державних соціальних стандартів і забезпечення визначених Конституцією України соціальних прав та гарантій достатнього життєвого рівня населення країни [6]. Окрім зазначених, до нормативно-правових актів, що регулюють систему соціальних стандартів у сфері оплати праці України, належать: Кодекс Законів про працю (№ 322-VIII від 10.12.1971 р.), Закон України «Про оплату праці» (№ 108/95-ВР від 24.03.1995 р.), «Про колективні договори і угоди» (№ 3356-XII від 01.07.1993 р.), постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» (№ 100 від 08.02.1995 р.), Конвенції МОП, Європейська соціальна хартія, рекомендації ЮНЕСКО, ЮНІСЕФ тощо.

Огляд літературних джерел з досліджуваної проблеми показав, що більшість авторів притримується визначення, закріпленого в Законі України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії», вважаючи, що соціальний стандарт – це «встановлені законами, іншими нормативно-правовими актами соціальні норми і нормативи або їх комплекс, на базі яких визначаються рівні основних державних соціальних гарантій» [5]. Тобто, їм притаманне розуміння соціального стандарту через призму категорії «норма», а в деяких визначеннях спостерігається навіть ототожнення цих категорій. На нашу думку, термін «стандарт» має ширше значення, оскільки охоплює не лише статистичні, а й організаційні, методичні аспекти. Відповідно, і його цільове призначення ширше та спрямоване на організацію сфери оплати праці, регламентацію її окремих елементів, обґрунтування основних правил, вимог, принципів та правових засобів. Наразі норма – є формою, яка закріплює стандарт. Похідним від неї є термін «норматив», що представляє собою встановлену конкретизовану міру, чітко

кількісно та якісно визначену. У сфері оплати праці нормативні значення соціальних стандартів, як комплекс кількісно-якісних соціальних норм, покликані оптимізувати забезпеченість населення фінансовими ресурсами для задоволення своїх потреб в матеріальних благах та послугах, підвищити ефективність системи оплати праці до рівня передових світових практик, підтримувати достатній життєвий рівень населення та купівельної спроможності його грошових доходів.

Соціальні стандарти у сфері оплати праці, зазвичай, засновані на консенсусі шляхом обговорення між суб'єктами. Основними суб'єктами соціальної стандартизації у сфері оплати праці є державні та місцеві органи влади, роботодавці та їхні об'єднання, наймані працівники та професійні спілки, громадські об'єднання, міжнародні організації тощо. Вони визначають основні завдання соціальної стандартизації у сфері оплати праці, які полягають у:

- забезпеченні конституційного права громадян на достатній рівень доходу;
- встановленні мінімальних соціальних стандартів (мінімальна заробітна плата, мінімальний рівень погодинної зарплати, мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка), неоподатковуваний мінімум громадян);
- забезпеченні оптимальної диференціації оплати праці у регіональному, галузевому, професійному, віковому, гендерному розрізах;
- корегуванні частки оплати праці у структурі ВВП, тіньових доходів – у загальних доходах населення, заробітної плати – у грошових доходах населення, тарифної ставки – у заробітній платі;
- індексації грошових доходів населення в залежності від індексу інфляції;
- своєчасності виплати зарплати та встановленні відповідальності за затримку у її виплаті.

Отже, *соціальний стандарт* – змінна величина, що визначається за врахування об'єктивних закономірностей розвитку суспільства, потреб та можливостей суб'єктів соціально-трудоких відносин, і встановлюється задля досягнення оптимального ступеня впорядкованості в забезпеченні соціальних прав та гарантій населення в сфері оплати праці. Складність та змістовність цієї категорії вимагає досліджувати її у двох площинах:

1) *стандартизація прав*, що сприяють реалізації соціальних стандартів у сфері оплати праці та забезпечують гарантований Конституцією України достатній рівень доходу її громадянам (рис. 1). Стандартизація прав у сфері оплати праці відбувається за виконання низки нормативно-

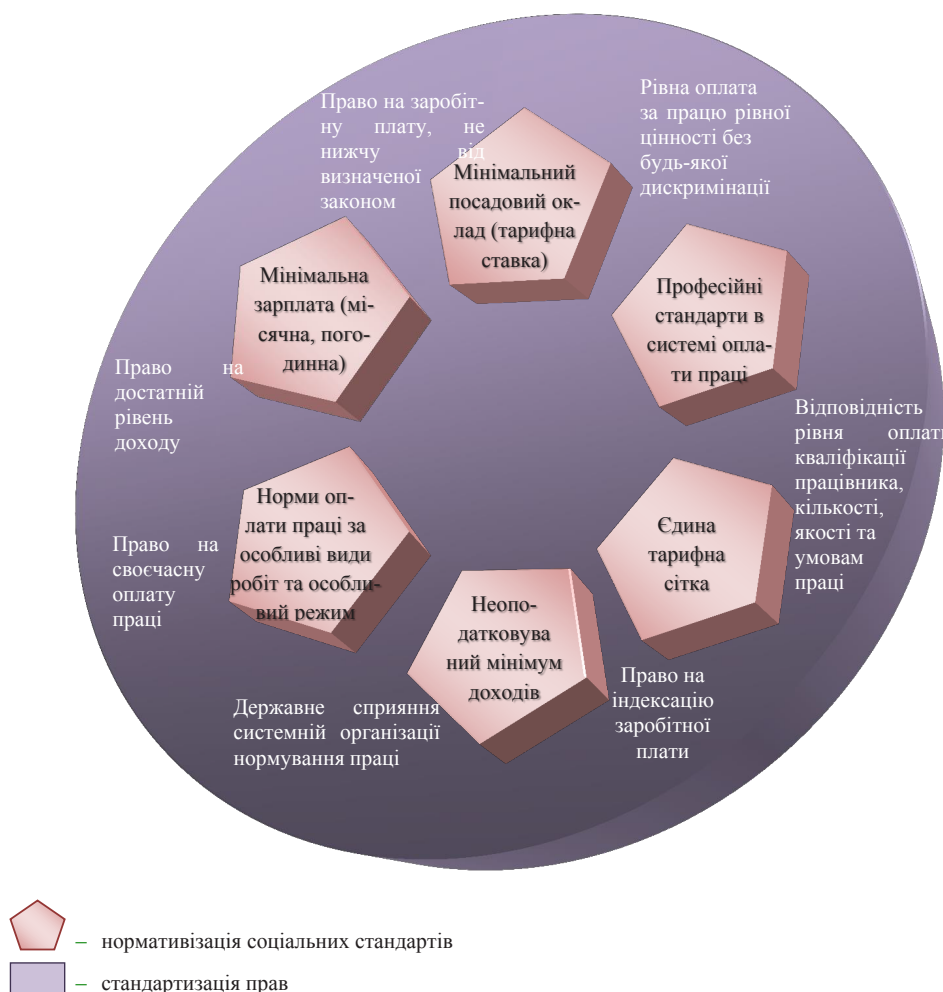


Рис. 1. Площини соціальних стандартів у сфері оплати праці України

правових документів, що декларують право громадян України на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, рівну оплату за працю рівної цінності без будь-якої дискримінації, індексацію заробітної плати, відповідність рівня оплати праці кваліфікації працівника тощо;

2) *нормативізація соціальних стандартів* – кількісно-якісна стандартизація у сфері оплати праці, що визначається за врахування об'єктивних закономірностей розвитку суспільства, потреб та можливостей суб'єктів соціально-трудових відносин та забезпечує оптимальний рівень задоволення їхніх потреб (рис. 2).

В Україні соціальні стандарти в сфері оплати праці декларують встановлення таких нормативів як мінімальна заробітна плата, мінімальний рівень погодинної зарплати, мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка), співвідношення мінімальної і середньої заробітної плати, питома вага тарифної ставки в середній зарплаті та ін. Серед них вагоме місце посідає мінімальна заробітна

плата (МЗП), що є законодавчо встановленою мінімальною межею оплати праці у розрахунку на місяць (годину).

Впродовж 2000-2016 рр. розмір МЗП не перевищував прожитковий мінімум для працездатних осіб, а в період до 2009 р. був навіть меншим, знизившись до 35,6 % від розміру прожиткового мінімуму у 2001 р. (рис. 3). Недотримання вимоги щодо розміру МЗП спричинило погіршення показників відтворення робочої сили працюючого населення до рівня нижчого за фізіологічний мінімум. Для вирішення цієї проблеми у 2007 р. на законодавчому рівні було підкреслено обов'язковість дотримання вимоги щодо розміру МЗП, який не може бути нижчим за прожитковий мінімум, і завдяки цьому у 2009 р. – вперше за роки незалежності – величина МЗП зрівнялась з прожитковим мінімумом для працездатних осіб, склавши 744 грн.

Спроба осучаснення МЗП, доведення її до реального рівня була зроблена з прийняттям

Нормативні значення соціальних стандартів	Мінімальна зарплата на одну особу в місяць	не нижча за прожитковий мінімум для працездатних осіб
	Мінімальний рівень погодинної зарплати	не менше 3 доларів США
	Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка)	не нижчий за прожитковий мінімум для працездатних осіб
	Співвідношення прожиткового мінімуму для працездатних осіб ( $SMin$ ) й мінімальної зарплати ( $MinW$ )	$\frac{MinW}{SMin} \geq 1$
	Співвідношення мінімальної і середньої зарплати ( $AW$ )	не більше ніж 1 : 3 ; $\frac{MinW}{AW} \rightarrow [40\%, 68\%]$
	Співвідношення модальної ( $ModW$ ) і середньої зарплати	$ModW \rightarrow AW$ , $\frac{MinW}{ModW} \rightarrow [40\%, 68\%]$
	Частка тарифної ставки в середній зарплаті	85 – 90 %
	Частка зарплати в структурі сукупних доходів населення	65 – 85 %
	Норми оплати праці за особливі види робіт та особливий режим	

Рис. 2. Нормативні значення соціальних стандартів у сфері оплати праці

Закону України «Про Державний бюджет України на 2017 рік», відповідно до якого розмір щомісячної мінімальної заробітної плати в Україні з 1 січня 2017 р. зріс до 3200 грн. [7]. Такий розмір МЗП дав можливість зайнятому населенню країни витратити на добу 103,22 грн, що в 1,5 рази менше за поріг бідності (5,8 дол.), затверджений Світовим банком для України [8].

Міжнародні порівняння соціальних стандартів засвідчують суттєве відставання вітчизняної величини МЗП від світових показників. На 1 січня 2017 р. відставання України за розміром МЗП від Польщі склало 8,0 разів, Естонії – 5,9, Литви – 5,7, Латвії – 5,0, Болгарії – 4,6 рази, що вказує на розвинуту в них систему соціального забезпечення та пояснюється відмінністю у рівнях цін, величині ВВП, рівні корупції. У міжнародній практиці мінімальна заробітна плата використовується переважно як захист найбільш уразливих працівників та засіб скорочення нерівності в оплаті праці, тож супроводжується незначним зростанням заробіт-

ної плати серед низькооплачуваних працівників, практично не охоплюючи високооплачуваних.

У погодинному еквіваленті мінімальну заробітну плату було збільшено до 19,34 грн за відпрацьовану годину, що в 3,5 рази більше, порівняно з 2010 р. – роком законодавчого запровадження цього соціального стандарту в Україні [9; 10]. Впродовж 2010-2016 рр. розмір мінімальної погодинної зарплати варіював незначно (середньорічне зростання становило 9,8 %), вповні відповідаючи темпам зростання мінімальної оплати праці та показникам середньомісячної норми тривалості робочого часу, які лежать в основі розрахунку погодинної мінімалки. Двократне зростання у 2017 р. не покращило її становища на міжнародному рівні з огляду на чотириразове відставання від соціального нормативу, встановленого ООН (3 дол. США), майже чотириразового – від показника мінімальної погодинної зарплати у Польщі, 4,3 – Естонії, 3,4 – Литви та Латвії. Відставання вітчизняних соціальних стандартів обумовлено, з

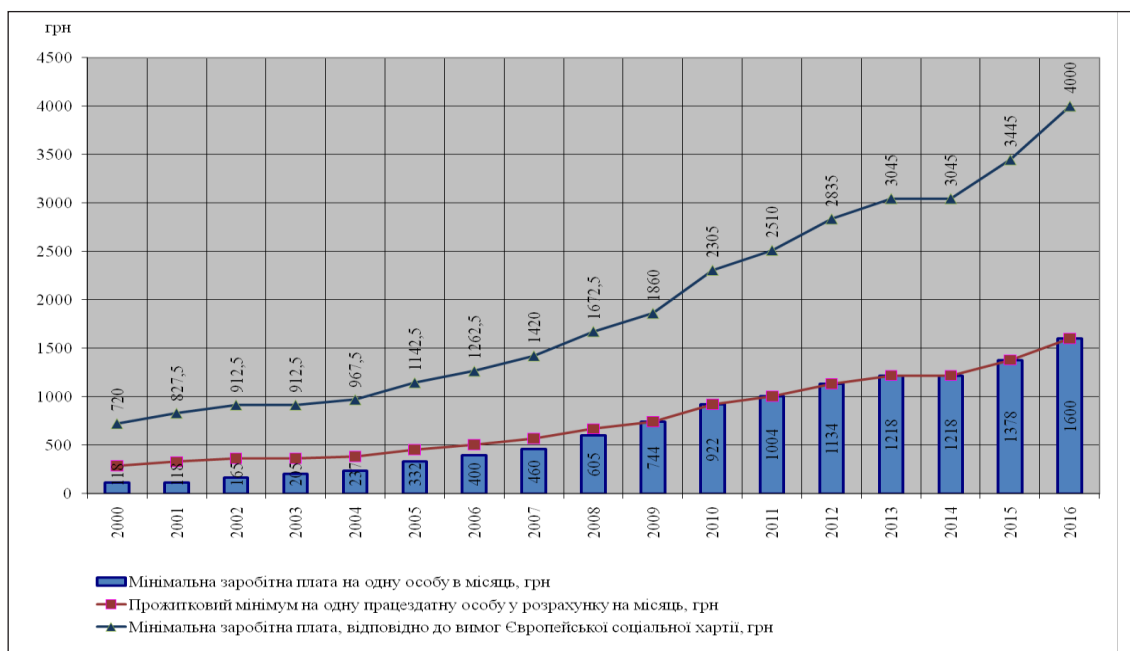


Рис. 3. Мінімальна заробітна плата та прожитковий мінімум в Україні, 2000-2016 рр., станом на грудень відповідного року

одного боку, низькою продуктивністю праці, технологічною відсталістю та ресурсовитратністю виробництва, низьким рівнем доданої вартості у створеній продукції, а з іншого – неефективністю соціального діалогу суб’єктів соціально-трудових відносин.

Одним з важливих соціальних стандартів в сфері оплати праці є співвідношення мінімальної та середньої заробітної плати, яке за рекомендаціями МОП має знаходитись в межах 40-68 %, а за вимогами ЄС – зберігатись на рівні 1 : 3 [11; 12]. В Україні відставання від стандарту МОП у 2016 р. становило 9,1 в.п., знизившись до найнижчого за 2000-2016 рр. значення – 30,9 %, та супроводжувалось зростанням розриву в оплаті праці між низько- та високооплачуваними працівниками. Завдяки підвищенню мінімальної заробітної плати вдвічі вже в січні 2017 р. співвідношення між МЗП і середньою зарплатою зросло до 53,3 %. У регіональному розрізі це співвідношення варіювало від 34,4 у м. Києві до 69,0 % у Тернопільській області. Усі регіони країни (окрім м. Києва) не відповідали за цим показником соціальним нормативам Європейського Союзу, зберігаючи співвідношення на рівні 1 : 1,7, що є свідченням низького життєвого рівня населення та високих обсягів тіньової оплати праці. В той же час, дослідження міжнародного досвіду дає підстави стверджувати, що при зростанні співвідношення МЗП і середньомісячної зарплати до

60,8-69,0 %, що спостерігається у 15 з 25 регіонів України, виплати в «конвертах» можуть зрости. За результатами досліджень Міжамериканського банку у країнах, в яких співвідношення МЗП і середньої зарплати сягало 60 % і більше, рівень порушень положень МЗП зростав більше ніж на 35 % [13]. Наразі уряд України, з метою усунення подібних негативних наслідків, задіяв ряд заходів: залишено величину мінімального розміру посадового окладу (тарифної ставки) на рівні 1600 грн., дозволено включати ряд доплат і надбавок при забезпеченні розміру МЗП; законодавчо прирівнено кваліфіковану й некваліфіковану працю, змінивши визначення сутності МЗП. Крім того, з січня 2017 р. в тарифній системі оплати праці мінімальна заробітна плата не може застосовуватись як розрахункова величина для визначення посадових окладів і зарплати, в т. ч. і в колективних договорах. На зміну МЗП Законом України від 06.12.2016 № 1774-VIII впроваджено термін «мінімальний посадовий оклад» як мінімальна межа оплати праці. В основі визначення його розміру, як і тарифної ставки працівника 1-го тарифного розряду, лежить прожитковий мінімум для працездатних осіб (1600 грн), який вдвічі менший за МЗП. Занижений мінімальний посадовий оклад, спільно з низькою питомою вагою тарифної частини у складі заробітної плати (соціальний стандарт – 85-90 [14]), вузьким діапазоном тарифних сіток, уповільненим зростанням тарифних

коефіцієнтів суттєво знижують рівень заробітної плати та фінансову зацікавленість працівників у продуктивній праці.

Згідно Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» (№ 1282-ХІІ від 03.07.1991 р.) [15] та Порядку проведення індексації грошових доходів населення (№ 1078 від 17.07.2003 ) [16], громадяни України мають право на індексацію заробітної плати, підвищення рівня реального змісту зарплати та перегляду мінімальної заробітної плати, залежно від індексу споживчих цін. В разі високої інфляції та несвоєчасної виплати, заробітна плата індексується задля підтримання на достатньому рівні купівельної спроможності громадян.

Беззаперечним є факт суттєвого відставання індексації зарплати внаслідок заниження індексу споживчих цін. Офіційно визначена вартість та наповнення споживчого кошика працюючого українця наразі не відповідає фактичному споживанню, погіршуючи ефективність дії індексації, як соціального стандарту. В Україні впродовж 2000-2016 рр. співвідношення темпів зростання номінальної та реальної заробітної плати характеризувалось значною розбалансованістю: співвідношення цих показників варіювало в межах від -0,3 у 2013 р. до 40,7 в.п. у 2015 р. (рис. 4). Критичними для зайнятого

населення стали 2015, 2000 та 2008 роки – періоди економічної та політичної нестабільності, в які співвідношення темпів зростання номіналь-

ної та реальної заробітної плати сягнуло, відповідно 40,7; 30,5 та 27,4 в.п. і свідчать про суттєвий інфляційний скачок. Це негативно позначалось на купівельній спроможності населення і змушувало уряд вдаватися до підвищення мінімальних соціальних стандартів, що яскраво прослідковується у 2016 р., коли реальну зарплату було підвищено на 9,0 % (номінальну – на 23,6 %), після найнижчого її падіння за аналізований період – на 20,2 % у 2015 р.

**Висновки.** Соціальні стандарти в сфері оплати праці – важлива складова соціальної політики, що формує підґрунтя для забезпечення конституційного права громадян на достатній рівень доходу. Їх величина зазвичай відповідає особливостям розвитку країни та її можливостям забезпечити матеріальні і духовні потреби населення.

Соціальні стандарти в сфері оплати праці є змінними величинами, що визначаються за врахування об'єктивних закономірностей розвитку суспільства, потреб та можливостей суб'єктів соціально-трудових відносин, і встановлюються задля досягнення оптимального ступеня впорядкованості в забезпеченні соціальних прав та гарантій населення в сфері оплати праці. З огляду на складність та змістовність цієї категорії доцільно розглядати соціальні стандарти у двох площинах: стандартизація прав, що сприяють реалізації соціальних стандартів у сфері оплати праці та забезпечують гарантований Конституцією України достатній рівень доходу її громадянам, і

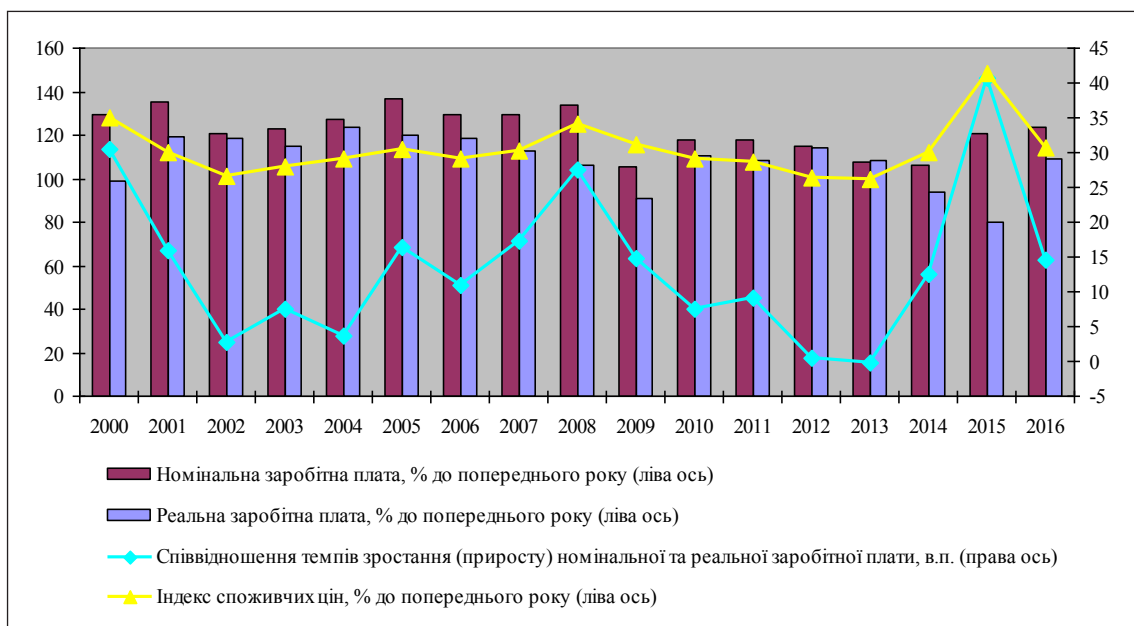


Рис. 4. Динаміка заробітної плати та індексу споживчих цін в Україні, 2000-2016 рр.

Джерело: [17, с. 8-9; 18]

яка відбувається за виконання низки нормативно-правових документів, що декларують право громадян України на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, рівну оплаті за працю рівної цінності без будь-якої дискримінації, індексацію заробітної плати, відповідність рівня оплати праці кваліфікації працівника тощо; нормативізація соціальних стандартів – кількісно-якісна стандартизація у сфері оплати праці, що визначається за врахування об'єктивних закономірностей розвитку суспільства, потреб та можливостей суб'єктів соціально-трудова відносин та забезпечує оптимальний рівень задоволення їхніх потреб.

Дослідження сучасних соціальних стандартів в сфері оплати праці в Україні засвідчило, що в їх основі знаходяться переважно соціальні мінімуми, а їх штучне заниження призвело до непри-

пустимо низьких показників життєвого рівня населення країни; порівняння вітчизняних соціальних стандартів та їх нормативних значень з міжнародними аналогами засвідчило їх суттєве відставання внаслідок відсутності потужного економічного підґрунтя для підвищення соціальних стандартів та неефективності соціального діалогу суб'єктів соціально-трудова відносин.

Перспективні дослідження у цьому напрямі мають бути пов'язані з поглибленням теоретико-методологічних та методичних засад оцінки системи соціальних стандартів в сфері оплати праці з огляду на гостру необхідність формування підґрунтя для забезпечення конституційного права громадян на достатній рівень доходу, рівного доступу до суспільних благ та послуг та зменшення розшарування суспільства.

#### Список літератури:

1. Перегудова Т. Соціальні стандарти гідної оплати праці та їх дотримання в Україні / Т. Перегудова // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 2. – С. 35-40.
2. Шумило М. М. Міжнародні стандарти в сфері соціального захисту / М. М. Шумило // Університетські наукові записки. – 2012. – № 3. – С. 243-249.
3. Бильская О. В. Оценка соответствия социальных стандартов требованиям императива социализации экономики / О. В. Бильская // Евразийский Союз Ученых : Экономические науки. – 2014. – № 9. – Часть 6. – С. 35-40.
4. Про прожитковий мінімум [Електронний ресурс] : Закон України від 15.07.1999 р. № 966-XIV / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/main/966-14>. – Назва з екрана.
5. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії [Електронний ресурс] : Закон України від 05.10.2000 р. № 2017-III / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2017-14>. – Назва з екрана.
6. Державний класифікатор соціальних стандартів і нормативів [Електронний ресурс] : Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 17.06.2002 р. № 293 / Міністерство праці та соціальної політики України. – Режим доступу: <http://ua-info.biz/legal/basepe/ua-xmwxwr/index.htm>. – Назва з екрана.
7. Про Державний бюджет України на 2017 рік [Електронний ресурс] : Закон України від 22.12.2016 № 1801-VIII. / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1801-19>. – Назва з екрана.
8. Огляд. Україна [Електронний ресурс] / Worldbank. – Режим доступу: <http://www.worldbank.org/uk/country/ukraine/overview>. – Назва з екрана.
9. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України стосовно погодинної оплати праці [Електронний ресурс] : Закон України від 25.06.2009 № 1574-VI / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1574-17>. – Назва з екрана.
10. Про визначення та застосування мінімальної заробітної плати в погодинному розмірі [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 5.05.2010 р. № 330 / Кабінет Міністрів України. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/330-2010-%D0%BF>. – Назва з екрана.
11. Свєрдлова Ю.О. Забезпечення соціальних стандартів добробуту в Європейському Союзі [Електронний ресурс] / Ю.О. Свєрдлова. – Режим доступу : [rnl.nau.edu.ua/index.php/SR/article/vienfile/7113/7958](http://rnl.nau.edu.ua/index.php/SR/article/vienfile/7113/7958). – Назва з екрану.
12. Шевченко О. Проблеми досягнення європейських соціальних стандартів в Україні [Електронний ресурс] / О. Шевченко. – Режим доступу : [sophus.at.ua/publ/2014\\_11\\_25\\_Lviv/sekcija\\_1\\_2014\\_11\\_25/problem1\\_dosjagnennja\\_evropejskikh\\_socialnikh\\_standartiv\\_v\\_ukrajini/67-1-0-1100](http://sophus.at.ua/publ/2014_11_25_Lviv/sekcija_1_2014_11_25/problem1_dosjagnennja_evropejskikh_socialnikh_standartiv_v_ukrajini/67-1-0-1100). – Назва з екрану.
13. Пыаш О. I. Labour market regulation tools and instruments for the border districts of the western regions of Ukraine / Olha Pyash // Journal of European Economy. – 2014. – Vol. 13. – № 1. – P. 52-68.
14. Череп А. В. Необхідність формування механізму мотивації праці на підприємствах / А. В. Череп // Актуальні проблеми економіки. – 2013. – №3(141). – С. 134-148.

15. Про індексацію грошових доходів населення [Електронний ресурс] : Закону України від 03.07.1991 р. № 1282-ХІІ / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1282-12>.
16. Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 № 1078 / Кабінет Міністрів України. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1078-2003-%D0%BF>.
17. Індекси споживчих цін за 2016 рік : стат. зб. / Державна служба статистики України. – К. : Державна служба статистики України, 2017. – 176 с.
18. Праця України 2016 : стат. зб. / Державна служба статистики України. – К. : Державна служба статистики України, 2017. – 234 с.

## СОЦИАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ В СФЕРЕ ОПЛАТЫ ТРУДА УКРАИНЫ

*Раскрыто социальные стандарты в сфере оплаты труда и динамику их формирования и использования в Украине. Обоснованно сущность социальных стандартов, основные субъекты и их задачи в сфере оплаты труда, а также плоскости системы социальных стандартов с выделением сферы стандартизации прав и нормативизации социальных стандартов. Рассмотрены недостатки отечественной системы социальных стандартов в сфере оплаты труда по сравнению с соответствующими международными показателями.*

**Ключевые слова:** социальные стандарты, социальные нормы, социальные гарантии, минимальная заработная плата, минимальный должностной оклад, индексация зарплат.

## SOCIAL STANDARDS IN THE FIELD OF PAYMENT OF LABOR OF UKRAINE

*The social standards in the field of remuneration and the dynamics of their formation and use in Ukraine are revealed. The essence of social standards, the main subjects and their tasks in the field of labor remuneration, as well as the plane of the system of social standards with the allocation of the sphere of standardization of rights and standardization of social standards are substantiated. The disadvantages of the domestic system of social standards in the field of remuneration are considered in comparison with the corresponding international indicators.*

**Key words:** social standards, social norms, social guarantees, minimum wages, minimum salary, wage indexation.